

BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN NGHIỆP VỤ CHO CÁN BỘ, VIÊN CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI HIỆN NAY THEO VĂN HÓA CHẤT LƯỢNG

Mai Thị Hồng Quyên - Nguyễn Nguyên Zen
 Trường Đại học Lao động - Xã hội
 Email: quyenmth@ulsa.edu.vn.

Tóm tắt: Trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đại học, yêu cầu nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, viên chức, người lao động trở thành nhiệm vụ trọng tâm nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo, nghiên cứu và phục vụ xã hội. Bài viết phân tích cơ sở lý luận, thực trạng công tác bồi dưỡng đội ngũ tại Trường Đại học Lao động - Xã hội hiện nay, đồng thời đề xuất các giải pháp phát triển năng lực chuyên môn, nghiệp vụ theo định hướng văn hóa chất lượng - một giá trị cốt lõi và động lực phát triển bền vững của nhà trường.

Từ khóa: Chuyên môn nghiệp vụ, bồi dưỡng, cán bộ, viên chức, người lao động, Trường Đại học Lao động - Xã hội.

Nhận bài: 16/12/2025; **Biên tập:** 17/12/2025; **Phản biện:** 22/12/2025; **Duyệt đăng:** 29/12/2025.

1. Đặt vấn đề

Cán bộ, viên chức, người lao động (CB,VC,NLĐ) là nhân lực nòng cốt lõi của mỗi nhà trường, có vai trò trọng yếu, tổ chức, chỉ đạo và thực hiện các nhiệm vụ của nhà trường nói chung, cơ quan đơn vị họ làm việc. Chuyên môn nghiệp vụ (CMNV) của người cán bộ, viên chức, người lao động là yếu tố quan trọng hàng đầu quy định chất lượng, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của mỗi người trong nhà trường. Chuyên môn nghiệp vụ của người CB,VC,NLĐ là yếu tố quan trọng hàng đầu quy định chất lượng, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của mỗi người trong nhà trường. Luật Viên chức năm 2025 (Điều 34) xác định trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng viên chức của các tổ chức “Đơn vị sự nghiệp công lập có trách nhiệm xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng viên chức” [3, tr.18]. Theo đó trong quản lý và phát triển nhân sự trong nhà trường cần quan tâm xây dựng, phát triển đội ngũ CB,VC,NLĐ trong đó chú trọng bồi dưỡng CMNV cho đội ngũ này là một nhiệm vụ thường xuyên và để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay và xây dựng văn hóa chất lượng thì vấn đề bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ CB,VC,NLĐ là vấn đề đang đặt ra hiện nay như Nghị quyết 71-NQ/TW đã chỉ rõ “Kiên trì xây dựng văn hoá học đường, văn hoá chất lượng, thực học, thực nghiệp gắn với trách nhiệm nêu gương của đội ngũ nhà giáo; chú trọng bồi dưỡng đạo đức nghề nghiệp cho đội ngũ nhà giáo”...[1, tr.9].

Tại Trường Đại học Lao động - Xã hội trong những năm qua công tác bồi dưỡng CMNV cho đội ngũ CB,VC,NLĐ ở đã được quan tâm hơn, số lượng người được bồi dưỡng chứng chỉ, CMNV và có trình độ CMNV tốt hàng năm đều tăng. Song trước yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục đào tạo trong thời kỳ đổi mới, việc tổ chức bồi dưỡng CMNV cho CB,VC,NLĐ là rất cần thiết để nâng cao chất lượng đội ngũ nhất là trong bối cảnh

xã hội phát triển mau lẹ như hiện nay. Thực tế năng lực CMNV của đội ngũ CB,VC,NLĐ của Nhà trường đang hiện hữu những hạn chế nhất định như: Chưa khảo sát, nắm chắc nhu cầu cần được bồi dưỡng; việc bồi dưỡng tiến hành chưa thường xuyên; công tác chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng (HĐBD) chưa thực sự quyết liệt, sát sao; chưa tạo điều kiện, động viên hướng dẫn CB,VC,NLĐ tự bồi dưỡng... Dẫn đến hiệu quả hoạt động bồi dưỡng CMNV cho CB,VC,NLĐ ở nhà trường chưa cao do các nguyên nhân chủ quan, khách quan khác nhau tác động đến HĐBD; nên các các chủ thể, lực lượng quản lý nhà trường cần nhận thức đầy đủ để chủ động có những biện pháp tổ chức bồi dưỡng CMNV cho CB,VC,NLĐ phù hợp và có hiệu quả.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Vị trí, vai trò của bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ, viên chức, người lao động trong Nhà trường

Bồi dưỡng CMNV chuyên môn, nghiệp vụ cho CB,VC, NLĐ là quá trình tạo cơ hội cho mọi người tham gia các hoạt động học tập, giáo dục cả trong và ngoài Nhà trường để cập nhật, bổ sung kiến thức, rèn luyện kỹ năng CMNV, kỹ năng quản lý điều hành hoạt động của Nhà trường, đơn vị mình, tạo ra những giá trị mới, chất lượng thực hiện nhiệm vụ, công việc được giao, góp phần xây dựng, phát triển văn hóa chất lượng trong mỗi cơ quan, đơn vị cũng như Nhà trường.

Trong thời đại kinh tế xã hội, khoa học công nghệ phát triển với gia tốc ngày càng nhanh và mạnh mẽ thì những kiến thức được đào tạo ở nhà trường sớm bị lạc hậu cùng thời gian trong khi đó những tri thức mới, lĩnh vực mới, ngành nghề mới ra đời với chu kỳ ngày càng ngắn; đòi hỏi phải thường xuyên bồi dưỡng để cập nhật những kiến thức mới cho người lao động để họ có khả năng đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm, công việc cụ thể. Việc bồi dưỡng CMNV

cho CB,VC,NLĐ để tạo ra chất lượng thực hiện công việc, nâng cao hiệu quả, hiệu suất công việc, liên tục cải tiến, đảm bảo và nâng cao chất lượng thực hiện nhiệm vụ, tạo ra giá trị, niềm tin, thái độ và hành vi chung của tập thể, của nhà trường hướng tới việc hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị trung tâm của nhà trường là giáo dục đào tạo, nghiên cứu khoa học, phục vụ; tạo môi trường tích cực cho sự phát triển bền vững, đáp ứng yêu cầu xã hội và sự hài lòng của người sử dụng nhân lực nhà trường đào tạo mà có thể gọi chung là văn hóa chất lượng. Văn hóa chất lượng là một hệ thống văn hóa của tổ chức, hướng đến việc đảm bảo chất lượng, cải tiến chất lượng và sự hài lòng của các bên liên quan; gắn cá nhân và tập thể, trong đó vai trò của người lãnh đạo là rất quan trọng trong việc xây dựng và phát triển văn hóa chất lượng trong nhà trường.

2.2. Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ, viên chức, người lao động trong Nhà trường

2.2.1. Xác định mục tiêu, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng CMNV

Mục tiêu bồi dưỡng CMNV cho CB,VC,NLĐ là những yêu cầu cụ thể mà HĐBD cần đạt về về kiến thức, kỹ năng CMNV cần thiết cho đối tượng bồi dưỡng sau một thời gian nhất định. Trên cơ sở mục tiêu bồi dưỡng để xác định kế hoạch, nội dung, chương trình, phương pháp, hình thức tổ chức bồi dưỡng. Đồng thời, định hướng cho chủ thể và đối tượng bồi dưỡng trong thực hiện và hoàn thành các nhiệm vụ được giao.

Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng CMNV cho CB,VC,NLĐ là một khâu quan trọng trong hoạt động quản lý, giúp chủ thể quản lý đạt được các mục tiêu của bồi dưỡng. Khi xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cần khảo sát, đánh giá, phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ CB,VC,NLĐ; nhu cầu, điều kiện hoàn cảnh cụ thể của các Nhà trường để xây dựng kế hoạch. Kế hoạch bồi dưỡng cần phản ánh được mục tiêu, nội dung, hình thức tổ chức bồi dưỡng, phương pháp bồi dưỡng, các điều kiện, phương tiện bảo đảm cho thực hiện kế hoạch bồi dưỡng và thời gian thực hiện. Kế hoạch bồi dưỡng nhằm tạo cho chủ thể bồi dưỡng có cái nhìn tổng thể, bao quát mọi mặt của bồi dưỡng CMNV cho CB,VC,NLĐ giúp chủ thể bồi dưỡng có những quyết định chính xác, điều chỉnh và lựa chọn những phương án tối ưu nhằm thực hiện tốt kế hoạch đã xây dựng.

2.2.2. Quản lý tốt nội dung, chương trình bồi dưỡng CMNV

Nội dung bồi dưỡng CMNV cho CB,VC,NLĐ bao gồm: Đường lối quan điểm của Đảng, chính sách, luật pháp của Nhà nước về giáo dục đào tạo; các chủ trương, yêu cầu đổi mới giáo dục của ngành; trang bị những kiến thức về CMNV để nâng cao chất lượng thực hiện nhiệm vụ, công việc đáp ứng yêu cầu đặt ra, phát triển giáo dục đào tạo

trong tình hình mới. Trong bối cảnh của chuyển đổi số trong giáo dục cần chú trọng bồi dưỡng kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo, kỹ năng sử dụng các công nghệ, phương tiện kỹ thuật hiện đại và vận dụng chúng vào giải quyết công việc có hiệu quả. Nội dung, chương trình bồi dưỡng CMNV cho CB,VC,NLĐ là một trong những yếu tố đảm bảo chất lượng bồi dưỡng, là cơ sở để tổ chức thực hiện và kiểm tra, đánh giá, giám sát HĐBD. Vì vậy, chương trình bồi dưỡng CMNV cho CB,VC,NLĐ phải bám sát nhu cầu, đặc điểm đối tượng bồi dưỡng, phù hợp với nhiệm vụ, hoạt động của Nhà trường.

2.2.3. Quản lý phương pháp, hình thức tổ chức hoạt động bồi dưỡng CMNV

Phương pháp bồi dưỡng là sử dụng các cách thức tác động nhằm chỉ đạo, định hướng sử dụng các phương pháp bồi dưỡng cụ thể như dùng ngôn ngữ, trực quan, thực hành, luyện tập... trong đó tập trung vào phương pháp tìm hiểu, khám phá và phương pháp cùng tham gia. Quản lý phương pháp bồi dưỡng chủ yếu là điều khiển hoạt động của người đi bồi dưỡng và hoạt động của người được bồi dưỡng trong quá trình lựa chọn, sử dụng phương pháp bồi dưỡng phù hợp với nội dung, hình thức tổ chức bồi dưỡng CMNV. Khi đó người được bồi dưỡng luôn tích cực, chủ động tham gia vào quá trình bồi dưỡng từ đó lĩnh hội kiến thức, giải quyết các vấn đề và cấu trúc lại kiến thức từ vốn kinh nghiệm nghề nghiệp đã có của bản thân, đồng thời cập nhật thêm kiến thức mới cần thiết cho việc hoàn thành các nhiệm vụ CMNV được giao.

Hình thức tổ chức bồi dưỡng CMNV cần linh hoạt, phù hợp với thực tiễn, điều kiện học tập của các cá nhân và mỗi cơ quan, đơn vị trong Nhà trường. Các đối tượng bồi dưỡng cần thường xuyên tự học, tự nghiên cứu là chính, phát huy vai trò chủ thể tích cực trong tự bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực làm việc của mỗi CB,VC,NLĐ. Hình thức tổ chức bồi dưỡng CMNV cho CB,VC,NLĐ ở Trường Đại học Lao động - Xã hội khá đa dạng như: bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ quản lý; bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; bồi dưỡng nhằm bổ sung, cập nhật kiến thức, kỹ năng phục vụ hoạt động nghề nghiệp.

Mỗi phương pháp, hình thức tổ chức bồi dưỡng CMNV có ưu, nhược điểm riêng. Do vậy, quá trình bồi dưỡng cần vận dụng tổng hợp và linh hoạt để đạt hiệu quả của mỗi phương pháp, hình thức tổ chức bồi dưỡng để mang lại chất lượng bồi dưỡng CMNV.

2.2.4. Đảm bảo các điều kiện cơ sở vật chất kỹ thuật cho bồi dưỡng CMNV

Để nâng cao chất lượng bồi dưỡng có thể sử dụng cơ sở vật chất kỹ thuật dạy học có sẵn vào HĐBD mang lại hiệu quả của bồi dưỡng. Đảm bảo các điều kiện cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ bồi dưỡng CMNV cho CB,VC,NLĐ là các chủ thể quản

lý bồi dưỡng chỉ đạo, định hướng việc trang bị và khai thác, sử dụng có hiệu quả các phương tiện vật chất, kỹ thuật, công nghệ vào thực hiện bồi dưỡng CMNV thực hiện mục tiêu bồi dưỡng đã xác định. Phương tiện kỹ thuật, cơ sở vật chất phục vụ hoạt động đào tạo cũng được sử dụng trong bồi dưỡng CMNV bao gồm cả các điều kiện như học liệu, tủ sách, thư viện, các phương tiện nghe nhìn là điều kiện cần cho bồi dưỡng CMNV. Để đảm bảo cơ sở vật chất kỹ thuật cho đào tạo, bồi dưỡng CMNV Nhà trường cần có kế hoạch mua sắm, trang bị; xây dựng quy chế, quy định sử dụng, sửa chữa và giữ gìn cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ cho dạy học và bồi dưỡng CMNV.

2.2.5. Đánh giá kết quả hoạt động bồi dưỡng CMNV

Kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng CMNV cho CB,VC,NLĐ là khâu cần thiết trong quản lý hoạt động bồi dưỡng CMNV nhằm thu thập thông tin ngược, những phản biện để có thể điều chỉnh và hoàn thiện quá trình bồi dưỡng. Các chủ thể bồi dưỡng tiến hành đánh giá chất lượng hiệu quả thực hiện kế hoạch, nhiệm vụ bồi dưỡng theo những tiêu chí về mục tiêu, yêu cầu, chương trình nội dung bồi dưỡng CMNV đã được xác định đối với mỗi đối tượng bồi dưỡng trong từng học kỳ, năm học. Kiểm tra, đánh giá phải chính xác, khách quan, toàn diện, công bằng và công khai trên cơ sở mục tiêu, yêu cầu, tiêu chí đã đề ra; tránh các yếu tố chủ quan, cục bộ, nể nang hay sa vào bệnh thành tích. Đánh giá kết quả bồi dưỡng cần gắn với đánh giá kết quả, thành tích thực hiện nhiệm vụ năm học của mỗi cá nhân, cơ quan, đơn vị.

2.3. Biện pháp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ, viên chức, người lao động trong Nhà trường

Thứ nhất, đánh giá nhu cầu bồi dưỡng

Cấp Nhà trường đến các cơ quan, đơn vị trong Nhà trường cần nắm được, xác định những nội dung cần thiết phải bồi dưỡng cho CB,VC,NLĐ và coi đây là một nhiệm vụ thường xuyên như Nghị quyết 71-NQ/TW đã chỉ rõ “Rà soát, hoàn thiện tiêu chuẩn, quy chuẩn, bảo đảm số lượng, chất lượng, cơ cấu đội ngũ giáo viên; bố trí đủ số lượng biên chế giáo viên, nhân viên theo tiêu chuẩn quy định; nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục” [1, tr.11]; từ đó để có cơ sở cho việc lập kế hoạch tổ chức bồi dưỡng và kinh phí đảm bảo thực hiện.

Thứ hai, nâng cao nhận thức, trách nhiệm đối với hoạt động bồi dưỡng CMNV cho CB,VC,NLĐ.

Cả các chủ thể trực tiếp bồi dưỡng là cán bộ, giảng viên, báo cáo viên được giao nhiệm vụ lên lớp và CB,VC,NLĐ với tư cách là đối tượng được bồi dưỡng (người học) cần nhận thức rõ ý nghĩa, tầm quan trọng của việc bồi dưỡng CMNV đối với việc nâng cao năng lực cá nhân và văn hóa chất

lượng; nêu cao trách nhiệm cá nhân, tích cực chuẩn bị bài giảng và tham gia bồi dưỡng, không bỏ nội dung, bớt xén thời gian lên lớp, học tập.

Thứ ba, tổ chức tốt hoạt động bồi dưỡng CMNV.

Nhà trường đến các cá nhân thực hiện trực tiếp cần thực hiện nghiêm chỉnh chương trình nội dung bồi dưỡng đã xác định; lựa chọn phù hợp các hình thức tổ chức và phương pháp bồi dưỡng phù hợp với đối tượng và điều kiện của Nhà trường. Các CB,VC,NLĐ tham gia học tập nghiêm túc, kỷ luật nghiêm; tránh cách làm hình thức, làm để báo cáo dẫn đến hiệu quả bồi dưỡng thấp. Nội dung, chương trình, hình thức, thời gian đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức phải căn cứ vào tiêu chuẩn chức vụ quản lý, chức danh nghề nghiệp, yêu cầu bổ sung, cập nhật kiến thức, kỹ năng phục vụ hoạt động nghề nghiệp như Điều 33, Luật Viên chức năm 2025 đã xác định.

Thứ tư, phát huy vai trò tích cực, chủ động của CB,VC,NLĐ trong tự bồi dưỡng nâng cao trình độ CMNV.

Khả năng tự rèn luyện, ý chí tu dưỡng học tập của mỗi cá nhân là yếu tố quan trọng và rất cần thiết trong việc tự hoàn thiện mình, đồng thời trang bị cho chính họ đủ điều kiện, đủ trình độ, đảm bảo đủ năng lực công tác và đạt các tiêu chí của các chức danh nghề nghiệp, quản lý nhằm tạo điều kiện cho phát triển và tự phát triển của đội ngũ CB,VC,NLĐ. Trước yêu cầu mới của xã hội học tập, người CB,VC,NLĐ cần có nỗ lực nghiên cứu, tự học, tự bồi dưỡng về mọi mặt trong đó có CMNV để nâng cao năng lực chuyên môn, hiệu quả làm việc và phát triển chính mình như Điều 17. Nghĩa vụ của viên chức trong hoạt động nghề nghiệp của Luật Viên chức xác định rõ tại: Khoản 4. Thường xuyên học tập nâng cao trình độ, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ”.

Thứ năm, xây dựng văn hóa chất lượng trong hoạt động CMNV

Tất cả mọi thành viên, tổ chức đều biết, hiểu những yêu cầu về chất lượng đối với công việc, tự giác thực hiện để đáp ứng những yêu cầu chất lượng. Xây dựng và phát triển văn hóa chất lượng trong các trường đại học cần nói đến các vấn đề: thiết lập một hệ thống môi trường như môi trường học thuật, môi trường xã hội, môi trường nhân văn, môi trường văn hóa, môi trường tự nhiên và liên tục cải tiến chất lượng của tổ chức. Theo đó, mỗi CB,VC,NLĐ trong Nhà trường luôn có ý thức không chỉ làm việc có chất lượng, hiệu quả theo vị trí việc làm mà còn có thái độ tích cực vào việc xây dựng môi trường làm việc thân thiện, đoàn kết, đối xử nhân văn, làm việc có kỷ luật, xây dựng tập thể vững mạnh đó cũng là văn hóa chất lượng.

3. Kết luận

Cán bộ, viên chức, người lao động có vai trò quan trọng, có ý nghĩa quyết định chất lượng công

việc chuyên môn ở Trường Đại học Lao động - Xã hội. Họ phải là những người có phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, đạo đức nghề nghiệp; ý thức kỷ luật, kỷ cương trong thực hiện nhiệm vụ; việc chấp hành quy định của pháp luật về cán bộ, viên chức và quy định của cơ quan, tổ chức, đơn vị công tác và Nhà trường; có năng lực CMNV theo yêu cầu của vị trí việc làm; tinh thần trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ. Vì vậy, vấn đề bồi dưỡng CMNV cho CB,VC,NLĐ là vấn đề cần thiết, thường xuyên, được coi là nhiệm vụ trung tâm, có ý nghĩa chiến lược trong sự phát triển của Nhà trường. Trong thời đại công nghệ số, xã hội số và xã hội thông tin đòi hỏi CB,VC,NLĐ phải có kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin; làm chủ công nghệ mới, công nghệ số và vận dụng hiệu quả vào công việc chuyên môn, đồng thời phải chuẩn bị về mặt tâm lý cho một sự thay đổi của họ khi bổ sung và cập nhật kiến thức CMNV để cải tiến chất lượng công việc đang đảm nhiệm. Do

đó, Nhà trường cần chỉ đạo CB,VC,NLĐ chủ động, nỗ lực tự học tập với những cách thức phù hợp với điều kiện của mỗi người, mỗi cơ quan đơn vị cụ thể để không bị bỏ lại phía sau ■

Tài liệu tham khảo

- [1]. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Nghị quyết số 71-NQ/TW*.
- [2]. Quốc hội Nước CHXHCN Việt Nam (2020). *Luật Giáo dục năm 2019*. Hà Nội: Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật
- [3]. Quốc hội Nước CHXHCN Việt Nam (2025). *Luật Viên chức*.
- [4]. Quốc hội Nước CHXHCN Việt Nam (2025). *Luật Cán bộ, công chức*.
- [5]. Thủ tướng Chính phủ (2024). *Phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*.

Enhancing the professional capacity of the officials, staff, and workers at the University of Labour and Social Affairs in accordance with a culture of quality.

Mai Thi Hong Quyen- Nguyen Zen

University of Labor and Social Affairs

Email: quyenmth@ulsa.edu.vn; Email: zennn@ulsa.edu.vn.

Abstract: In the context of fundamental and comprehensive innovation of higher education, the requirement to enhance the professional and technical capacity of staff, faculty, and employees has become a central task to ensure the quality of training, research, and service to society. This article analyzes the theoretical basis and current state of staff training at the University of Labour and Social Affairs, and proposes solutions for developing professional and technical capacity in line with a culture of quality - a core value and driving force for the sustainable development of the university.

Keywords: Professional expertise, improvement, officials, staf, workers, University of Labour and Social Affairs.