

BỒI DƯỠNG VIÊN CHỨC NGÀNH THÔNG TIN-THƯ VIỆN THEO VỊ TRÍ VIỆC LÀM TRONG KỶ NGUYÊN SỐ

ThS Nguyễn Thị Minh Phượng

Thư viện, Học viện Hành chính Quốc gia

Tóm tắt: Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đang là xu thế có tác động đến nền kinh tế-xã hội của nhiều quốc gia. Đó là quá trình chuyển đổi nền công nghiệp sang quá trình tiếp cận dựa trên nền tảng số hóa, nền tảng internet vạn vật và trí tuệ con người. Khi thay đổi nền tảng công nghiệp đòi hỏi phải có sự thay đổi trong giáo dục và đào tạo. Cơ quan thông tin-thư viện cần có sự chuyển đổi để đáp ứng xu thế chung. Để làm được điều đó, viên chức ngành thông tin-thư viện cần được trang bị và nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc. Bồi dưỡng theo vị trí việc làm của viên chức phát triển năng lực cho viên chức, nâng cao hiệu quả công việc, phát huy tốt nhất tiềm năng của viên chức trong thực thi công việc theo từng vị trí đảm nhận tại các đơn vị sự nghiệp công lập.

Từ khóa: Ngành Thông tin-thư viện; bồi dưỡng viên chức; đào tạo; vị trí việc làm; kỷ nguyên số.

Job-based capacity enhancement for information - library officers in the digital age

Abstract: Industrial Revolution 4.0 (Industry 4.0) is influencing the social - economic development of many countries. It's a process in which the industry platforms transitioning into ones based on digitalization, Internet of Things and Artificial Intelligence. In order to transform the industry platform, there must be changes in education and training in general, and in information centers - libraries in particular. Accordingly, information -library officers need to be equipped with knowledge and working skills for this trend. Capacity enhancement for information - library officers based on their positions helps improving their capacity, increasing their efficiency and potential in public administrative units.

Keywords: Information - Library Major; staff capacity enhancement; job-based training; digital age.

Mở đầu

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, và “Muốn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém” [Hồ Chí Minh, 2002]. Các văn kiện của Đảng, các văn bản của Nhà nước đều khẳng định tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và chất lượng của công tác này cần phải được đổi mới. Vị trí việc làm xác định rõ chức trách cần đảm nhiệm, các kiến thức, kỹ năng, thái độ cần có để thực hiện công việc hiệu quả. Việc bồi

dưỡng công chức, viên chức theo vị trí việc làm là hết sức cần thiết, đặc biệt là trong bối cảnh đổi mới và hội nhập như hiện nay. Bồi dưỡng năng lực theo vị trí việc làm sẽ gắn với nhu cầu công việc của mỗi công chức, viên chức. Vì vậy, việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nói chung và đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức hoạt động trong lĩnh vực thông tin - thư viện (TT-TV) nói riêng cần phải đi sâu và bám sát vào yêu cầu thực tiễn hơn nữa, nhất là trong kỷ nguyên số và bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0) như hiện nay.

1. Sự cần thiết phải bồi dưỡng viên chức ngành thông tin-thư viện theo vị trí việc làm

Vai trò ban đầu của thư viện là lưu trữ và tổ chức khai thác, sử dụng chung vốn tài liệu nhằm truyền bá tri thức, cung cấp thông tin, phục vụ nhu cầu học tập, nghiên cứu và giải trí của mọi tầng lớp nhân dân. Sau đó là việc phân loại tri thức mà điển hình nhất là khung phân loại thập phân Dewey ở thế kỷ XX khi thông tin bùng nổ. Cùng với sự ra đời của Internet, thư viện lại tiếp tục có sự chuyển biến nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của xã hội, đó là việc hình thành thư viện điện tử/thư viện số. Trong bối cảnh CMCN 4.0 như hiện nay, thư viện lại tiếp tục thay đổi cùng với nhiều ứng dụng như Internet vạn vật (Internet of Things), tài nguyên giáo dục mở (Open Educational Resources) hay dữ liệu lớn (Big Data),.... Người làm công tác thư viện là người làm chủ nguồn thông tin, có nhiệm vụ thu thập, xử lý, sắp xếp và là cầu nối giữa bạn đọc với tri thức. Để đáp ứng được yêu cầu công việc, người làm thư viện cần phải giỏi chuyên môn và thành thạo các kỹ năng mềm. Tuy nhiên, với sự phát triển không ngừng của khoa học và kỹ thuật, người làm công tác thư viện cần phải được đào tạo, bồi dưỡng để theo kịp với xu thế phát triển chung. Nếu như những năm 90, phần mềm CDS/ISIS được sử dụng rộng rãi và phổ biến trong các thư viện thì đến nay, phần mềm đó đã lỗi thời, nhường chỗ cho những phần mềm mới với nhiều tiện ích hơn. Nếu những người làm công tác thư viện được đào tạo sử dụng CDS/ISIS mà không được bồi dưỡng, tập huấn những phần mềm mới thì sẽ không thể đáp ứng được yêu cầu công việc. Đây chỉ là một trong số những ví dụ về sự phát triển đột phá vượt bậc của KH&CN mà đặc biệt là công nghệ thông tin đã tác động sâu sắc vào mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có lĩnh vực TT-TV. Bên cạnh đó, việc bố trí đúng người, đúng

việc sẽ giúp cho viên chức có thể phát huy hết khả năng sáng tạo, kiến thức chuyên môn và tạo ra hứng thú trong lao động, tăng hiệu suất công việc.

Bồi dưỡng là quá trình cập nhật kiến thức còn thiếu hoặc lạc hậu, bổ túc kinh nghiệm hoặc các hoạt động nhằm tạo điều kiện cho người được bồi dưỡng có cơ hội để củng cố và mở rộng những kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ theo chuyên ngành, có tính ứng dụng để hoạt động nghề nghiệp có hiệu quả hơn. Bồi dưỡng theo vị trí việc làm chính là cá nhân hóa nhu cầu đào tạo, bổ sung những kiến thức, kỹ năng mà mỗi vị trí việc làm thực sự cần, khắc phục sự dàn trải trong chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng đại trà. Thông qua việc bồi dưỡng theo vị trí việc làm, đội ngũ viên chức ngành thư viện sẽ được trang bị kiến thức, kỹ năng chuyên môn sâu, tinh thông nghiệp vụ, khắc phục được tình trạng không ít viên chức được đào tạo cơ bản, được bồi dưỡng đáp ứng tiêu chuẩn của ngạch nhưng thực thi nhiệm vụ trong phạm vi chức trách được giao còn hạn chế, lúng túng, thậm chí chưa am hiểu nghiệp vụ của công việc đang đảm nhận.

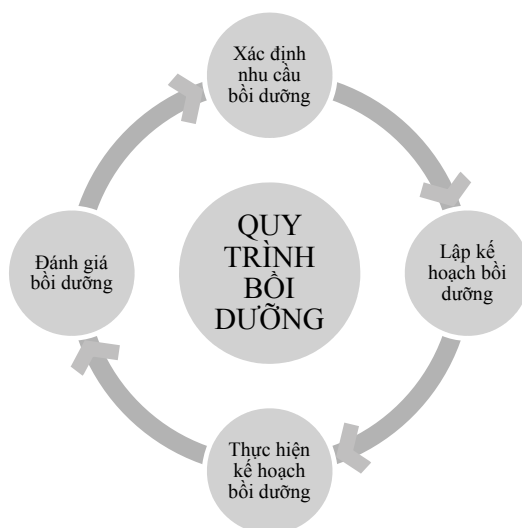
2. Quy trình bồi dưỡng viên chức ngành thông tin-thư viện theo vị trí việc làm

Khoản 1 điều 7 Luật Viên chức quy định: *"Vị trí việc làm là công việc hoặc nhiệm vụ gắn với chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ quản lý tương ứng, là căn cứ xác định số lượng người làm việc, cơ cấu viên chức để thực hiện việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập"* [Quốc hội, 2010]. Vị trí việc làm trong một cơ quan, tổ chức trong đó có các cơ quan TT-TV, bao gồm:

- Các vị trí lãnh đạo, quản lý;
- Các vị trí thừa hành, thực thi (hành chính, hoạch định chính sách, xử lý nghiệp vụ, phục vụ...).

Như vậy, khi có yêu cầu mới phát sinh, nhà quản lý phải trang bị cho người lao

động những kiến thức và kỹ năng liên quan, phục vụ trực tiếp cho việc thực hiện một phần hoặc một đoạn công việc - điều mà họ chưa được biết, chưa được học để đảm bảo một công việc cụ thể. Dựa trên phân tích và đánh giá năng lực hiện tại (kiến thức, kỹ năng) so với vị trí công việc đang đảm nhiệm để bồi dưỡng nhằm đáp ứng yêu cầu công việc đặt ra. Việc bồi dưỡng viên chức cần phải được thực hiện theo trình tự các bước nhằm đáp ứng mục tiêu đề ra. Về tổng thể, quy trình bồi dưỡng gồm bốn bước cơ bản: xác định nhu cầu; lập kế hoạch; thực hiện và đánh giá (Hình 1).



Hình 1. Sơ đồ quy trình bồi dưỡng công chức, viên chức [Ngô Thành Can, 2014]

- **Xác định nhu cầu bồi dưỡng viên chức:** Nhu cầu bồi dưỡng lúc này là sự đòi hỏi tất yếu, khách quan của cơ quan TT-TV theo từng vị trí công việc của viên chức về nâng cao năng lực, kiến thức và kỹ năng thông tin số. Dựa vào yêu cầu công việc, bản mô tả công việc của từng vị trí việc làm và thực trạng việc thực hiện công việc của viên chức ngành TT-TV để xác định nhu cầu bồi dưỡng. Việc xác định nhu cầu bồi dưỡng có vai trò đặc biệt quan trọng trong bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm. Bước này quyết định được việc bồi dưỡng nên tiến hành ở

mức độ nào để đảm bảo thành công lớn nhất, chi phí hiệu quả nhất trong việc giải quyết các vấn đề liên quan đến năng lực làm việc của viên chức trong đơn vị.

- **Lập kế hoạch bồi dưỡng viên chức:** Việc lập kế hoạch bồi dưỡng giúp các nhà quản lý ngành TT-TV và các cơ sở bồi dưỡng lên kế hoạch bồi dưỡng, trong đó bao gồm: mục tiêu bồi dưỡng, nội dung bồi dưỡng, thời gian bồi dưỡng, kinh phí bồi dưỡng,....

- **Thực hiện kế hoạch bồi dưỡng:** Để thực hiện một khóa bồi dưỡng cần có quyết định mở lớp (do cơ quan có thẩm quyền ký), tạm ứng kinh phí cho một lớp bồi dưỡng, công văn chiêu sinh, lên lịch học, công tác chuẩn bị và đón học viên, đánh giá kết quả khóa bồi dưỡng,....

- **Đánh giá chất lượng bồi dưỡng:** Đây là giai đoạn cuối cùng trong quá trình bồi dưỡng nhằm xác định mức độ hoàn thành mục tiêu đã đề ra từ trước. Việc đánh giá nhằm xác định các hoạt động và kết quả có đáp ứng được các quy định đề ra và các quy định này có được thực hiện một cách có hiệu quả hay không. Đánh giá chất lượng bồi dưỡng tập trung vào đánh giá chất lượng chương trình bồi dưỡng, chất lượng đội ngũ giảng viên và học viên tham gia khóa bồi dưỡng, cũng như hiệu quả sau khóa bồi dưỡng.

3. Nội dung bồi dưỡng viên chức ngành thông tin-thư viện trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0

Với những cơ quan có yêu cầu chặt chẽ ngay từ khâu tuyển dụng thì hầu hết viên chức hoạt động trong lĩnh vực TT-TV đều được đào tạo chuyên sâu hoặc đã tham gia các lớp nghiệp vụ về TT-TV. Tuy nhiên, hầu hết kiến thức liên quan đến công nghệ thông tin so với khoảng 10 năm về trước đều đã trở nên lạc hậu, lỗi thời. Nếu không được bồi dưỡng, viên chức ngành TT-TV khó có thể theo kịp với những tiến bộ khoa học kỹ thuật áp dụng trong lĩnh vực TT-TV và hoạt động của cơ quan sẽ khó hòa nhập được với xu thế chung, nhất là trong giai đoạn

hiện nay, chúng ta vừa trải qua kỷ nguyên số đã nhanh chóng bước vào CMCN 4.0. Để đáp ứng được những yêu cầu mới của xu thế hiện nay, theo vị trí công việc, viên chức ngành TT-TV cần được bồi dưỡng một số kiến thức và kỹ năng sau:

- *Kỹ năng công nghệ thông tin*: Trong thời đại công nghệ số và internet hiện nay, viên chức cần phải có kỹ năng sử dụng công nghệ và sử dụng thành thạo các ứng dụng trên internet để cập nhật thông tin một cách nhanh chóng, kịp thời. Kỹ năng về công nghệ thông tin sẽ liên quan tới khả năng sắp xếp dữ liệu, bảo vệ, quản lý và chia sẻ dữ liệu. Hầu hết viên chức làm trong lĩnh vực TT-TV cần được bồi dưỡng kỹ năng công nghệ thông tin này.

- *Chuyên môn nghiệp vụ*: Viên chức cần nắm vững nghiệp vụ đã được đào tạo để từ đó có thể cập nhật những kiến thức mới, phục vụ cho công việc. Đặc biệt, những người làm công tác xử lý nghiệp vụ TT-TV, cần thường xuyên được cập nhật kiến thức mới để có thể tiếp cận những thay đổi trong khâu xử lý thông tin, dựa vào tình hình thực tế tại cơ quan để có đề xuất điều chỉnh phù hợp theo xu thế chung của các cơ quan TT-TV khác. Ví dụ như, những năm trước đây, ở Việt Nam, khung phân loại thập phân Dewey ấn bản DDC 14 là một trong những môn học trong giáo dục đại học tại các trường đào tạo chuyên ngành TT-TV. Khi việc dịch và in khung phân loại thập phân Dewey - ấn bản 23 (DDC 23) được đưa vào lưu hành, Thư viện Quốc gia Việt Nam đã tổ chức tập huấn sử dụng khung phân loại thập phân Dewey - ấn bản 23 (DDC 23) cho các thư viện trong cả nước. Và đối tượng được cử đi học là những người làm công tác phân loại tài liệu tại các cơ quan TT-TV.

- *Kỹ năng tra cứu thông tin*: Thời đại bùng nổ thông tin khiến nguồn tài nguyên thông tin đa dạng, đòi hỏi người làm thư viện phải có kỹ năng tra cứu thông tin nhằm quản lý, khai thác và giới thiệu những thông tin chính

thống, có giá trị để phục vụ tốt nhất nhu cầu tin của người dùng tin. Nếu kết quả thông tin nhận được quá rộng và nhiều so với yêu cầu, sẽ gây khó khăn cho sự chọn lựa. Vì vậy, cần xác định đúng yêu cầu và mục tiêu khi tìm tin. Tìm kiếm thông tin theo diện rộng sẽ tìm được một lượng thông tin lớn hơn tìm theo chiều sâu. Tìm kiếm thông tin theo chiều sâu sẽ tìm được thông tin sát với chủ đề hơn, mặc dù số lượng thông tin có thể ít hơn nhưng đáp ứng đúng nhu cầu của người dùng tin. Việc bồi dưỡng kỹ năng tra cứu thông tin được ưu tiên cho thủ thư và những viên chức tại các vị trí tư vấn thông tin.

- *Kỹ năng ứng xử, xử lý tình huống, giao tiếp với bạn đọc, người dùng tin*: Kỹ năng này quyết định chất lượng dịch vụ TT-TV và là một trong những tiêu chí đánh giá mức độ hài lòng của người dùng tin với cơ quan thông tin. Hiện nay, viên chức trong các cơ quan sự nghiệp đều được bồi dưỡng trình độ quản lý nhà nước theo các ngạch, các cấp quản lý. Việc bồi dưỡng này là rất cần thiết bởi các khóa đào tạo bồi dưỡng quản lý nhà nước giúp nâng cao ý thức, trách nhiệm trong công vụ, góp phần triển khai các văn bản quản lý nhà nước một cách hiệu quả, đồng thời giúp học viên nâng cao năng lực, kỹ năng, phong cách làm việc trong quản lý, điều hành và thực hiện tốt công việc được giao. Bồi dưỡng quản lý nhà nước dành cho tất cả công chức, viên chức, từ lãnh đạo, quản lý đến viên chức trong đơn vị.

- *Kỹ năng ngoại ngữ*: Trong thời kỳ hội nhập và với xu thế toàn cầu hóa hiện nay, ngoại ngữ là phương tiện hỗ trợ công việc cần thiết và không thể thiếu. Mỗi viên chức cần thành thạo ít nhất một ngoại ngữ để có thể tiếp cận đến nguồn thông tin trên thế giới, giúp cho việc học hỏi kinh nghiệm, cập nhật kiến thức từ những quốc gia khác. Do đó, tất cả viên chức cần tự nâng cao, trau dồi kỹ năng ngoại ngữ của mình, đặc biệt là những người làm công tác bổ sung, tra cứu thông tin, xử lý nghiệp vụ.

4. Yêu cầu đối với công tác bồi dưỡng theo vị trí việc làm của viên chức ngành thông tin-thư viện

- *Mục tiêu bồi dưỡng:* Bồi dưỡng viên chức ngành TT-TV cần hướng đến năng lực làm việc, khắc phục những kỹ năng, kiến thức còn thiếu để có khả năng bắt kịp sự phát triển của KH&CN. Mục tiêu bồi dưỡng phải chuyển từ đào tạo về lý thuyết sang thực hành, từ đào tạo theo định hướng chuyển từ cung (đào tạo theo cái mà cơ sở có) sang bồi dưỡng theo cầu (đào tạo cái mà người học cần), từ bồi dưỡng chỉ phục vụ nhu cầu trong cơ quan công tác đến việc hòa nhập chung cùng các cơ quan TT-TV khác trong cả nước và trên thế giới. Yêu cầu bồi dưỡng theo vị trí việc làm không chỉ dừng lại ở chỗ “biết” mà phải “làm được” và “làm đúng” những công việc mà cơ quan, đơn vị cần.

- *Nội dung bồi dưỡng:* Chương trình bồi dưỡng nói chung cần chủ động, linh hoạt, với thời gian đào tạo ngắn ở mỗi khóa học nhưng có thể tiến hành đào tạo nhiều lần để cập nhật thường xuyên kiến thức, kỹ năng, xây dựng năng lực đáp ứng yêu cầu của thực tiễn. Nội dung bồi dưỡng phải căn cứ vào yêu cầu của lĩnh vực chuyên môn phù hợp với từng vị trí công việc. Về cơ bản, nội dung chương trình phải trả lời được ba câu hỏi:

+ Vị trí công việc của viên chức phải làm những việc gì?

+ Làm việc đó như thế nào?

+ Cần có quan hệ phối hợp như thế nào để đạt chất lượng và hiệu quả công việc cao nhất.

Một điều quan trọng cần lưu ý là phải xác định “hàm lượng” của các loại kiến thức mà người học thực sự cần. Có thể chia kiến thức ra làm ba loại: loại kiến thức mà người học phải biết; loại kiến thức cần biết và loại kiến thức nên biết. Loại kiến thức “nên biết” là

kiến thức bổ trợ, người học có thể tự nghiên cứu và trang bị cho mình. Loại kiến thức “cần biết” là loại kiến thức mà giảng viên có thể gợi ý, giới thiệu để học viên nghiên cứu, mở rộng tầm hiểu biết, hỗ trợ cho việc thực hiện công việc hiệu quả hơn. Loại kiến thức “phải biết” là loại kiến thức nhất thiết phải được trang bị trong khóa bồi dưỡng theo vị trí việc làm bởi nó là kiến thức mới, người học chưa được đào tạo và nó thực sự cần thiết cho vị trí công việc của viên chức, và xa hơn là cho sự phát triển của cơ quan thông tin.

Việc xác định các kiến thức, kỹ năng như trên nhằm mục đích: giảm tải cho chương trình bồi dưỡng theo vị trí việc làm, thực hiện chương trình bồi dưỡng ngắn ngày và tập trung vào các nội dung thiết thực, thiết yếu cho người học; phù hợp với đặc điểm vị trí công tác của người học; bảo đảm sự linh hoạt trong việc biên soạn và thực hiện chương trình bồi dưỡng. Việc xây dựng chương trình bồi dưỡng theo vị trí việc làm cần tính đến yêu cầu công việc hiện tại và tương lai của viên chức. Nói cách khác, việc bồi dưỡng theo vị trí việc làm cần phải phục vụ đáp ứng cho công việc hiện tại và chuẩn bị cho viên chức ở vị trí việc làm, vị trí chức danh mới trong tương lai.

Thực hiện công tác bồi dưỡng theo vị trí việc làm khó và tốn kém hơn so với bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch. Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch thực hiện theo các chương trình, tài liệu quy định và đã được biên soạn sẵn. Để triển khai bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch, các nguồn lực thực hiện như giảng viên, tài liệu, bài tập tình huống,... đã được chuẩn bị sẵn từ trước. Trong khi đó, đối với hoạt động bồi dưỡng theo vị trí việc làm thì chương trình, tài liệu phải thường xuyên thay đổi, cập nhật hoặc xây dựng cho phù hợp với sự thay đổi, phát triển của công việc.

- Giảng viên và phương thức bồi dưỡng:

Phần lớn những người tham gia chương trình bồi dưỡng là những người đã có một trình độ nhất định, đã trải qua thực tiễn và ít nhiều có kinh nghiệm công tác, có khả năng tự học, tự nghiên cứu, tự phân tích đánh giá vấn đề. Vì vậy, phương thức bồi dưỡng đối với họ không giống như phương thức đào tạo sinh viên. Phương thức bồi dưỡng cần có sự thay đổi, không đơn giản là sự thuyết giảng, truyền đạt kiến thức một chiều mà cần việc bồi dưỡng theo vị trí việc làm giúp viên chức cùng một vị trí hoặc tương đương có cơ hội cùng chia sẻ, thảo luận, nhận ra những khiếm khuyết trong kiến thức, kỹ năng khi giải quyết công việc mình đang đảm trách để tìm ra nội dung cần bổ khuyết. Để sự chia sẻ có hiệu quả, đội ngũ giảng viên ở đây không chỉ bao gồm những giảng viên giảng dạy lý thuyết mà cần có những giảng viên kiêm chức, những người có kiến thức thực tiễn. Ở nhiều nước trên thế giới, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng đóng vai người tổ chức còn giảng viên là những chuyên gia có nhiều kinh nghiệm thực tiễn. Trên thực tế, những người đã, đang làm và có kinh nghiệm trong việc thực hiện những công việc đó mới thực sự hiểu rõ và có thể chỉ dẫn cụ thể công việc đó phải làm như thế nào và làm sao để đạt hiệu quả cao nhất. Do đó, sự kết hợp giữa giảng viên lý thuyết và giảng viên thực tiễn sẽ góp phần làm sáng tỏ các vấn đề thực tiễn, đảm bảo nâng cao năng lực làm việc cho viên chức. Các phương thức bồi dưỡng tại chỗ, tham quan, học tập, trao đổi kinh nghiệm giữa các cơ quan thông tin cần được chú ý áp dụng nhằm đa dạng hóa các kênh bồi dưỡng.

- Năng lực cơ sở bồi dưỡng: Cần phát huy vai trò của các trường đào tạo, các trung tâm khoa học, các viện nghiên cứu về lĩnh vực TT-TV trong việc bồi dưỡng các kiến thức, kỹ năng chuyên ngành, chuyên sâu

của ngành, lĩnh vực và sự thay đổi nội dung so với xu thế phát triển. Về hệ thống cơ sở vật chất, cần chú trọng phòng học và các trang thiết bị phục vụ cho việc giảng dạy theo phương pháp hiện đại. Các cơ sở bồi dưỡng cần có các phòng phù hợp cho các lớp bồi dưỡng có số lượng học viên không quá lớn, tạo điều kiện cho việc chia sẻ kinh nghiệm, truyền thụ kiến thức, kỹ năng, phát triển năng lực hiệu quả.

Kết luận

Để nâng cao năng lực làm việc và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành TT-TV trong bối cảnh CMCN 4.0 như hiện nay, bồi dưỡng viên chức cần có sự chuyển mình mạnh mẽ. Bồi dưỡng theo vị trí việc làm là sự cụ thể hóa cho yêu cầu đổi mới đó. Tuy nhiên, để việc bồi dưỡng theo vị trí việc làm trở thành xu hướng chủ đạo trong bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức cần phải có những giải pháp đồng bộ, toàn diện, cần phải có sự nhận thức đầy đủ và toàn diện về chức năng bồi dưỡng. Bồi dưỡng mới chỉ là cách làm, còn năng lực thực thi mới là mục tiêu. Thước đo đánh giá hiệu quả của bồi dưỡng chính là năng lực công tác của viên chức, là khả năng thích ứng với những tiến bộ của khoa học kỹ thuật và ứng dụng vào thực tiễn tại đơn vị công tác.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ngô Thành Can (2014). Đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực trong khu vực công, NXB Lao động.
2. Hồ Chí Minh toàn tập (2002). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, tập 5.
3. Quốc hội, (2010). Luật Viên chức số 58/2010/QH2 ngày 15/11/2010.

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 15-01-2019;
Ngày phản biện đánh giá: 14-02-2019; Ngày chấp nhận đăng: 15-3-2019).