

ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC ĐỂ TẠO NGUỒN NHÂN LỰC BỀN VỮNG ĐÁP ỨNG KỶ NGUYÊN VƯƠN MÌNH CỦA DÂN TỘC VIỆT NAM

HOÀNG VĂN ĐÔNG (*)

Tóm tắt: Kỷ nguyên vươn mình của dân tộc Việt Nam đòi hỏi toàn Đảng, toàn dân, toàn quân ta phải ra sức nỗ lực, phát huy tinh thần tự chủ, tự tin, tự lực, tự cường, tự hào dân tộc để vượt qua thách thức, khó khăn và củng cố, phát triển những yếu tố tạo động lực tích cực cho kỷ nguyên vươn mình của dân tộc Việt Nam. Bài viết phân tích, đánh giá những yêu cầu đặt ra và gợi mở một số giải pháp đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nhằm tạo nguồn nhân lực bền vững, đáp ứng kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: Cán bộ, công chức, viên chức; đào tạo, bồi dưỡng; nguồn nhân lực.

Abstract: The rising era of Vietnamese nation requires the entire Party, people and army to take every efforts, promote the spirit of self-control, self-confidence, self-reliance, self-strengthening, and national pride to overcome challenges and difficulties and consolidate and develop factors that create positive motivation for the rising era of Vietnamese nation. This paper analyzes and evaluates the requirements and suggests a number of solutions for the training and fostering of cadres, civil servants and public employees to create sustainable human resources for the new rising era of Vietnamese nation under current circumstances.

Keywords: Cadres, civil servants and public employees; training and fostering; human resources.

Ngày nhận bài: 18/12/2024 Ngày biên tập: 25/12/2024 Ngày duyệt đăng: 20/01/2025

Trong chuyên đề “Kỷ nguyên phát triển mới - Kỷ nguyên vươn mình của dân tộc Việt Nam”, Tổng Bí thư Tô Lâm đã nhấn mạnh: “Đích đến của kỷ nguyên vươn mình là dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, phát triển theo chế độ xã hội xã hội chủ nghĩa, sánh vai với các cường quốc năm châu. Ưu tiên hàng đầu trong kỷ nguyên mới là thực hiện thắng lợi các mục tiêu chiến lược đến năm 2030, Việt Nam trở thành nước đang phát triển, có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao; đến năm 2045 trở thành nước xã hội chủ nghĩa phát triển, có thu nhập cao; khơi dậy mạnh mẽ hào khí dân tộc, tinh thần tự chủ,

tự tin, tự lực, tự cường, tự hào dân tộc, khát vọng phát triển đất nước; kết hợp chặt chẽ sức mạnh dân tộc với sức mạnh thời đại”⁽¹⁾.

1. Những yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc Việt Nam

Cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) là lực lượng nòng cốt, có vai trò rất quan trọng trong hệ thống chính trị, là lực lượng xây dựng, tổ chức thi hành và thanh tra, kiểm tra việc thi hành chính sách, pháp luật để đáp ứng mục tiêu, yêu cầu xây dựng Đảng và hệ thống chính trị tinh, gọn, mạnh, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả; đưa đất nước tiến bước vững chắc vào kỷ nguyên vươn mình của dân tộc. Điều đó đòi hỏi mỗi CBCCVC cần phải có những tiêu chuẩn, yêu cầu sau:

(*) TS; Học viện Cảnh sát Nhân dân

Thứ nhất, phải là những người đi đầu trong đổi mới, sáng tạo, phát huy năng lực tư duy trong thực hiện nhiệm vụ.

Để đáp ứng kỷ nguyên của đổi mới sáng tạo, CBCCVC phải là những người đi đầu, tiên phong, lan tỏa trong việc tạo ra những giá trị mới, thay đổi trong tư duy, cách làm để hoàn thành công việc, nhiệm vụ được giao. Đổi mới sáng tạo là xu thế tất yếu trong bối cảnh chuyển đổi số với tất cả cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị ở nước ta. Do đó, CBCCVC phải tự rèn luyện kỹ năng, tự làm mới mình để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ngày càng chuyên sâu. Quá trình này đòi hỏi mỗi CBCCVC phải có tư duy độc lập, trau dồi kiến thức và kỹ năng hoạt động nghề nghiệp, nhất là có tinh thần học hỏi, có kỹ năng quan sát, có tư duy nhạy bén, thực sự là nhân tố quyết định thành công xây dựng Đảng và hệ thống chính trị tinh, gọn, mạnh, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả.

Thứ hai, phải năng động, vận dụng tốt tri thức để nâng cao hiệu quả công việc, phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân.

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang tác động lớn đến nhiều lĩnh vực trong đời sống xã hội của hầu hết các quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam, làm thay đổi căn bản nhiều mặt và tác động đa chiều đến nền hành chính quốc gia, nhất là có tác động trực tiếp đến từng lĩnh vực chuyên môn mà đội ngũ CBCCVC phụ trách. Trong bối cảnh những thuận lợi đan xen nhiều khó khăn, thách thức, đội ngũ CBCCVC cần có tư duy năng động, nhanh nhạy, vận dụng tốt các tri thức để nâng cao kiến thức, năng lực chuyên môn cho bản thân để giải quyết hiệu quả công việc được giao. Sự phát triển nhanh chóng của công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo và sự hỗ trợ tối đa của máy móc, thiết bị hiện đại giúp đội ngũ CBCCVC tiếp cận dễ và nhanh với nguồn thông tin, tri thức, kỹ thuật mới; đồng thời phải không ngừng học hỏi, tìm kiếm, tư duy để vận dụng tri thức phục vụ tốt nhiệm vụ được giao. Mặt khác, mỗi CBCCVC cần vận dụng sáng tạo tri thức của nhân loại để giải quyết những thách thức, khó khăn đặt ra, không ngừng nâng cao năng lực làm việc trong môi trường quốc tế.

Thứ ba, nâng cao hơn nữa bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực lãnh đạo, điều hành và kỹ năng làm việc.

Hiện nay, tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, “lợi ích nhóm”... trong một bộ phận cán bộ, đảng viên vẫn còn tồn tại và biểu hiện phức tạp. Đây là nguy cơ gây mất ổn định chính trị - xã hội và là thách thức đối với yêu cầu xây dựng Đảng và hệ thống chính trị tinh, gọn, mạnh, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả. Do đó, mỗi CBCCVC phải tự mình thấm nhuần tư tưởng, phẩm chất đạo đức “cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư” và nỗ lực gìn giữ, vững vàng, kiên định về bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực lãnh đạo, điều hành và kỹ năng làm việc.

2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức thời gian qua

Trong những năm qua, các cơ quan trong toàn hệ thống chính trị đã tổ chức triển khai công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC đạt nhiều kết quả quan trọng. Cụ thể, thực hiện Chỉ thị số 28/CT-TTg ngày 18/9/2019 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý đối với cán bộ, công chức, viên chức, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Bộ Nội vụ đã tổ chức lớp bồi dưỡng 53 lớp cấp vụ và tương đương với hơn 3.000 học viên; 48 lớp cấp sở và tương đương với 2.115 học viên; 20 lớp cấp huyện và tương đương với 695 học viên; 476 lớp cấp phòng và tương đương, lớp chuyên viên chính và lớp bồi dưỡng khác với 19.811 học viên⁽²⁾. Giai đoạn 2020-2022, cả nước có khoảng 90% CBCCVC được cập nhật kiến thức pháp luật; trên 85% được bồi dưỡng về đạo đức công vụ; khoảng 80% được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng trong thực thi công vụ.

Đối với cán bộ, công chức cấp xã, hàng năm có trên 72% được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, đạo đức công vụ; đối với viên chức, hàng năm có khoảng 37% được bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; gần 50% viên chức giữ chức vụ, chức danh lãnh đạo, quản lý được bồi dưỡng năng lực, kỹ năng quản lý trước khi

bổ nhiệm; hơn 70% viên chức được bồi dưỡng về đạo đức nghề nghiệp; cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp⁽³⁾. Năm 2023, cả nước đã cử 562.452 lượt công chức, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch, chức danh và vị trí việc làm, trong đó Trung ương 35.102 lượt người, địa phương 527.350 lượt người⁽⁴⁾. Trong 06 tháng đầu năm 2024, cả nước đã cử 94.437 lượt công chức, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch, chức danh và vị trí việc làm, trong đó Trung ương 11.553 lượt người, địa phương 82.884 lượt người⁽⁵⁾.

Việc thực hiện đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC bước đầu đã có nhiều chuyển biến tích cực, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bộ máy nhà nước từ Trung ương đến địa phương. Tuy nhiên, để phù hợp với tình hình, bối cảnh mới, nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần nghiên cứu để thiết kế phù hợp hướng tới đào tạo, bồi dưỡng thực chất, chuyên sâu, tránh tình trạng một chương trình bồi dưỡng dành cho tất cả các đối tượng, chưa đáp ứng được yêu cầu của vị trí việc làm, nhất là chưa phù hợp với từng nhóm đối tượng học viên, từng nhóm đối tượng theo năng lực để phát huy sở trường, nhu cầu đào tạo của học viên. Do đó, các chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng cần được tiếp tục phân loại và lựa chọn để phù hợp từng đối tượng.

3. Giải pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tạo nguồn nhân lực bền vững, đáp ứng kỷ nguyên vươn mình của dân tộc

Đảng ta đã xác định: “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, phục vụ nhân dân và sự phát triển đất nước”⁽⁶⁾. Vì vậy, công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCCVC có ý nghĩa rất quan trọng trong việc tạo nguồn kế cận, tiếp nối, kế thừa kết quả thực hiện nhiệm vụ của thế hệ đi trước, bảo đảm sự tiếp nối vững vàng, tiếp tục xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Để đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC thực sự hiệu quả, tạo nguồn nhân lực bền vững, đáp ứng kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, cần thực hiện tốt một số nội dung sau:

Một là, tiếp tục rà soát nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức để tổ chức thực hiện phù hợp từng loại đối tượng và phát huy năng lực, sở trường, vị trí việc làm.

Các chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng cần được phân loại và lựa chọn để phù hợp từng đối tượng là lãnh đạo, quản lý, chuyên viên và các vị trí việc làm khác nhau; xác định nội dung đào tạo, bồi dưỡng chuyên biệt đối với một số vị trí công tác đặc thù, mang tính chuyên ngành. Để đào tạo, bồi dưỡng tạo được nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, đội ngũ CBCCVC phải thực sự tinh gọn, chất lượng, có kiến thức chuyên sâu, kỹ năng linh hoạt, kinh nghiệm vượt trội, nhất là cần có khả năng sáng tạo, ứng biến với nhiều tình huống mới chưa có tiền lệ để tham mưu chính xác, giải quyết công việc nhanh chóng và hiệu quả. Theo đó, việc cử CBCCVC đi đào tạo, bồi dưỡng cần đánh giá tính phù hợp với năng lực, trình độ, khả năng phát triển của ứng viên sau khi được đào tạo, bồi dưỡng để có chương trình, nội dung phù hợp. Đối với bồi dưỡng theo vị trí việc làm, cần tiếp tục đổi mới phương thức, cách làm, hướng tới việc học tập đi đôi với thực hành kỹ năng; có các bài tập tình huống để phát triển tư duy đổi mới, sáng tạo của học viên.

Hai là, tăng cường và mở rộng đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu về kiến thức và kỹ năng làm việc trong môi trường quốc tế.

Nghị quyết số 76/NQ-CP ngày 15/7/2021 của Chính phủ ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021-2030 đã đặt ra mục tiêu đến năm 2030: “Xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có chất lượng cao, 50% - 60% số lãnh đạo, quản lý cấp phòng, vụ, cục, tổng cục và tương đương ở Trung ương, 25% - 35% số lãnh đạo, quản lý cấp sở, ngành, Ủy ban nhân dân cấp huyện và tương đương, trên 30% số lãnh đạo, quản lý cấp phòng trực thuộc sở, ngành, Ủy ban nhân dân cấp huyện và tương đương, 80% số lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp nhà nước có đủ khả năng làm việc trong môi trường

quốc tế”. Để hoàn thành mục tiêu quan trọng này, các cơ quan, đơn vị và địa phương cần có chiến lược cụ thể, mạnh mẽ và áp dụng mở rộng các chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu về kiến thức, kỹ năng làm việc trong môi trường quốc tế cho CBCCVC, nhất là đối với đội ngũ lãnh đạo, quản lý. Học tập cần đi đôi với thực hành kỹ năng và xử lý tình huống để nâng cao năng lực, mở rộng tầm nhìn, hiểu biết thực tiễn, đáp ứng ngày càng tốt yêu cầu làm việc trong môi trường quốc tế.

Ba là, nâng cao trình độ, năng lực, kỹ năng và kinh nghiệm cho đội ngũ giảng viên đào tạo, bồi dưỡng.

Để đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, cần quan tâm xây dựng đội ngũ giảng viên có trình độ, năng lực, kinh nghiệm thực tiễn trên từng lĩnh vực, nghề nghiệp. Ví dụ, đối với các chuyên đề, nội dung đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu cần các giảng viên có kinh nghiệm trong lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực chuyên ngành phù hợp; kinh nghiệm từ thực tiễn công việc, nhiệm vụ đã trải nghiệm để học viên có cơ hội tiếp cận cách nhìn nhận, đánh giá đa chiều, từ đó nâng cao chất lượng từng khóa đào tạo, bồi dưỡng. Cần tăng cường mời giảng viên là những chuyên gia uy tín của các doanh nghiệp, khu vực tư để thảo luận, trao đổi tri thức, đổi mới phương thức truyền giảng cho học viên.

Bốn là, tinh gọn tổ chức bộ máy, cơ cấu hợp lý và năng lực tự chủ, hoạt động hiệu lực, hiệu quả của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ sáu, Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập, đặt ra mục tiêu đến năm 2025, tiếp tục giảm tối thiểu bình quân cả nước 10% đơn vị sự nghiệp công lập và 10% biên chế sự nghiệp hưởng lương từ ngân sách nhà nước so với năm 2021. Phấn đấu có tối thiểu 20% đơn vị tự chủ tài chính và tiếp tục giảm bình quân 10% chi trực tiếp từ ngân sách nhà nước

cho đơn vị sự nghiệp công lập so với giai đoạn 2016 - 2020. Triển khai hợp nhất và sắp xếp các cơ sở đào tạo về lý luận chính trị của Đảng với các cơ sở đào tạo về quản lý hành chính ở địa phương, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động đào tạo cán bộ cho hệ thống chính trị. Nghiên cứu, đổi mới mô hình tổ chức của các trung tâm chính trị cấp huyện, giao trường chính trị cấp tỉnh chịu trách nhiệm hướng dẫn chuyên môn, tăng cường cán bộ giảng dạy kiêm nhiệm của cấp ủy cấp huyện.

Bên cạnh đó, cần chú trọng dành nguồn lực phù hợp, tương xứng để đầu tư cho phát triển, nâng cao chất lượng cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, cơ cấu hợp lý, có năng lực tự chủ, hoạt động hiệu lực, hiệu quả là yêu cầu cấp bách. Cần đổi mới, cải tiến mạnh mẽ trong bối cảnh thực hiện chuyển đổi số, hiện đại hóa tổ chức bộ máy nhà nước, cải cách công chức, công vụ để chuẩn bị mọi điều kiện, tiền đề để đất nước bước vào kỷ nguyên mới./.

Ghi chú:

(1) Xem <https://dangcongsan.vn/xay-dung-dang/ky-nguyen-vuon-minh-cua-dan-toc-viet-nam-684307.html>.

(2) Bộ Nội vụ, *Báo cáo số 116/BC-BNV ngày 08/01/2020 tổng kết công tác năm 2019 và phương hướng, nhiệm vụ công tác năm 2020 của Bộ, ngành Nội vụ.*

(3) Bộ Nội vụ, *Báo cáo số 29/BC-BNV ngày 05/01/2023 tổng kết công tác năm 2022 và phương hướng, nhiệm vụ công tác năm 2023 của ngành Nội vụ.*

(4) Bộ Nội vụ, *Báo cáo số 7643/BC-BNV ngày 26/12/2023 tổng kết công tác năm 2023 và phương hướng, nhiệm vụ công tác năm 2024 của ngành Nội vụ.*

(5) Bộ Nội vụ, *Báo cáo số 4088/BC-BNV ngày 15/7/2024, sơ kết công tác 06 tháng đầu năm 2024 và phương hướng, nhiệm vụ công tác 06 tháng cuối năm năm 2024 của ngành Nội vụ.*

(6) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập I*, Nxb CTQG-ST, H.2021, tr.178.