

XÂY DỰNG VĂN HÓA ĐỔI MỚI SÁNG TẠO TRONG QUÁ TRÌNH CHUYỂN ĐỔI SỐ CỦA CÁC CƠ QUAN NHÀ NƯỚC

NGUYỄN THỊ HÀ (*)
NGUYỄN ĐÌNH QUÝ (**)

Tóm tắt: Văn hóa là nền tảng, là gốc, là lõi để tạo nên thương hiệu của một quốc gia, dân tộc và là “quyền lực mềm” của mỗi tổ chức. Văn hóa xã hội đã hình thành và phát triển qua hàng nghìn năm; văn hóa tổ chức hình thành và phát triển khi tổ chức đó đặt nền móng xây dựng. Vì vậy, văn hóa đổi mới sáng tạo trong các cơ quan nhà nước cũng cần hướng tới cái đúng, cái tốt đẹp nhất cho toàn xã hội. Bài viết phân tích và đưa ra một số giải pháp xây dựng văn hóa trong quá trình chuyển đổi số ở các cơ quan nhà nước.

Từ khóa: Chuyển đổi số; xây dựng văn hóa; văn hóa đổi mới.

Abstract: Culture is the foundation, the root, and the core to create the brand of a country, nation, as well as the “soft power” of each organization. Social culture has formed and developed over thousands of years, while organizational culture forms and develops when the organization lays its foundation. Therefore, the culture of innovation in the state agencies also aims at what is right and what is best for the whole society. The paper analyzes and offers a number of solutions for building up the culture during the digital transformation process in state agencies.

Keywords: Digital transformation; cultural construction; innovation culture.

Ngày nhận bài: 20/11/2023 Ngày biên tập: 04/12/2023 Ngày duyệt đăng: 19/01/2024

1. Văn hóa đổi mới sáng tạo và một số vấn đề có liên quan

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã viết: “Vi lễ sinh tồn cũng như mục đích của cuộc sống, loài người mới sáng tạo và phát minh ra ngôn ngữ, chữ viết, đạo đức, pháp luật, khoa học, tôn giáo, văn học, nghệ thuật, những công cụ cho sinh hoạt hàng ngày về mặc, ăn, ở và các phương thức sử dụng. Toàn bộ những sáng tạo và phát minh đó tức là văn hóa. Văn hóa là sự tổng hợp của mọi phương thức sinh hoạt cùng với biểu hiện của nó mà loài người đã sản sinh ra nhằm thích ứng với những nhu cầu của đời sống và đòi hỏi của sự sinh tồn”⁽¹⁾. Với quan niệm này, Chủ tịch Hồ Chí Minh nói đến văn hóa theo nghĩa rộng nhất, bao gồm cả văn hóa vật chất và văn hóa tinh thần. Người đã khẳng định tính tất yếu của sự tồn tại và phát triển của văn hóa. Đặc biệt, nhấn mạnh đặc trưng quan trọng nhất của văn hóa là “sáng tạo và phát minh”. Sự “sáng tạo và phát minh”

này chỉ có ở con người, do chính con người gây dựng và để phục vụ con người.

Sự sáng tạo và phát triển văn hóa ở Việt Nam, nếu chỉ tính từ năm 1945 đến nay đã trải qua nhiều giai đoạn, mỗi giai đoạn có những tiêu chí phát triển gắn với bối cảnh cụ thể. Đặc biệt, Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ năm khóa VI (năm 1986), Đảng ta đề ra công cuộc đổi mới và lần đầu tiên đã khẳng định “văn hóa Việt Nam là tổng thể những giá trị vật chất và tinh thần do cộng đồng các dân tộc Việt Nam sáng tạo ra trong quá trình dựng nước và giữ nước”. Như vậy, Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ năm không chỉ nhìn nhận văn hóa ở dạng thức, sản phẩm, công trình cụ thể mà khẳng định một yêu cầu quan trọng là làm cho văn hóa thấm sâu vào toàn bộ đời sống và hoạt động xã hội, vào từng con người, từng địa bàn dân cư, vào mọi lĩnh vực sinh hoạt và quan hệ giữa con người với con người, làm cho trình độ dân trí được nâng cao, khoa học kỹ thuật phát triển, tạo ra đời sống tinh thần cao đẹp trên đất nước Việt Nam.

(*) TS, (**) ThS; Học viện Hành chính Quốc gia



Thủ tướng Chính phủ Phạm Minh Chính, Chủ tịch Ủy ban Quốc gia về chuyển đổi số phát biểu chỉ đạo tại Ngày Chuyển đổi số quốc gia năm 2023.

Có nhiều cách tiếp cận khác nhau, nhưng tựu trung lại đổi mới sáng tạo có thể hiểu là một quá trình tạo ra các ý tưởng mới và triển khai áp dụng thành công trong thực tiễn bao gồm: giải pháp kỹ thuật, công nghệ, giải pháp quản lý nhằm nâng cao năng suất, chất lượng, giá trị gia tăng của sản phẩm hàng hóa, đẩy mạnh tăng trưởng kinh tế và nâng cao mức sống cho xã hội. Mỗi một nội dung trong quá trình đổi mới sáng tạo hàm chứa những giá trị khác nhau, chẳng hạn: đưa nhanh sản phẩm mới ra thị trường hoặc đơn giản là cải tiến dòng sản phẩm hiện có; cung cấp một dịch vụ mới hoặc cải tiến các mô hình dịch vụ hiện có; đưa một quy trình mới vào sử dụng, mặc dù sản phẩm không mới nhưng có thể đẩy nhanh tiến độ, rút ngắn thời gian giải quyết công việc; tạo ra một mô hình kinh doanh hoặc thị trường hoàn toàn mới.

Như vậy, đổi mới sáng tạo đều hướng tới phát triển kinh tế, phát triển xã hội và nâng cao mức sống, sự phồn vinh cho xã hội. Vấn đề đặt ra là văn hóa ở đâu trong hoạt động đổi mới sáng tạo, văn hóa đổi mới sáng tạo cần phải thấm thấu vào trong mọi nội dung hoạt động bắt đầu từ ý tưởng “tư duy”, việc đổi mới sáng tạo ra quy trình tổ chức thực hiện, các dòng sản phẩm, các loại hình dịch vụ và thị trường mới cũng cần phải có văn hóa. Nói cách khác, văn hóa phải được đặt nền móng, phải được thấm sâu vào trong từng chuỗi hoạt động này, văn hóa phải song hành từ trong tư

duy đến hành động và tạo ra sản phẩm, dịch vụ, thị trường cho xã hội một cách có văn hóa.

Từ những phân tích trên, có thể hiểu văn hóa đổi mới sáng tạo là văn hóa được thấm thấu, gắn sâu vào quá trình đổi mới sáng tạo từ “tư duy đến hành động”, là cả quá trình từ phát minh sáng kiến đến hoạt động tạo ra sản phẩm và sử dụng sản phẩm vào đời sống xã hội để tạo ra những hệ giá trị mới, tốt đẹp hướng tới sản phẩm, dịch vụ tốt cho người dân, tổ chức và cho toàn xã hội.

Như vậy, nhận diện văn hóa đổi mới sáng tạo thông qua tư duy, hành động bao gồm các điểm sau: 1) Các phát minh, sáng kiến có văn hóa hay nói cách khác các phát minh, sáng kiến đó đạo đức, tạo ra những giá trị vật chất và tinh thần cho xã hội; 2) Các quy trình tổ chức lao động có văn hóa, việc sáng tạo, đổi mới quy trình có văn hóa giúp cho các cơ quan, tổ chức và cán bộ, công chức, người dân dễ sử dụng, thuận lợi và có hiệu quả; 3) Các dịch vụ, sản phẩm, thị trường đổi mới sáng tạo có văn hóa, tạo ra các giá trị và niềm tin cho xã hội.

2. Những thách thức đặt ra với quá trình xây dựng văn hóa đổi mới sáng tạo trong bối cảnh chuyển đổi số ở các cơ quan nhà nước

Việc xây dựng và phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo trong quá trình chuyển đổi số tuy có nhiều thuận lợi, nhưng cũng gặp nhiều thách thức:

Một là, thiếu sự nỗ lực trong đổi mới sáng tạo ở cơ quan nhà nước. Với tâm lý e ngại, dùn dẩy, né tránh trách nhiệm, sợ sai sót sẽ làm cho các hoạt động đổi mới sáng tạo tại các cơ quan nhà nước thiếu sự ủng hộ của nhân viên và sự quyết tâm của đội ngũ lãnh đạo, quản lý các cấp.

Hai là, đổi mới sáng tạo trong chuyển đổi số chính là quá trình thay đổi tổng thể và toàn diện của cá nhân, tổ chức về cách sống, cách làm việc và phương thức sản xuất dựa trên các công nghệ số. Do vậy, nếu như không có sự hỗ trợ của tổ chức và sự cam kết đổi mới mạnh mẽ từ lãnh đạo các cấp, đặc biệt là của người đứng đầu các cơ quan nhà nước, rất khó để xây dựng và thúc đẩy văn hóa đổi mới sáng tạo nhằm giúp cho quá trình chuyển đổi số tại các cơ quan nhà nước thành công. Để đưa ra một ý tưởng mới, sáng kiến mới không hề đơn giản đối với một người hay một nhóm người và nếu như tổ chức không thực sự coi trọng những ý tưởng, sáng

kiến mới có thể làm giảm tiến độ triển khai các ý tưởng đó, thậm chí có thể không được phê duyệt để thực hiện. Bên cạnh đó, có thể triệt tiêu động lực đổi mới của nhân viên trong tổ chức.

Ba là, đổi mới sáng tạo trong quá trình chuyển đổi số tại các cơ quan nhà nước thường bị nhầm lẫn với những cải tiến quy trình, thủ tục hiện có. Đổi mới sáng tạo trong chuyển đổi số là những sáng kiến để thiết kế lại toàn bộ quy trình quản lý, cung ứng dịch vụ công số dựa trên các công nghệ số và dữ liệu số chứ không phải là việc tập trung vào cải tiến những quy trình cũ hiện có. Sự nhầm lẫn này dẫn đến những hành vi, ý tưởng bản chất chỉ là cải tiến nhưng lại được xem là đổi mới sáng tạo và làm cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý nghĩ rằng tổ chức mình đã chuyển đổi thành công, dẫn đến quá trình chuyển đổi số tại các cơ quan nhà nước không thực sự tạo ra hiệu quả đột phá, mang lại những giá trị công tích cực, bao trùm cho người dân và xã hội.

Bốn là, hoạt động đổi mới sáng tạo diễn ra thường xuyên, liên tục trong quá trình chuyển đổi số tại các cơ quan nhà nước cần phải được thực hiện bởi những đội ngũ chuyên gia có trình độ chuyên môn cao. Điều này yêu cầu các cơ quan nhà nước phải thu hút và giữ chân được đội ngũ nhân viên có năng lực cho tổ chức mình.

3. Một số giải pháp xây dựng văn hóa đổi mới sáng tạo trong chuyển đổi số của các cơ quan nhà nước

Để giải quyết những thách thức nói trên, các cơ quan nhà nước cần thực hiện một số giải pháp xây dựng và thúc đẩy văn hóa đổi mới sáng tạo trong quá trình thực hiện chuyển đổi số như sau:

Thứ nhất, đội ngũ lãnh đạo, quản lý các cơ quan nhà nước, đặc biệt là người đứng đầu phải có những cam kết chính trị mạnh mẽ về xây dựng một tổ chức luôn hỗ trợ, tạo điều kiện tối đa cho việc đổi mới sáng tạo. Đội ngũ công chức trong các cơ quan nhà nước cần ủng hộ và nỗ lực thúc đẩy các giá trị đổi mới, từ bỏ tư duy cầu toàn, e ngại.

Thứ hai, khi triển khai bất kỳ ý tưởng đổi mới sáng tạo về cung ứng các dịch vụ công số của các cơ quan nhà nước cho người dân, doanh nghiệp, cần hướng tới nhu cầu thực tế, được xây dựng và triển khai từ quan điểm của người sử dụng; cần có kế hoạch tổng thể, không nên

xây dựng kế hoạch, chính sách riêng biệt cho từng cơ quan nhà nước. Điều này sẽ cản trở việc phát triển các ý tưởng đổi mới sáng tạo một cách đồng bộ, thông suốt. Ngoài ra, khi áp dụng các ý tưởng đổi mới sáng tạo trong cung ứng dịch vụ công số cần thiết kế quy trình cung ứng hướng tới sự hài lòng của đối tượng thụ hưởng, từ đó, có thể chuyển đổi trạng thái cung ứng dịch vụ công số từ đáp ứng sang chủ động cung ứng theo nhu cầu.

Thứ ba, cần đổi mới việc quản lý nhân lực của các cơ quan nhà nước từ khâu tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, khen thưởng, đào tạo, bồi dưỡng, chế độ đãi ngộ, môi trường làm việc... nhằm thu hút nhân tài, chuyên gia có trình độ chuyên môn cao về chuyển đổi số. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức và kỹ năng về chuyển đổi số.

Thứ tư, cần thúc đẩy văn hóa cộng tác, chia sẻ trong các cơ quan nhà nước. Cộng tác, chia sẻ ở đây không chỉ là cộng tác, chia sẻ giữa các cơ quan nhà nước với nhau mà còn là cộng tác, chia sẻ với khu vực tư nhân. Các cơ quan nhà nước cần phải lắng nghe các chuyên gia để tiếp thu những quan điểm, góc nhìn sâu sắc trong các lĩnh vực. Thông qua chia sẻ kiến thức và truyền thông, các cơ quan nhà nước có thể phát triển quan hệ đối tác xuyên ngành hoặc liên ngành nhằm kết hợp sự đổi mới và quan điểm mới, để có thể hình thành các giải pháp thực hiện tốt nhất cho khu vực công một cách nhất quán.

Thứ năm, đẩy mạnh việc đưa các công nghệ số và kỹ thuật số vào các cơ quan nhà nước. Cần tuyên truyền, nhấn mạnh vào việc xây dựng niềm tin, tạo môi trường làm việc trong các cơ quan nhà nước luôn minh bạch và coi trọng việc hỗ trợ đổi mới, chia sẻ kiến thức. Đẩy mạnh tuyên truyền những tấm gương điển hình, bài học thành công của các cơ quan, đơn vị trên nhiều kênh thông tin để mọi đối tượng có thể học hỏi và rút kinh nghiệm cho việc xây dựng văn hóa đổi mới sáng tạo trong cơ quan, đơn vị./.

Ghi chú:

(1) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 3, Nxb CTQG-ST, H.2000, tr.431.

(2) <https://hbr.org/2019/01/the-hard-truth-about-innovative-cultures>.