

XÂY DỰNG VĂN HÓA ĐỔI MỚI TRONG CƠ QUAN NHÀ NƯỚC

VŨ THỊ HƯƠNG THẢO (*)

Tóm tắt: Văn hóa đổi mới là một bộ phận cấu thành của văn hóa tổ chức, giúp xây dựng môi trường làm việc hấp dẫn hơn, phát huy tiềm năng sáng tạo của công chức, viên chức và làm tăng khả năng thích ứng của cơ quan nhà nước trước xu hướng biến đổi không ngừng của xã hội trong giai đoạn hiện nay. Để “tinh thần đổi mới” trở thành giá trị chung và xây dựng được văn hóa đổi mới trong các cơ quan nhà nước, đòi hỏi phải có một hệ thống các giải pháp mang tính đồng bộ và được thực hiện khả thi trong các cơ quan nhà nước.

Từ khóa: Cơ quan nhà nước; văn hóa đổi mới; xây dựng.

Abstract: The culture of innovation is an integral part of the organizational culture that helps build up a more attractive working environment, promote the creative potential of civil servants and public employees, and improve the adaptability of government agencies in coping with constantly changing trends of the society in the current period. For the “spirit of innovation” to become a common value and to build up the culture of innovation in state agencies, it requires a system of consistent solutions that can be feasibly performed by state agencies.

Keywords: State agencies; culture of innovation; build.

Ngày nhận bài: 29/02/2024

Ngày biên tập: 01/3/2024

Ngày duyệt đăng: 22/4/2024

1. Văn hóa đổi mới và vai trò của văn hóa đổi mới trong cơ quan nhà nước

Đổi mới là quy luật tất yếu của quá trình vận động, phát triển xã hội, nếu không thường xuyên có sự đổi mới thì xã hội nói chung, các tổ chức, cá nhân trong xã hội nói riêng sẽ không thể phát triển. Đổi mới là điều kiện tiên quyết, là yếu tố then chốt để tạo nên sự phát triển, vì thế, đổi mới cũng chính là sự phát triển. Về bản chất, đổi mới là quá trình thay thế những sự vật, hiện tượng, quá trình cũ bằng những sự vật, hiện tượng, quá trình mới hoặc là sự cải tiến những cái hiện có. Những thay đổi, cải tiến đó được triển khai trên thực tế, phù hợp với thực tế, tạo ra các giá trị thực sự, có thể đo lường được, có khả năng lan tỏa trong xã hội. Sự phù hợp ở đây được xem xét trên nhiều phương diện: phù hợp với quy luật khách quan, phù hợp với trình độ sản xuất và bối cảnh xã hội mới, phù hợp với năng lực và nhận thức của con người trong từng giai đoạn, thời điểm cụ thể.

Mặc dù đổi mới là quy luật tất yếu của xã hội, nghĩa là hoạt động đổi mới gắn liền với sự hình thành và phát triển của nhân loại, tuy nhiên

thuật ngữ “đổi mới” mới chỉ xuất hiện vào thế kỷ XV và đến những năm 30 của thế kỷ XX mới được nhà kinh tế học Joseph Schumpeter phát triển thành triết lý⁽¹⁾. Ban đầu thuật ngữ đổi mới gắn liền với kinh tế học và được sử dụng để nghiên cứu quá trình tăng trưởng, phát triển của các doanh nghiệp; sau này nhận thức được vai trò quan trọng của đổi mới đối với tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, các nhà nghiên cứu bắt đầu đề cập đến đổi mới trên phạm vi rộng hơn.

Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) quan niệm đổi mới sáng tạo trong khu vực công là: “Đổi mới là một sản phẩm hoặc quy trình mới hoặc cải tiến (hoặc sự kết hợp của chúng) khác biệt đáng kể với các sản phẩm hoặc quy trình trước đây của đơn vị và đã được cung cấp cho người dùng tiềm năng (sản phẩm) hoặc được đơn vị (quy trình) đưa vào sử dụng”⁽²⁾. Chủ thể của đổi mới trong quan niệm của OECD là “đơn vị” và tính bao quát của chủ thể này khá rộng, đó có thể là một cơ quan chính phủ, thành phố, một doanh nghiệp công...

Ở Việt Nam, vấn đề đổi mới trong khu vực công được quan tâm, nghiên cứu từ năm 1986, khi mà Đảng Cộng sản Việt Nam đề ra định hướng đổi mới toàn diện đất nước. Đổi mới trong

(*) TS; Học viện Hành chính Quốc gia

khu vực công ở Việt Nam được xác định giữ vai trò dẫn dắt và thúc đẩy quá trình đổi mới và phát triển của xã hội. Thúc đẩy đổi mới trong khu vực công được Đảng và Nhà nước đặc biệt quan tâm, thể hiện qua việc ban hành các chiến lược, các chương trình, kế hoạch nhằm thực hiện đổi mới trong khu vực công, chẳng hạn các Chương trình tổng thể về cải cách hành chính nhà nước, Chiến lược chuyển đổi số quốc gia, Chiến lược phát triển Chính phủ điện tử...

Môi trường cạnh tranh mạnh mẽ do tác động của quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đòi hỏi mỗi chủ thể trong xã hội, trong đó có các cơ quan nhà nước đều phải không ngừng đổi mới nếu không muốn tụt hậu và đánh mất đi các lợi thế cạnh tranh của mình. Trong xã hội hiện nay, trình độ dân trí ngày càng được nâng cao, yêu cầu của tổ chức, công dân đối với chất lượng dịch vụ xã hội, trong đó có dịch vụ công ngày càng cao cũng đặt ra yêu cầu đối với các cơ quan nhà nước phải thường xuyên thay đổi, cải tiến để nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động, làm hài lòng và đáp ứng mong muốn của tổ chức, công dân.

Có thể thấy, bối cảnh xã hội hiện nay có rất nhiều yếu tố đặt các cơ quan nhà nước đứng trước yêu cầu bắt buộc phải thường xuyên đổi mới. Nhận thức được điều này, Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm, chỉ đạo sát sao nhằm thực hiện đổi mới một cách toàn diện các phương diện của khu vực công. Bên cạnh đó, từng chủ thể trong khu vực công cần phải nhận thức rõ về tính tất yếu và vai trò của đổi mới, chấp nhận sự đổi mới và sẵn sàng, chủ động thực hiện đổi mới. Để làm được điều này, phải coi “văn hóa đổi mới” như là một bộ phận cấu thành của văn hóa công vụ, văn hóa tổ chức.

Vai trò quan trọng của văn hóa đổi mới đối với cơ quan nhà nước thể hiện qua các nội dung sau:

Một là, giúp cho môi trường làm việc của tổ chức trở nên hấp dẫn hơn, tăng cường cơ hội đánh giá công bằng, bình đẳng đối với công chức, viên chức dựa trên hiệu quả công việc. Môi trường làm việc có ảnh hưởng rất lớn tới hiệu quả và mức độ gắn bó của công chức, viên chức đối với các cơ quan, đơn vị. Báo cáo của Bộ Nội vụ gửi các đại biểu Quốc hội tại Kỳ họp thứ tư, Quốc hội khóa XV đã nêu một trong số các nguyên nhân dẫn đến tình trạng cán bộ, công chức, viên

chức nghỉ việc nhiều trong thời gian vừa qua là do môi trường, điều kiện làm việc trong khu vực công ở nhiều đơn vị, địa phương chưa thật sự tạo động lực cống hiến và cơ hội để công chức, viên chức phát huy tốt năng lực.

Hai là, văn hóa đổi mới giúp phát huy tiềm năng sáng tạo của công chức, viên chức và xây dựng lợi thế cạnh tranh cho các công chức, viên chức trong thực thi công vụ. Mô hình tháp nhu cầu của Abraham Maslow (nhà tâm lý học người Mỹ) đã chỉ ra năm loại nhu cầu cơ bản, trong đó nhu cầu tự khẳng định là nhu cầu cao nhất của con người, và rất cần thiết để phát triển và hoàn thiện bản thân, bao gồm sự tự do, sự sáng tạo, sự thành công... Được sáng tạo là một trong những nhu cầu của con người, tất nhiên sản phẩm mong đợi của sự sáng tạo chính là các giải pháp, phương pháp, cách thức hoạt động mới trong một lĩnh vực nào đó và đem lại những kết quả hữu ích, có giá trị cho cá nhân, tổ chức. Được sáng tạo là nhu cầu của mỗi cá nhân và cũng là năng lực tiềm ẩn luôn tồn tại trong mỗi cá nhân, năng lực tiềm ẩn đó chỉ có thể được phát huy trong môi trường phù hợp, đó chính là môi trường mà ở đó mọi sự sáng tạo đều được ủng hộ và khuyến khích, mọi người cùng đồng hành và chia sẻ các kết quả của sự sáng tạo với nhau.

Ba là, văn hóa đổi mới đảm bảo khả năng thích ứng của tổ chức trước sự thay đổi và yêu cầu của xã hội. Sự vận động và biến đổi không ngừng của xã hội không có chỗ cho sự trì trệ tồn tại. Mỗi tổ chức, cá nhân sẽ nhanh chóng trở nên lạc hậu và lỗi thời, thậm chí bị đào thải ra khỏi guồng quay chung nếu không có sự đổi mới cho phù hợp với xu thế chung của thế giới. Việc tự làm mới mình, coi việc thay đổi, làm mới mình như một giá trị chung tất yếu của tổ chức sẽ giúp tăng cường năng lực thích ứng, đáp ứng tốt các yêu cầu, đòi hỏi ngày càng cao của tổ chức, công dân đối với sự phục vụ của các cơ quan nhà nước.

2. Trở ngại trong quá trình xây dựng văn hóa đổi mới của các cơ quan nhà nước

Là một bộ phận quan trọng của văn hóa tổ chức và có vai trò quan trọng thúc đẩy sự phát triển của tổ chức, đơn vị nhưng việc xây dựng và phát triển văn hóa đổi mới trong các cơ quan nhà nước không đơn giản và gặp rất nhiều trở ngại. Qua nghiên cứu, có thể thấy một số trở ngại chính bao gồm:

Thứ nhất, do quy định của hệ thống thể chế. Các cơ quan nhà nước hoạt động trong khuôn khổ Hiến pháp và pháp luật, nhiều hoạt động chuyên môn được quy trình hóa một cách cụ thể, điều này dẫn đến tình trạng làm việc máy móc, rập khuôn, đồng thời dễ làm triệt tiêu tinh thần sáng tạo, đổi mới trong công việc của công chức, viên chức.

Thứ hai, mối quan hệ tương tác giữa các bộ phận cấu thành trong tổ chức, đơn vị tác động tới khả năng đổi mới của từng bộ phận. Mỗi cơ quan nhà nước được cấu thành từ nhiều yếu tố khác nhau, các yếu tố này có sự tác động qua lại và ảnh hưởng lẫn nhau, đôi khi, yếu tố này được đổi mới mà các yếu tố khác không đáp ứng được quá trình đổi mới đó sẽ tác động tiêu cực đến toàn bộ hệ thống. Ví dụ, muốn ứng dụng công nghệ số nhưng trình độ của đội ngũ công chức, viên chức không đáp ứng, hoặc ngược lại, thực hiện đào tạo nâng cao khả năng ứng dụng tiến bộ khoa học và công nghệ trong công việc cho đội ngũ công chức, viên chức nhưng đơn vị không có nguồn lực để đầu tư thiết bị công nghệ phục vụ cho hoạt động của đơn vị... tất cả các tình huống này đều có thể gây cản trở đến động lực thực hiện đổi mới trong cơ quan nhà nước.

Thứ ba, thành tựu của đổi mới có thể ảnh hưởng trực tiếp đến đội ngũ công chức, viên chức, tạo tâm lý e ngại, thậm chí chống đối sự đổi mới. Mục đích cuối cùng của đổi mới là đem lại những giá trị, lợi ích cho tổ chức, tuy nhiên những giá trị, lợi ích đó có thể ảnh hưởng trực tiếp đến một bộ phận cấu thành hoặc một số cá nhân trong tổ chức. Ví dụ như ứng dụng khoa học kỹ thuật trong xử lý công việc có thể dẫn đến việc dư thừa và phải cắt giảm nhân sự; việc giải quyết công việc theo hình thức trực tuyến làm giảm cơ hội tiếp xúc trực tiếp giữa công chức, viên chức với tổ chức, công dân... Đây có thể là một trong những nguyên nhân khiến cho việc đổi mới ở các cơ quan nhà nước gặp trở ngại.

Thứ tư, do tác động của hệ giá trị văn hóa truyền thống. Một đặc trưng của văn hóa Việt Nam đã được nhiều nhà nghiên cứu đưa ra đó là tính cố kết cộng đồng do ảnh hưởng của văn minh nông nghiệp lúa nước. Tính cố kết đó làm cho con người lệ thuộc vào cộng đồng, thụ động hơn trong công việc và cuộc sống, có xu hướng bài xích và khó tiếp nhận những yếu tố mới, khác với các khuôn mẫu có sẵn của cộng đồng mình.

Thứ năm, tâm lý bảo thủ, trì trệ của một số tổ chức và công chức, viên chức. Trong Thư gửi đồng bào và cán bộ xã Nam Liên (nay là xã Kim Liên, huyện Nam Đàn, tỉnh Nghệ An) ngày 13/02/1962, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã viết “Tư tưởng bảo thủ là như những sợi dây cột chân cột tay người ta, phải vất nó đi”. Muốn tiến bộ thì phải có tinh thần mạnh dạn, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Nghị quyết số 04-NQ/TW khóa XII về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng cũng đã chỉ rõ “bảo thủ” là một trong những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị. Mặc dù vậy, trên thực tế tâm lý bảo thủ, trì trệ vẫn còn tồn tại trong một bộ phận công chức, viên chức và có ảnh hưởng tiêu cực ở mức độ nhất định đến quá trình xây dựng văn hóa đổi mới trong các cơ quan nhà nước.

Thứ sáu, tâm lý sợ trách nhiệm và nhu cầu tự đảm bảo an toàn của công chức, viên chức. Hiện tượng công chức, viên chức sợ sai, không dám làm, né tránh trách nhiệm là một trong những chủ đề nóng được thảo luận tại Phiên họp thứ 5 Quốc hội khóa XV. Trước thực tế đó, ngày 29/9/2023 Chính phủ đã ban hành Nghị định số 73/2023/NĐ-CP quy định về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung nhằm cải thiện tình trạng này. Quá trình xử lý công việc, thực thi công vụ của các cơ quan nhà nước trong thời gian vừa qua chịu ảnh hưởng rất lớn bởi tâm lý này của đội ngũ công chức, viên chức.

Thứ bảy, thói quen bằng lòng với hiện tại, lười học tập. Đổi mới đồng nghĩa với việc cá nhân phải học tập những kiến thức, kỹ năng mới để có thể thích ứng được với cái mới. Tuy nhiên, trên thực tế vẫn còn tình trạng công chức, viên chức mắc bệnh lười học tập, bằng lòng với những gì mình hiện có. Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 4 khóa XII về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ đã nhận diện một trong các biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị đối với cán bộ, đảng viên là: không chịu học tập, lắng nghe, tiếp thu ý kiến hợp lý của người khác. Tâm lý ngại học, lười học của công chức, viên chức nếu không được thay đổi cũng sẽ có những tác động tiêu cực đến việc xây dựng văn hóa đổi mới trong cơ quan nhà nước.

3. Giải pháp xây dựng văn hóa đổi mới trong cơ quan nhà nước

Để đổi mới trở thành nét văn hóa trong các cơ quan nhà nước, cần lưu ý tới một số giải pháp sau:

Một là, phát huy vai trò dẫn dắt của người lãnh đạo trong việc xây dựng văn hóa đổi mới của các cơ quan nhà nước. Trong tổ chức, người đứng đầu có vai trò định hướng và truyền đạt các mục tiêu của tổ chức tới toàn thể nhân viên, hướng dẫn, dẫn dắt công chức, viên chức thực hiện các hoạt động, nhiệm vụ của tổ chức. Người lãnh đạo có ảnh hưởng rất lớn tới nhân viên với vai trò là một “người làm gương”. Người đứng đầu có tư duy và tinh thần đổi mới sẽ có tác động rất lớn tới năng lực đổi mới của tổ chức. Để xây dựng được văn hóa đổi mới trong các cơ quan nhà nước, bản thân lãnh đạo, trước hết là người đứng đầu các cơ quan, đơn vị cần có tư duy đổi mới và phải thật sự gương mẫu trong việc thực hiện đổi mới, đồng thời phải biết lan tỏa tinh thần đổi mới tới toàn thể công chức, viên chức trong đơn vị.

Hai là, khuyến khích sự hợp tác của các đối tượng khác nhau trong quá trình thực hiện đổi mới. Quá trình đổi mới có thể có tác động tới rất nhiều đối tượng khác nhau, mặt khác có những việc đổi mới đòi hỏi sự tham gia của nhiều chủ thể khác nhau. Vì vậy, để quá trình đổi mới đạt được sự đồng thuận và ủng hộ của tất cả các bên có liên quan, cần huy động được sự tham gia của các đối tượng khác nhau trong suốt quá trình thực hiện các nội dung đổi mới, thậm chí ngay từ khâu xây dựng ý tưởng để đổi mới trong cơ quan.

Ba là, ghi nhận và khen thưởng các thành tựu đạt được từ quá trình đổi mới. Quan điểm của Đảng và Nhà nước ta là khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức có tư duy đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Tuy nhiên, để quan điểm này đi vào thực tiễn cuộc sống cần phải đi kèm với cơ chế phù hợp. Đối với các hoạt động đổi mới đã đem lại những giá trị và lợi ích thực tế thì cần phải được ghi nhận và có những hình thức khen thưởng tương xứng để kịp thời động viên và tạo động lực cho công chức, viên chức.

Bốn là, chấp nhận và khoan dung với thất bại. Không phải quá trình đổi mới nào cũng thuận lợi và đem đến kết quả khả quan ngay từ đầu. Khi

xác định đổi mới cần phải nhận thức rõ điều này và luôn sẵn sàng chấp nhận thất bại, luôn coi thất bại như là một phần của quá trình đổi mới. Đây cũng chính là tinh thần được đề cập trong Nghị định số 73/2023/NĐ-CP của Chính phủ.

Năm là, thúc đẩy môi trường chia sẻ kiến thức trong nội bộ. Tư duy đổi mới có được dựa trên cơ sở nền tảng tri thức của cá nhân. Tri thức cá nhân có được nhờ vào quá trình không ngừng học hỏi của mỗi công chức, viên chức. Việc thúc đẩy môi trường sẵn sàng chia sẻ kiến thức trong các cơ quan, đơn vị là một cách để công chức, viên chức có cơ hội được tiếp nhận các kiến thức, đặc biệt là các kiến thức liên quan đến lĩnh vực hoạt động chuyên môn của đơn vị, từ đó giúp làm giàu thêm tri thức và tăng khả năng nảy sinh các ý tưởng đổi mới của cá nhân.

Sáu là, trao quyền cho công chức, viên chức để thực hiện đổi mới. Muốn quá trình đổi mới thực sự đạt được kết quả cần mạnh dạn trao quyền thực hiện đổi mới cho công chức, viên chức. Trong phạm vi chức trách, nhiệm vụ của mình, công chức, viên chức cần được trao quyền chủ động thực hiện các đổi mới để tăng hiệu quả làm việc. Tuy nhiên, việc trao quyền thực hiện đổi mới cho công chức, viên chức cần phải dựa trên khuôn khổ pháp luật và theo quy chế nội bộ của cơ quan, đơn vị.

Bảy là, phát huy vai trò của khoa học và công nghệ trong quá trình thực hiện đổi mới. Thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang đem đến những cơ hội thay đổi to lớn cho tất cả các cơ quan, tổ chức trên các phương diện, từ quy trình quản lý đến tổ chức triển khai thực hiện... Các cơ quan nhà nước cần nhận diện và có những giải pháp hữu hiệu để tận dụng được những cơ hội to lớn mà cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư mang lại./

Ghi chú:

(1) Bùi Thị Hồng Hà, *Tầm quan trọng, cơ hội và thách thức đối với đổi mới sáng tạo trong khu vực công*, Tạp chí Lý luận chính trị số 541 (tháng 3/2023).

(2) OECD: *Embracing innovation in government 2018*; dẫn lại từ: Bùi Thị Hồng Hà, *Tầm quan trọng, cơ hội và thách thức đối với đổi mới sáng tạo trong khu vực công*, Tạp chí Lý luận chính trị số 541 (tháng 3/2023).