

QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ BIỂN VÀ HẢI ĐẢO

NGUYỄN THỊ THU HÀ

Viện Nghiên cứu Biển và Hải đảo

Email: nttha_tcb@monre.gov.vn

Tóm tắt: Quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ công chức nhà nước về biển và hải đảo là một trong những nội dung quan trọng của phát triển nguồn nhân lực về biển và hải đảo nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước hiện nay cũng như tình hình phát triển kinh tế biển và chủ quyền quốc gia. Trong bài viết, vấn đề quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo gồm các nội dung: Quản lý mục tiêu bồi dưỡng; quản lý nội dung, chương trình bồi dưỡng; quản lý hình thức bồi dưỡng; quản lý người học; quản lý cơ sở vật chất, kỹ thuật phục vụ bồi dưỡng. Đồng thời, bài viết cũng nghiên cứu các yếu tố khách quan và chủ quan tác động tới quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo.

Từ khóa: Bồi dưỡng đội ngũ công chức; quản lý nhà nước; biển và hải đảo.

(Nhận bài ngày 02/4/2017; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 16/4/2017; Duyệt đăng ngày 25/7/2017).

1. Đặt vấn đề

Đội ngũ công chức có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc góp phần thực thi chính sách quản lý nhà nước và thúc đẩy sự phát triển kinh tế xã hội của quốc gia. Chính vì lẽ đó, vấn đề làm thế nào để phát triển đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo có hiệu quả luôn thu hút được sự quan tâm của không những các chuyên gia nghiên cứu chuyên sâu mà còn cả các nhà hoạch định chính sách. Đặc biệt, trong những năm gần đây, vấn đề phát triển và khai thác kinh tế biển được các quốc gia trong khu vực cũng như Việt Nam được đặt lên vị trí rất quan trọng trong chiến lược phát triển nói chung của các quốc gia, do đó, phát triển nguồn nhân lực quản lý biển đảo phục vụ phát triển kinh tế biển đảo là vấn đề được quan tâm rất lớn.

Trong lĩnh vực tài nguyên và môi trường biển, số lượng cán bộ làm công tác quản lý nhà nước về biển tại trung ương và địa phương còn thiếu; số lượng cán bộ đã qua đào tạo chuyên môn về quản lý tổng hợp biển và vùng bờ ở các nước phát triển rất ít. Ở cấp trung ương, số lượng cán bộ quản lý có chuyên môn về biển chỉ chiếm khoảng 15%, còn chủ yếu là chuyên môn về các ngành liên quan như quản lý môi trường, khoáng sản, địa chất, bản đồ, hàng hải. Tại cấp địa phương, chuyên môn của các cán bộ làm công tác quản lý này chủ yếu là tài nguyên nước, thủy lợi, môi trường, số lượng có chuyên môn về biển chỉ chiếm 5% tổng số cán bộ, rất ít sở tài nguyên và môi trường có cán bộ chuyên ngành biển có trình độ sau đại học. Số lượng cán bộ đang công tác tại các phòng tài nguyên và môi trường trực thuộc ủy ban nhân dân 132 huyện ven biển có 67% trình độ đại học, sau đại học hầu như không có, chuyên môn của cán bộ chủ yếu là các ngành quản lý đất đai, môi trường, thủy sản, không có cán bộ chuyên ngành biển.

Về mặt thực tiễn, trước yêu cầu và nhiệm vụ mới

cấp thiết của đất nước đang đặt ra, đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo Việt Nam chưa đáp ứng được yêu cầu về thực hiện việc quản lý nhà nước về biển, đảo một cách có hiệu quả. Bởi lẽ, hiệu quả, hiệu lực của công tác quản lý nhà nước đối với biển và hải đảo xét cho cùng được quyết định bởi phẩm chất, năng lực cũng như hiệu quả làm việc của đội ngũ công chức quản lý trong hệ thống các cơ quan bảo vệ tài nguyên và môi trường biển, hải đảo nói chung và trong Tổng cục Biển và Hải đảo Việt Nam nói riêng. Trong khi đó, do Tổng cục mới được thành lập từ một số đơn vị khác nhau lại đứng trước tình hình có những diễn biến phức tạp mới về biển đảo hiện nay càng làm cho những bất cập về đội ngũ công chức quản lý về biển đảo tại Tổng cục Biển và Hải đảo Việt Nam trở nên gay gắt, đòi hỏi có những giải pháp cụ thể, thiết thực nhằm từng bước nâng cao chất lượng và phát triển đội ngũ công chức quản lý về biển và hải đảo đáp ứng yêu cầu cấp thiết của đất nước đang đặt ra. Trong đó, quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo là rất cấp thiết để đáp ứng yêu cầu của thực tiễn hiện nay.

2. Khái niệm quản lý hoạt động bồi dưỡng

2.1. Khái niệm hoạt động bồi dưỡng

Là quá trình biến đổi và cập nhật hóa kiến thức còn thiếu hoặc đã lạc hậu, bổ túc thêm về nghiệp vụ, đào tạo thêm hoặc củng cố các kỹ năng nghề nghiệp theo các chuyên đề. Các hoạt động này nhằm tạo điều kiện cho học viên có cơ hội để củng cố và mở mang một cách có hệ thống những tri thức, kỹ năng, chuyên môn nghiệp vụ sẵn có để thực thi công việc có hiệu quả hơn. Theo quan điểm giáo dục hoạt động bồi dưỡng là một quá trình thống nhất. Hoạt động bồi dưỡng là hoạt động dạy và học mang tính đặc thù riêng biệt. Hoạt động bồi dưỡng là việc làm thường xuyên, liên tục góp phần làm cho đội ngũ đủ sức đáp ứng yêu cầu đòi hỏi của nền kinh tế - xã hội.



2.2. Khái niệm quản lý hoạt động bồi dưỡng

Quản lý hoạt động bồi dưỡng là quá trình tác động có hướng đích của chủ thể quản lý bồi dưỡng ở các cấp khác nhau đến tất cả các khâu, các yếu tố của quá trình bồi dưỡng nhằm đạt mục tiêu bồi dưỡng đã đề ra.

3. Quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo

3.1. Quản lý mục tiêu bồi dưỡng

Mục tiêu bồi dưỡng là yếu tố quyết định quá trình bồi dưỡng và công tác quản lý bồi dưỡng từ quản lý chương trình bồi dưỡng đến quản lý phương thức bồi dưỡng, quản lý người dạy và quản lý người học. Mục tiêu chung của giáo dục, đào tạo được nêu trong Luật Giáo dục Việt Nam là: Đào tạo con người Việt Nam phát triển toàn diện, có đạo đức, có tri thức, có sức khỏe, thẩm mỹ và nghề nghiệp, trung thành với lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, hình thành và bồi dưỡng nhân cách, phẩm chất và năng lực của công dân, đáp ứng yêu cầu xây dựng và bảo vệ tổ quốc.

Quản lý mục tiêu bồi dưỡng trong các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, trước hết phải xây dựng được một hệ thống mục tiêu hợp lý bao gồm: Mục tiêu bồi dưỡng chung; mục tiêu của từng đối tượng bồi dưỡng và mục tiêu của từng chuyên đề. Các mục tiêu này có quan hệ chặt chẽ với nhau và tạo thành một hệ thống mục tiêu hoặc mạng lưới các mục tiêu. Trên cơ sở mục tiêu chung xác định các mục tiêu của từng đối tượng bồi dưỡng và cuối cùng là mục tiêu của từng chuyên đề cụ thể. Từ mục tiêu bồi dưỡng tiến hành thiết kế chương trình bồi dưỡng, phương thức bồi dưỡng, tổ chức bồi dưỡng phù hợp với mục tiêu đã được xác định. Đây cũng là một nội dung rất quan trọng của quản lý mục tiêu. Có thể nói, quản lý mục tiêu bồi dưỡng suy cho cùng là việc thực thi một cách có ý thức mục tiêu bồi dưỡng, biến mục tiêu thành hiện thực.

Tổng cục Biển và Hải đảo Việt Nam xây dựng mục tiêu bồi dưỡng hàng năm và trình Bộ Tài nguyên và Môi trường phê duyệt.

Việc xác định mục tiêu bồi dưỡng phụ thuộc vào thực tiễn công tác, năng lực đội ngũ công chức và yêu cầu từ bối cảnh phát triển kinh tế xã hội, biển và hải đảo. Trong đó, tập trung vào hai mục tiêu chính:

- Nâng cao kiến thức, trình độ chuyên môn về quản lý nhà nước về biển và hải đảo;
- Nâng cao kỹ năng, phương pháp thực thi công vụ quản lý nhà nước về biển và hải đảo.

3.2. Quản lý nội dung, chương trình bồi dưỡng

Trong thời gian tới, cần trang bị cấp tốc một khối lượng kiến thức nền về các nội dung công tác quản lý nhà nước tổng hợp và thống nhất về biển, hải đảo bao gồm các vấn đề lý thuyết chung và các vấn đề thực tiễn về chiến lược, chính sách, quy hoạch, pháp luật về biển Việt Nam và pháp luật quốc tế. Bên cạnh đó, cũng cần bồi dưỡng xây dựng kỹ năng cơ bản phục vụ quản lý nhà nước như: Kỹ năng về lập và phân tích, đánh giá quy hoạch, sử dụng biển, đảo; kỹ năng về quản lý, khai thác và sử dụng thông tin dữ liệu tài nguyên môi trường bản đồ biển nói chung

và công tác lập, quản lý hồ sơ các vùng biển nhạy cảm, vùng bờ biển cần bảo vệ nói riêng; kỹ năng về lập, triển khai và đánh giá hiệu quả chương trình, kế hoạch quản lý tổng hợp ven bờ; kỹ năng về xây dựng và tổ chức thực hiện phương án phòng ngừa, ứng phó và khắc phục hậu quả thiên tai, sự cố môi trường biển (như tràn dầu...); kỹ năng tổ chức các hoạt động điều tra.

Quản lý nội dung bồi dưỡng là khâu trung tâm của quản lý quá trình bồi dưỡng. Quản lý tốt nội dung bồi dưỡng sẽ góp phần tích cực thực hiện mục tiêu bồi dưỡng, là cơ sở cho quản lý người dạy, quản lý người học và trang thiết bị phục vụ cho quá trình bồi dưỡng. Trên cơ sở mục tiêu bồi dưỡng, Tổng cục Biển và Hải đảo Việt Nam xây dựng nội dung, chương trình bồi dưỡng, theo quy trình sau:

- Xây dựng kế hoạch: Để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, trước hết phải xác định nhu cầu và mục tiêu bồi dưỡng. Mục tiêu của một chương trình bồi dưỡng phải gắn với mục tiêu của khóa học, của đối tượng bồi dưỡng và thường phải trả lời được 4 câu hỏi: Học kiến thức gì? Học để trở thành người như thế nào? Học để làm việc với người khác như thế nào? Học để áp dụng kiến thức vào thực tiễn như thế nào? Hay nói cách khác đó là mục tiêu về kiến thức; mục tiêu về kỹ năng và thái độ nghề nghiệp; mục tiêu về kỹ năng và thái độ xã hội; và mục tiêu về năng lực áp dụng kiến thức vào thực tiễn. Trên cơ sở xác định rõ mục tiêu bồi dưỡng sẽ tiến hành xác định các khối kiến thức: Kiến thức chung, kiến thức cơ bản, kiến thức cơ sở và kiến thức cần thiết phải trang bị cho người học. Cuối cùng là thiết kế các chuyên đề tương ứng với các khối kiến thức, trong đó có chuyên đề bắt buộc và tùy từng nội dung bồi dưỡng sẽ có các chuyên đề tự chọn;

- Trên cơ sở chương trình khung bồi dưỡng, mời đội ngũ chuyên gia tham gia giảng dạy và xây dựng nội dung bài giảng chi tiết;

- Tổ chức thực hiện nội dung: Đây là việc phân bổ chương trình bồi dưỡng, bố trí giảng dạy các chuyên đề, theo thời gian hay nói cách khác là việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng và tổ chức thực hiện chương trình bồi dưỡng theo thời gian và địa điểm thích hợp. Chương trình, kế hoạch bồi dưỡng phải công khai đến từng giảng viên và học viên vào đầu đợt học và được thực hiện nhất quán trong toàn bộ thời gian khóa học;

- Điều hành nội dung: Đây là bước rất quan trọng đảm bảo cho việc triển khai thực hiện chương trình một cách trôi chảy, đúng quy trình, đúng tiến độ và có chất lượng cao. Để nội dung được vận hành tốt trước hết phải có sự phân công, phân cấp hợp lý về chức năng nhiệm vụ và sự phối hợp chặt chẽ của các đơn vị tổ chức bồi dưỡng;

- Kiểm tra, đánh giá và điều chỉnh nội dung: Đây là công việc cần thiết đảm bảo chương trình được vận hành một cách trôi chảy theo đúng kế hoạch, lịch trình đã đề ra đồng thời để chương trình luôn được cập nhật, đổi mới phù hợp với nhu cầu của xã hội, của nhà sử dụng cũng như của người học.

3.3. Quản lý hình thức bồi dưỡng

Xác định các hình thức bồi dưỡng theo hai tiêu chí: Trình độ chuyên môn và phương thức bồi dưỡng.

- Về trình độ chuyên môn: Bồi dưỡng nâng cao trình độ đối với nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lý; bồi dưỡng nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lý có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ quản lý; bồi dưỡng nguồn nhân lực chuyên môn, kĩ thuật, nghiệp vụ có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ; bồi dưỡng nâng cao trình độ đối với nguồn nhân lực chuyên môn, kĩ thuật, nghiệp vụ; bồi dưỡng nguồn nhân lực chuyên môn, kĩ thuật, nghiệp vụ có trình độ đại học, cao đẳng; bồi dưỡng nguồn nhân lực về chuyên môn, kĩ thuật, nghiệp vụ và nguồn nhân lực có tay nghề đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ nghiên cứu điều tra, quản lý tài nguyên biển và bảo vệ môi trường biển.

- Về phương thức bồi dưỡng gồm: Bồi dưỡng dài hạn và ngắn hạn, bồi dưỡng trong nước và ngoài nước, tập trung và không tập trung. Cụ thể: Tập huấn ngắn hạn theo chuyên đề; bồi dưỡng ngắn hạn và chuyên sâu; bồi dưỡng thông qua các hội thảo quốc tế ở nước ngoài; bồi dưỡng thông qua các hội thảo ở trong nước; bồi dưỡng thông qua các đề tài, dự án nghiên cứu quốc tế; bồi dưỡng ngắn hạn tại nước ngoài...

3.4. Quản lý học viên

Học viên vừa là yếu tố đầu vào vừa là sản phẩm đầu ra của quá trình bồi dưỡng. Chất lượng bồi dưỡng được đánh giá bằng chất lượng đầu ra của học viên. Vì thế quản lý học viên không chỉ là quản lý quá trình học tập mà còn quản lý công tác tuyển sinh và quản lý cả học viên sau khi đã hoàn thành chương trình bồi dưỡng. Có thể xem xét quản lý học viên theo các nội dung sau:

Vụ Tổ chức cán bộ gửi công văn về kế hoạch tham gia các lớp bồi dưỡng tới các đơn vị trong Tổng cục. Các đơn vị lập danh sách cử đi học gửi lên Vụ Tổ chức cán bộ để phê duyệt. Đơn vị tạo điều kiện về thời gian, công việc, kinh phí, điều kiện đi lại,... cho học viên tham gia bồi dưỡng. Cụ thể:

- Quản lý công tác tuyển chọn học viên: Lập kế hoạch công tác tuyển chọn học viên; tổ chức chỉ đạo công tác tuyển chọn. Mục đích của công tác tuyển chọn là lựa chọn được những học viên đúng đối tượng, có đủ các tiêu chí và năng lực, phẩm chất. Trên cơ sở các quy định chung của nhà nước về bồi dưỡng cán bộ công chức căn cứ vào đối tượng bồi dưỡng, loại hình bồi dưỡng và hình thức, phương pháp bồi dưỡng để lựa chọn hình thức, cách thức tổ chức tuyển chọn học viên cho phù hợp.

- Quản lý quá trình học tập, rèn luyện: Đây là nội dung chủ yếu của công tác quản lý học viên và ảnh hưởng nhiều nhất đến chất lượng của công tác bồi dưỡng. Quản lý học viên vừa quản lý thời gian trên lớp vừa quản lý thời gian tự nghiên cứu, thảo luận và đi thực tế. Hình thức tổ chức quản lý học viên phải phù hợp với đặc điểm của đối tượng học viên, chương trình, lịch trình và phương thức tổ chức bồi dưỡng. Nhưng dù bằng hình thức nào, người học cũng phải được đặt ở vị trí trung tâm của quá trình bồi dưỡng vì ở một góc độ nhất định họ là khách hàng của các tổ chức bồi dưỡng và đòi hỏi phải được chăm

sóc, phục vụ hơn là bị quản lý và áp đặt về hành chính như hiện nay.

- Theo dõi học viên sau khi kết thúc khóa bồi dưỡng: Việc theo dõi sản phẩm bồi dưỡng sẽ giúp cơ sở đào tạo đánh giá quá trình bồi dưỡng và quản lý hoạt động bồi dưỡng phù hợp với thực tiễn nghề nghiệp và sự phát triển kinh tế - xã hội.

3.5. Quản lý cơ sở vật chất kĩ thuật phục vụ bồi dưỡng

- Cơ sở vật chất phục vụ cho quá trình bồi dưỡng bao gồm: Cơ sở vật chất - kĩ thuật gián tiếp như ăn ở, phương tiện đi lại, nghỉ ngơi, giải trí và cơ sở vật chất - kĩ thuật trực tiếp như: Nhà cửa (phòng học giảng đường, phòng tin học, phòng ngoại ngữ, phòng đọc thư viện), các thiết bị dạy học (thiết bị nghe nhìn, thiết bị dạy ngoại ngữ, thiết bị xử lý thông tin), tài liệu, sách tham khảo...

- Mục đích của quản lý cơ sở vật chất - kĩ thuật là nhằm: Nâng cao chất lượng thực hành, thực tập, rèn luyện kĩ năng, kĩ xảo cho người học; nâng cao tính khách quan của giảng dạy trong mối quan hệ biện chứng với yêu cầu trừu tượng hóa, mô hình hóa; giảm nhẹ lao động của thầy và trò; mở rộng khả năng cho nhiều người đồng thời tạo điều kiện để cá biệt hóa việc giáo dục, phù hợp với đặc điểm của từng đối tượng học.

- Nội dung của quản lý cơ sở vật chất - kĩ thuật bao gồm: Xây dựng quy hoạch, kế hoạch tổng thể về nhu cầu sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ công tác giảng dạy, học tập, nghiên cứu và làm việc của nhà trường theo từng giai đoạn; tổ chức việc xây dựng, sửa chữa, mua sắm theo kế hoạch chỉ đạo khai thác sử dụng có hiệu quả; tổ chức kiểm tra, giám sát, đánh giá tình hình sử dụng từ đó có biện pháp bổ sung điều chỉnh nhằm từng bước hiện thực hóa, sử dụng, khai thác có hiệu quả hệ thống cơ sở vật chất - kĩ thuật phục vụ tốt nhất công tác bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học và các hoạt động khác.

4. Các yếu tố ảnh hưởng tới quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo

4.1. Điều kiện về biển và hải đảo của quốc gia

Trong điều kiện thế giới hiện nay, các quốc gia có biển nhìn chung dành sự chú ý về khai thác các tiềm năng từ biển, định dạng lại bản đồ biển thế giới. Tình hình này làm cho quan hệ quốc tế về biển có xu hướng ngày càng trở nên phức tạp hơn bao giờ hết. Ứng xử và giải quyết các quan hệ quốc tế giữa các quốc gia với nhau liên quan đến vấn đề biển ngày càng khó khăn và gay gắt. Ở đây không phải là vấn đề lợi ích, mà cao hơn thế là vấn đề chủ quyền lãnh thổ, vấn đề thiêng liêng đối với bất kì quốc gia nào. Do đó, các bên luôn luôn tỏ ra cứng rắn và giữ vững lập trường của họ trong các quan hệ đàm phán. Việc này đòi hỏi có sự tham mưu của nhiều cơ quan liên quan. Nhưng nhìn chung, cơ quan quản lý nhà nước về biển đảo đóng vai trò quan trọng trong việc cung cấp thông tin và đề ra sách lược liên quan đến vấn đề biển đảo. Hiệu quả tham mưu đó phụ thuộc vào năng



lực, phẩm chất của đội ngũ nhân sự biển nói chung và công chức quản lý nhà nước về biển nói riêng. Tình thế nảy sinh yêu cầu đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển đảo buộc phải nâng cao nhận thức cũng như trình độ tư duy của mình mới hi vọng đưa ra được những quyết sách phù hợp với tình hình. Với nghĩa như vậy, tình hình biển, quan hệ quốc tế liên quan đến biển đã góp phần yêu cầu đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển phải nâng cao chất lượng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Như vậy, có thể thấy, điều kiện về biển đảo tác động một cách khách quan tới nhóm tiêu chí cơ bản là trình độ, năng lực của đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo.

4.2. Trình độ phát triển của nền kinh tế

Với một quốc gia có biển, thậm chí là điều kiện về biển thuận lợi thì khả năng khai thác cũng như sự phát huy vai trò của biển đối với nền kinh tế và do đó đến chất lượng của đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển còn phụ thuộc vào trình độ phát triển nền kinh tế của quốc gia đó. Thực tế chứng minh rằng, đối với các quốc gia có biển khả năng vươn ra biển và do đó đội ngũ công chức quản lý nhà nước về lĩnh vực biển được hình thành và chất lượng đội ngũ này nhìn chung rất khác nhau về trình độ giữa quốc gia phát triển và các quốc gia đang phát triển. Về trình độ quản lý, tính chuyên nghiệp và khả năng tác nghiệp cũng như tính sẵn sàng trong các tham mưu, hoạch định chính sách của đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển của các nước phát triển, chẳng hạn như Hoa Kỳ, Canada, Pháp... chắc hẳn sẽ cao hơn so với các nước đang phát triển như các nước thuộc thế giới thứ ba ở Đông Nam Á hay châu Phi.

Trình độ phát triển nền kinh tế không những tác động vào năng lực của đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển, đảo của một quốc gia mà còn tác động vào cấu trúc của đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển đảo. Ở các quốc gia phát triển, quản lý nhà nước về biển đã đạt đến trình độ phân công chuyên môn rất sâu sắc. Từ đó hình thành nên đội ngũ công chức được phân công, phân nhiệm vụ mang tính chuyên môn đặc thù chi tiết và rõ nét. Kết quả là chất lượng và hiệu quả quản lý nhà nước về biển sẽ cao hơn bởi khả năng sẵn sàng đáp ứng yêu cầu thực tiễn sẽ cao hơn so với các nước có nền kinh tế trình độ phát triển thấp.

Mặt khác, trình độ phát triển nền kinh tế của một quốc gia còn tác động đến khả năng đầu tư cho quá trình đào tạo nâng cao trình độ của đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển đảo. Một quốc gia có trình độ phát triển kinh tế cao, tiềm năng đầu tư cho sự nghiệp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao về biển đảo nói chung và đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển đảo nói riêng sẽ cao hơn so với các quốc gia phát triển kém hơn. Từ đó mà tác động trực tiếp đến chất lượng của đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển, hải đảo của quốc gia.

4.3. Trình độ phát triển về khoa học quản lý và

khoa học công nghệ của lĩnh vực biển và hải đảo

Phát triển đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo cũng chịu tác động trực tiếp của trình độ phát triển của khoa học công nghệ về lĩnh vực biển và hải đảo vì việc phát triển đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo phải đảm bảo cả về số lượng, cơ cấu đào tạo và chất lượng về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững, bảo vệ môi trường biển và bảo vệ chủ quyền biển, đảo.

Bởi lẽ, việc quản lý nhà nước đòi hỏi phải dựa trên thông tin về tình hình biển đảo. Hệ thống thông tin có được lại phụ thuộc chặt chẽ vào trình độ phát triển của khoa học công nghệ về lĩnh vực biển. Chẳng hạn, trước đây khi khoa học công nghệ chưa phát triển, việc khai thác nguồn tài nguyên từ biển mới được nhận thức ở phạm vi bề nổi, đó là khai thác thủy hải sản, giao thông biển, vấn đề phòng chống thiên tai và từ đó hình thành các yêu cầu quản lý nhà nước về các khía cạnh đó. Khi khoa học phát triển hơn ngoài tài nguyên bề nổi, con người còn phát hiện ra nhiều loại tài nguyên khác không chỉ trong lòng biển mà còn ở đáy đại dương, điều này dẫn đến xuất hiện các yêu cầu quản lý nhà nước về việc làm thế nào để khai thác tốt nhất các nguồn lực đó. Tất yếu phải xây dựng và phát triển đội ngũ và yêu cầu chất lượng về đội ngũ công chức quản lý nhà nước về các khía cạnh mới đó. Hệ quả là, khoa học về biển càng phát triển, công nghệ về biển càng phát triển, càng đòi hỏi sự mở rộng về chuyên môn cũng như trình độ quản lý của đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển của các quốc gia có biển.

4.4. Cơ chế, chính sách quản lý của nhà nước về lĩnh vực biển và hải đảo

Chính sách của nhà nước thể hiện nhận thức về tầm quan trọng của vấn đề biển đảo đối với phát triển quốc gia, môi trường kinh tế quốc tế cũng như những xu hướng biến đổi trong quan hệ kinh tế quốc tế liên quan đến vấn đề biển đảo. Từ trong chính sách đó có thể có những khía cạnh về xây dựng nguồn nhân lực về biển, đảo nói chung và đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo nói riêng. Với ý nghĩa đó, chính sách của nhà nước về lĩnh vực biển đảo nói chung và về đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển đảo nói riêng có ý nghĩa góp phần phát triển đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển, hải đảo trong dài hạn đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng và đồng bộ về cơ cấu.

4.5. Trình độ đào tạo về chuyên môn nói chung và chuyên môn liên quan đến lĩnh vực biển và hải đảo của công chức

Đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo đòi hỏi phải hiểu biết không những kiến thức về quản lý, về chính sách pháp luật của nhà nước nói chung. Bên cạnh đó, lĩnh vực biển và hải đảo là một lĩnh vực hết sức đặc thù về kiến thức cũng như chuyên môn. Do đó, nếu công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo chỉ thuần túy được đào tạo về lĩnh vực quản lý nhà nước, họ sẽ rất phụ thuộc vào những kiến nghị tư vấn của các chuyên gia mà không có khả năng phản biện hoặc xác

tín những thông tin của các chuyên gia đệ trình. Trong trường hợp như vậy, quá trình thực thi quản lý nhà nước của công chức sẽ kém hiệu quả hơn. Vì vậy, nếu cán bộ quản lý vừa giỏi về kĩ năng quản lý nhà nước thể hiện ở sự am hiểu sâu sắc về đường lối chủ trương, chính sách chiến lược, hệ thống pháp luật quốc gia và quốc tế về lĩnh vực biển và hải đảo, lại vừa am hiểu những vấn đề liên ngành của lĩnh vực biển và hải đảo thì hiệu quả thực thi hoạt động quản lý nhà nước của họ sẽ tốt hơn rất nhiều. Do đó, xét về mặt năng lực, kiến thức chuyên môn được đào tạo qua trường lớp của đội ngũ công chức nhà nước về biển và hải đảo có tác động tích cực tới chất lượng đội ngũ công chức này.

4.6. Năng lực trí tuệ của đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo

Thực thi quyền lực nhà nước về lĩnh vực biển và hải đảo đòi hỏi sự thông minh, nhạy bén, sự am hiểu kiến thức vừa sâu vừa rộng. Bởi đây là lĩnh vực tổng hợp liên quan đến rất nhiều khía cạnh của đời sống xã hội. Do đó, năng lực trí tuệ, sự thông minh, nhạy bén của người công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo có tác động quan trọng tới khả năng hoạch định và ra quyết định xử lý công việc quản lý nhà nước về biển và hải đảo. Vì thế, nếu hệ thống quản lý nhà nước về biển và hải đảo của một quốc gia chỉ chọn tạo được những người công chức kém về năng lực trí tuệ, chắc chắn chất lượng của đội ngũ công chức đó sẽ thấp và hiệu quả công việc quản lý nhà nước về lĩnh vực biển và hải đảo sẽ gặp nhiều khó khăn.

4.7. Môi trường làm việc của công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo

Để đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo có thể phát huy được năng lực của họ trong thực thi hoạt động chức năng thì môi trường công tác cũng đặc biệt quan trọng, do đó, xét về khía cạnh tác động thì môi trường làm việc mà trước hết là môi trường làm việc bên trong tổ chức thực thi chức năng quản lý nhà nước về môi trường có ý nghĩa là thúc đẩy hoặc kìm hãm

sự cống hiến của công chức và do đó tác động trực tiếp tới chất lượng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo. Tác động ảnh hưởng của môi trường làm việc của công chức có thể tới nhiều khía cạnh cả về năng lực, khả năng sẵn sàng làm việc và đảm chịu trách nhiệm cũng như khả năng chuyên môn của công chức, thậm chí cả lập trường tư tưởng của họ.

5. Kết luận

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực về biển và hải đảo cần đặc biệt coi trọng khâu đào tạo, bồi dưỡng. Quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo hướng tới việc phát triển từng cá nhân và cả đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo nhằm đáp ứng mục tiêu chiến lược biển để ra và các yêu cầu của việc nâng cao chất lượng quản lý nhà nước về biển. Quản lý hoạt động bồi dưỡng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo là cơ sở lý luận quan trọng để các chủ thể quản lý tổ chức thực hiện có hiệu quả hoạt động bồi dưỡng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Nguyễn Trọng Điền, (2009), *Tổ chức khoa học công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức trong thời kỳ đổi mới*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ.
- [2]. Trần Khánh Đức, (2010), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [3]. Nguyễn Tiến Đạo, (2016), *Quản lý hoạt động bồi dưỡng cán bộ công chức ở các cơ sở đào tạo bồi dưỡng của Bộ Nội vụ trong giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ Giáo dục học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- [4]. Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, (2009), *Một số vấn đề về công tác đào tạo và quản lý đào tạo - Thực tiễn và kinh nghiệm*, NXB Chính trị-Hành chính.
- [5]. Vũ Văn Phúc - Nguyễn Duy Hùng, (2012), *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

ADMINISTRATING RE-TRAINING ACTIVITIES OF STATE MANAGERS WHO ARE IN CHARGE OF THE OCEAN AND ISLANDS

Nguyen Thi Thu Ha
Research Institute of Ocean and Island
Email: nttha_tcb@monre.gov.vn

Abstract: *Administrating re-training activities of state managers who are in charge of the ocean and islands is one of the important contents in the development of human resources in the field of the ocean and islands to meet the development requirements of the country as well as the situation of marine economic development and national sovereignty. In this article, the task of administration covers the following contents: management of re-training objectives; management of content and re-training programs; Management of form of re-training; Learner management; Management of facilities, techniques for the re-training. The article also examines objective and subjective factors affecting the administration process of re-training activities of state managers who are in charge of the ocean and islands.*

Keywords: *Re-training of civil servants; State management; ocean and islands.*