

# BỒI DƯỠNG KĨ NĂNG LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CHO CÁN BỘ QUẢN LÝ NGÀNH THÔNG TIN VÀ TRUYỀN THÔNG: MỘT ĐÒI HỎI QUAN TRỌNG VÀ TẤT YẾU

**ThS. TRẦN THỊ THU HIỂN**  
Học viện Báo chí và Tuyên truyền

## 1. Đặt vấn đề

Sau hơn 20 năm đổi mới, ngành thông tin và truyền thông nước ta đã có những bước tiến toàn diện, vượt bậc về mọi mặt, rút ngắn khoảng cách phát triển so với các nước trong khu vực và trên thế giới, chủ động hội nhập kinh tế quốc tế, bảo đảm an ninh, quốc phòng và phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH-HĐH) đất nước.

Những thành tựu đáng khích lệ nêu trên chứng tỏ tầm nhìn xa trông rộng của các nhà lãnh đạo, quản lý ngành. Tuy nhiên, chúng vẫn chưa tương xứng với tiềm năng, thế mạnh của ngành và yêu cầu của CNH-HĐH đất nước; chưa phát huy, khai thác hết năng lực con người trong quản lý nhà nước cũng như quản lý các doanh nghiệp. Sự nghiệp CNH-HĐH đất nước với những biến đổi to lớn và "tăng tốc" mạnh mẽ, tiếp tục đòi hỏi ngành, với vai trò là ngành hạ tầng kinh tế - xã hội, cần phải đi trước, phát triển mạnh hơn, chất lượng ngày càng cao hơn, vượt qua nguy cơ tụt hậu, bắt kịp các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới. Để thực hiện yêu cầu đó cần nâng cao hơn nữa công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ quản lý ngành thông tin và truyền thông. Đây là một đòi hỏi quan trọng và tất yếu mà xã hội đang đặt ra trước toàn ngành.

## 2. Những chuyển biến tích cực trong công tác đào tạo cán bộ

Là một bộ đa ngành, đa lĩnh vực, mang tính công nghệ hiện đại như viễn thông, Internet, công nghệ thông tin... lại bao gồm những lĩnh vực nhạy cảm như báo chí, xuất bản... vì vậy, các công việc chuyên môn, các hoạt động của ngành có ảnh hưởng rộng rãi đến cộng đồng và tác động sâu sắc đến sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Để thích ứng với sự phát triển liên tục của khoa học- kĩ thuật trong ngành, những người hoạt động trong các lĩnh vực này thường rất năng động, nhiệt huyết và chịu được áp lực công việc cao. Hơn nữa, người cán bộ quản lý thông tin và truyền thông cần liên tục cập nhật thông tin mới, nếu không sẽ trở nên lạc hậu về kĩ thuật, dẫn đến hạn chế trong ban hành quyết

định quản lý. Người cán bộ quản lý ngành vừa phải có kĩ năng về công việc cụ thể vừa phải có kiến thức tổng quát về ngành cũng như những hoạt động liên quan. Bên cạnh đó, cần phải có kĩ năng pháp lý, chính trị, kinh tế và xã hội.

Ý thức được tất cả những đòi hỏi đó, thời gian qua, Bộ Thông tin và Truyền thông đã quan tâm đào tạo đội ngũ cán bộ, trước hết là cán bộ lãnh đạo các cấp vững vàng về chính trị, gương mẫu về đạo đức, có tư duy đổi mới, năng lực sáng tạo, tinh thần chủ động và thích ứng cao với những thay đổi nhanh chóng mang đặc trưng của ngành. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Bộ có nhiều chuyển biến tích cực. Nhiều cán bộ được cử đi học các lớp bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, quản lý nhà nước. Các đơn vị chủ động đào tạo cán bộ theo hướng đa ngành, đa lĩnh vực, gắn đào tạo chuyên môn với đào tạo lí luận chính trị và rèn luyện kiến thức thực tiễn cho cán bộ.

Trên cơ sở đề tài cấp bộ "Đề xuất các giải pháp rèn luyện và nâng cao kĩ năng lãnh đạo, quản lý của cán bộ quản lý ngành thông tin và truyền thông" do ThS. Nguyễn Thị Hoàng Hà làm chủ nhiệm, nhóm nghiên cứu đã soạn thảo các mẫu phiếu điều tra khảo sát về kĩ năng lãnh đạo, quản lý của các cán bộ quản lý ngành. Kết quả là nhóm nghiên cứu đã thu về 600 phiếu, trong đó gần 200 phiếu trực tiếp và hơn 300 phiếu qua email, Fax.

Số liệu khảo sát cho thấy, cán bộ quản lý thông tin và truyền thông sử dụng các kĩ năng lãnh đạo tương đối thành thạo và thành thạo. Có một số kĩ năng chỉ có từ 3-5% số người được hỏi thừa nhận mình sử dụng thành thạo như kĩ năng tuyển dụng nhân sự, thuyết phục đối với cán bộ nam; nhận biết và giải quyết vấn đề, quan sát, kiểm tra, giải quyết xung đột đối với cán bộ nữ... Trong số cán bộ quản lý cấp vụ và tương đương, có người cho rằng "người quản lý cần phải có thêm năng lực điều hành, kinh nghiệm quản lý, khả năng áp dụng các văn bản quy phạm pháp luật vào công tác, kiến thức tổng hợp, uy tín chuyên môn...". Kết quả điều tra ở cấp này được trình bày tại bảng sau:

TT	Các kĩ năng lãnh đạo, quản lí	Rất thành thạo (%)	Thành thạo (%)	Tương đối thành thạo (%)
1.	Dự báo	3,3	24,7	72
2.	Nhận biết và giải quyết vấn đề	10	41,3	48,7
3.	Hoạch định, phân tích, đánh giá chính sách	4,7	28,7	66,7
4.	Xây dựng dự án, đề án	12	29,4	58,6
5.	Lập kế hoạch	12	32	56
6.	Ban hành Quyết định quản lí	6	24,7	69,3
7.	Phân tích, thiết kế tổ chức	6,7	34	59,3
8.	Đánh giá nhân sự	0	24,7	75,3
9.	Tuyển dụng nhân sự	4,7	34,7	60,6
10.	Giao tiếp	13,3	55,3	31,3
11.	Thuyết trình	12	52	36
12.	Thuyết phục	3,3	30	66,6
13.	Giải quyết xung đột	3,3	40	56,3
14.	Điều hành cuộc họp	19,3	62	18,7
15.	Tổ chức hệ thống thông tin	6,7	60	33,3
16.	Sử dụng mạng thông tin quản lí	17,3	42,7	40
17.	Đàm phán	5,4	31,3	63,3
18.	Lễ tân đối ngoại	3,3	44,6	52
19.	Tiếng Anh	0	28,7	71,3

Ở cấp này, các cán bộ đều có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên, nhưng tuổi đời trung bình cao và cơ cấu cán bộ nữ thấp (chưa đến 10%), và họ có nhu cầu được bồi dưỡng thêm nhóm kĩ năng dự báo, hoạch định chính sách, thuyết phục, đàm phán, ban hành quyết định quản lí... Trong khi đó, đội ngũ cán bộ quản lí cấp phòng và tương đương tuổi đời còn trẻ và kinh nghiệm quản lí chưa nhiều. Những cán bộ này có nhu cầu được bồi dưỡng thêm các kĩ năng nhận biết và giải quyết vấn đề; lập kế hoạch; xây dựng nhóm làm việc có hiệu quả; thuyết phục; thuyết trình...

Đối với cán bộ quản lí cấp trung (trưởng và phó các đơn vị thành viên trong Bộ, giám đốc, phó giám đốc các Sở Thông tin và Truyền thông), tỉ lệ người được hỏi cũng chủ yếu chọn mức độ sử dụng kĩ năng lãnh đạo là thành thạo và tương đối thành thạo. Trong đó nhóm các kĩ năng giao tiếp, thuyết trình, điều hành cuộc họp, tổ chức thông tin có tỉ lệ thành thạo cao (lần lượt là 55,3%; 52%; 62%; 60%). Còn nhóm kĩ năng dự báo, hoạch định chính sách, thuyết phục, đàm phán, ban hành quyết định quản lí có số người lựa chọn như sau: 72% số cán bộ được hỏi cho rằng cần được bồi dưỡng thêm kĩ năng dự báo; 66,7% cho rằng cần học thêm kĩ năng hoạch định, phân tích, đánh giá chính sách; 58,6% cần học thêm kĩ năng xây dựng đề án; 69,3% cho rằng cần học thêm kĩ năng ban hành quyết định quản lí... Từ thực tế này, chúng tôi cho rằng cần phải xây dựng các chương trình, khóa học bồi dưỡng ngắn hạn, vừa nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo của cán bộ vừa đáp ứng được nhu cầu cân đối thời gian của công tác cá nhân. Khi được hỏi lí do ngành không tổ chức đào tạo thường xuyên hoặc bản thân không tự học hỏi nâng cao kĩ năng quản lí, hầu hết cán bộ tập trung vào hai nguyên nhân là kinh phí và thời gian. Cụ thể, 50% số cán bộ nữ cho rằng vấn đề kinh phí chi phối việc học tập; 56% cho rằng học tập ảnh hưởng đến công việc; 88,9% cho rằng họ không có thời gian. Tỉ lệ này đối với cán bộ nam lần lượt là 48,2%; 48,2%; 75,86%. Điều này cho thấy, một mặt, Bộ cần tạo điều kiện khuyến khích cán bộ tham gia học tập nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lí. Mặt khác, khi tổ chức các khóa học cũng cần bố trí thời gian phù hợp, thuận lợi nhất, tránh ảnh hưởng nhiều đến công việc của các cá nhân. Các khóa học ngắn từ 3 ngày đến 1 tuần được thiết kế linh hoạt, sẽ đáp ứng được phần nào nhu cầu của đối tượng này.

### **3. Đẩy mạnh quá trình đào tạo và tự đào tạo**

Việc tăng cường vai trò của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý thông tin và truyền thông sẽ giúp nâng cao nhận thức về nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý của ngành trong bối cảnh mới; thực hiện yêu cầu về tiêu chuẩn hóa cán bộ lãnh đạo, quản lý trong ngành; nhận thức về vai trò của Trường Đào tạo, Bồi dưỡng cán bộ quản lý Thông tin và Truyền thông. Bên cạnh việc đầu tư, nâng cao chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo, xây dựng các khóa học hợp lý thì việc tạo điều kiện cho cán bộ tự đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực lãnh đạo, quản lý là điều hết sức quan trọng. Quá trình tự đào tạo có nhiều ưu thế: không mang tính bắt buộc, gượng ép đối với người học; người học hoàn toàn chủ động về mặt thời gian, và chính họ hiểu rõ hơn ai hết mình đang thiếu hụt những kiến thức gì để chọn lựa học hỏi. Sự thoải mái trong học tập sẽ đem lại hiệu quả cao.

Tuy nhiên, do không có chủ thể giám sát nên trong quá trình tự đào tạo, nếu người học không có ý thức vươn lên thì sẽ khó thu được kết quả. Hơn nữa, trước nhiều nguồn thông tin như hiện nay, nếu không được định hướng, người học sẽ dễ rơi vào trạng thái nhiễu loạn thông tin, thậm chí tiếp thu những thông tin sai lệch. Để khắc phục hạn chế này, một mặt, các đơn vị nên đưa kết quả học tập của cán bộ vào tiêu chí thi đua khen thưởng; đánh giá cán bộ, xét nâng ngạch... để tạo động lực thúc đẩy cán bộ tự hoàn thiện trình độ của bản thân. Mặt khác, Bộ cần xây dựng kênh thông tin cho cán bộ có nguồn thông tin bảo đảm chất lượng phục vụ học tập; đồng thời tạo điều kiện thời gian, khuyến khích cán bộ tranh thủ cập nhật thông tin mới.

Ngoài ra, cần phải xây dựng cơ sở vật chất kỹ thuật, chất lượng đội ngũ giảng viên và hệ thống chương trình, giáo trình, tài liệu phù hợp với yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng lãnh đạo, quản lý của cán bộ ngành thông tin và truyền thông. Cụ thể là phải xây dựng một hệ thống trang, thiết bị kỹ thuật dạy - học hiện đại phù hợp với yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho cán bộ lãnh đạo, quản lý của ngành. Đồng thời trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, cần đổi mới, cải tiến phương pháp giảng dạy, kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học viên. Việc hình thành các khoá đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho cán bộ quản lý của ngành thông tin và truyền thông đã xác định được nhu cầu và các kỹ năng lãnh đạo, quản lý cần được bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ quản lý của ngành.

#### 4. Kết luận

Trong quá trình đổi mới quản lý và mở cửa thị trường hiện nay, ngành thông tin và truyền thông đang đứng trước nhiều cơ hội và thách thức. Tốc độ phát triển nhanh, sự cạnh tranh trên thị trường ngày càng gay gắt, quản lý thông tin nhạy cảm đòi hỏi phải tăng cường công tác đào tạo cán bộ quản lý, lãnh đạo của ngành. Trong đó, nhu cầu về cán bộ quản lý nhà nước, cán bộ quản lý hoạt động sự nghiệp và các doanh nghiệp đang là yêu cầu cấp bách nhằm đáp ứng yêu cầu của công cuộc đổi mới. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý cho các ngành nói chung và ngành thông tin và truyền thông nói riêng cần được các cấp lãnh đạo quan tâm đúng mức. Để có một đội ngũ lãnh đạo, quản lý thực sự có năng lực và phẩm chất đáp ứng được yêu cầu phát triển đất nước trong thời kỳ CNH-HĐH, ngoài việc cập nhật những kiến thức về các lĩnh vực của ngành, công tác đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng quản lý, lãnh đạo cũng đóng vai trò không kém phần quan trọng.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết TƯ 3 khóa VIII của Bộ Thông tin và Truyền thông
2. Nguyễn Cúc (chủ biên), Đàm Văn Nhuệ, Nguyễn Cảnh Hoan, "*Kỹ năng lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp*", NXB Chính trị Quốc gia, 2005.
3. Nguyễn Thị Hoàng Hà, "*Những biện pháp quản lý nhằm nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng cán bộ, công chức ngành văn hóa - thông tin tại Trường cán bộ quản lý văn hóa thông tin*", Luận văn thạc sĩ Quản lý giáo dục, ĐH Quốc gia Hà Nội, Khoa Sư phạm, 2005.
4. Nguyễn Ngọc Hiến (chủ biên), "*Khóa học Kỹ năng lãnh đạo và quản lý*", Tài liệu bồi dưỡng, Học viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội, 2006.
5. John C. Maxwell, "*Nhà lãnh đạo 360*", NXB Lao động xã hội, Hà Nội, 2007...

#### SUMMARY

*The author thinks that for a competent managerial staff of the information and communication sector meeting the needs of industrialization-modernization, besides updating knowledge about the specialties of the sector the training of managerial skills is also very important.*