

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức gắn với nâng cao trách nhiệm giải trình trong quản trị quốc gia ở Việt Nam

TS TÔ TRỌNG MẠNH

Học viện Hành chính và Quản trị công

08:42, ngày 24-07-2026

TCCS - Trong tiến trình cải cách hành chính và xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, Việt Nam đang đứng trước yêu cầu đổi mới toàn diện phương thức quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, minh bạch và hiệu quả. Bối cảnh đó đặt ra yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Trong đó, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức gắn với tăng cường trách nhiệm giải trình là yêu cầu cấp thiết, nhằm góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp, liêm chính, tinh thần trách nhiệm cao, đáp ứng yêu cầu quản trị quốc gia trong kỷ nguyên số.

Cơ sở lý luận về đào tạo, bồi dưỡng và trách nhiệm giải trình trong quản trị quốc gia

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức được hiểu là một quá trình có tổ chức, nhằm trang bị, cập nhật và phát triển hệ thống tri thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho đội ngũ thực thi công vụ. Trong bối cảnh quản trị công hiện đại, nội hàm của hoạt động này không chỉ dừng lại ở việc truyền thụ kiến thức chuyên môn, mà còn hướng tới phát triển năng lực toàn diện, bao gồm năng lực tư duy chiến lược, ra quyết định chính sách, quản lý rủi ro, thích ứng với thay đổi và giao tiếp công vụ. Đặc biệt, một trong những năng lực cốt lõi cần được chú trọng là năng lực thực hiện trách nhiệm giải trình - yếu tố gắn trực tiếp với chất lượng và tính chính danh của nền hành chính công.

Theo cách tiếp cận phổ biến, trách nhiệm giải trình được hiểu là nghĩa vụ của các chủ thể nắm giữ quyền lực công thể hiện qua việc cung cấp thông tin, giải thích các quyết định và hành vi của mình, đồng thời phải chịu trách nhiệm trước các cơ quan có thẩm quyền hoặc công chúng về những hậu quả phát sinh. Trong quản trị quốc gia, trách nhiệm giải trình đóng vai trò là một cơ chế nền tảng để kiểm soát quyền lực nhà nước, bảo đảm tính minh bạch, hiệu lực và hiệu quả của hoạt động công vụ. Khi quá trình phân cấp, phân quyền ngày càng được mở rộng, quyền tự chủ của các cấp chính quyền gia tăng, thì nguy cơ phát sinh tình trạng lạm quyền, thiếu minh bạch hoặc sai lệch trong thực thi chính sách cũng trở nên rõ rệt hơn. Vì vậy, yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ cán bộ, công chức không chỉ là năng lực chuyên môn, mà còn là khả năng thực hiện trách nhiệm giải trình trước nhà nước và xã hội. Việc thiết lập và củng cố cơ chế giải trình hiệu quả trở thành yêu cầu tất yếu, nhằm duy trì kỷ cương hành chính và củng cố niềm tin của người dân đối với bộ máy nhà nước.

Từ góc độ lý thuyết “ủy quyền - kiểm soát”, mối quan hệ giữa nhân dân (chủ thể ủy quyền) và đội ngũ cán bộ, công chức của nhà nước (chủ thể được ủy quyền) luôn tiềm ẩn tình trạng bất cân xứng thông tin và xung đột lợi ích. Trong bối cảnh này, đào tạo, bồi dưỡng giữ vai trò như một công cụ thể chế quan trọng nhằm giảm thiểu bất cân xứng thông tin, nâng cao năng lực và chuẩn hóa hành vi của chủ thể được ủy quyền. Thông qua quá trình đào tạo, cán bộ, công chức không chỉ được trang bị kiến thức chuyên môn, mà còn được định hướng về chuẩn mực đạo đức công vụ, ý thức trách nhiệm và nghĩa vụ giải trình trước nhà nước và xã hội.

Như vậy, có thể thấy đào tạo, bồi dưỡng và trách nhiệm giải trình có mối quan hệ hữu cơ và tác động qua lại lẫn nhau trong nền quản trị quốc gia. Đào tạo, bồi dưỡng là tiền đề để hình thành năng lực và ý thức giải trình; ngược lại, yêu cầu về trách nhiệm giải trình tạo động lực thúc đẩy đổi mới nội dung, phương pháp và tiêu chuẩn đào tạo. Sự kết hợp hiệu quả giữa hai yếu tố này góp phần xây dựng một nền hành chính chuyên nghiệp, minh bạch, trách nhiệm và hướng tới phục vụ người dân.

Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức gắn với trách nhiệm giải trình ở Việt Nam

Trong những năm qua, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở Việt Nam đã có những chuyển biến tích cực cả về thể chế, nội dung và tổ chức thực hiện. Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật từng bước được hoàn thiện, tạo hành lang pháp lý tương đối đồng bộ cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Tiêu biểu là Luật Cán bộ, công chức 2008 (được sửa đổi, bổ sung bởi Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức sửa đổi năm 2019) và Luật Cán bộ, công chức 2025. Về nội dung, các chương trình đào tạo, bồi dưỡng đã từng bước được đổi mới theo hướng tiếp cận năng lực, chú trọng trang bị kiến thức về cải cách hành chính, quản trị công, đạo đức công vụ và kỹ năng thực thi nhiệm vụ. Một số cơ sở đào tạo đã chủ động cập nhật chương trình theo hướng tích hợp các nội dung về quản trị hiện đại, quản lý công mới và chuyển đổi số trong khu vực công.

Thực tiễn cho thấy, trách nhiệm giải trình của một bộ phận cán bộ, công chức còn hạn chế, biểu hiện ở việc cung cấp thông tin chưa đầy đủ, thiếu minh bạch trong ra quyết định và chưa chịu trách nhiệm đến cùng về kết quả thực thi công vụ. Một trong những nguyên nhân quan trọng là công tác đào tạo, bồi dưỡng vẫn còn tồn tại một số hạn chế, chưa thực sự gắn với yêu cầu nâng cao trách nhiệm giải trình và chuẩn mực quản trị hiện đại.

Thứ nhất, nội dung đào tạo chưa gắn với năng lực giải trình

Mặc dù đã có sự đổi mới, song phần lớn chương trình đào tạo vẫn thiên về cung cấp kiến thức lý thuyết; nội dung đào tạo vẫn còn tình trạng trùng lặp, chưa chú trọng đầy đủ đến các nội dung cốt lõi của trách nhiệm giải trình như minh bạch thông tin, giải trình chính sách, quản trị rủi ro và ra quyết định trong môi

trường phức tạp. Điều này dẫn đến việc cán bộ, công chức chưa được trang bị đầy đủ năng lực để thực hiện hiệu quả nghĩa vụ giải trình trong thực tiễn.

Thứ hai, phương pháp đào tạo còn chậm đổi mới

Phương pháp giảng dạy chủ yếu vẫn theo hướng truyền đạt một chiều, nặng về lý thuyết, thiếu các phương pháp đào tạo tích cực như thảo luận tình huống, mô phỏng, học tập dựa trên vấn đề hoặc đào tạo theo năng lực. Điều này làm hạn chế khả năng vận dụng kiến thức vào giải quyết các tình huống thực tiễn, đặc biệt là các tình huống đòi hỏi kỹ năng giải trình, phản biện và xử lý trách nhiệm công vụ.

Thứ ba, cơ chế đánh giá hiệu quả đào tạo chưa thực chất

Việc đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng hiện nay chủ yếu dựa trên quá trình tham gia và hoàn thành khóa học, chưa gắn chặt với kết quả thực thi công vụ sau đào tạo. Các tiêu chí đánh giá về mức độ cải thiện năng lực giải trình, tính minh bạch hay hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chưa được lượng hóa rõ ràng. Điều này làm giảm ý nghĩa thực tiễn của công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ tư, sự gắn kết giữa đào tạo và yêu cầu thực tiễn còn hạn chế

Trong bối cảnh chuyển đổi số, hội nhập quốc tế và yêu cầu nâng cao chất lượng quản trị quốc gia, nhiều chương trình đào tạo chưa kịp thời cập nhật các yêu cầu mới của quản trị hiện đại như chính phủ số, quản trị dữ liệu, trách nhiệm giải trình trong môi trường số. Đây là một trong những điểm nghẽn ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong giai đoạn hiện nay.

Thứ năm, cơ chế khuyến khích và ràng buộc trách nhiệm còn hạn chế

Việc tham gia đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự gắn với công tác đánh giá, bổ nhiệm, quy hoạch và sử dụng cán bộ. Trách nhiệm cá nhân trong việc nâng cao năng lực, đặc biệt là năng lực giải trình, chưa được quy định rõ ràng và thực thi nghiêm túc. Do đó, động lực học tập và tự bồi dưỡng của một bộ phận cán bộ, công chức còn chưa cao.

Từ những phân tích trên có thể thấy, mặc dù công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở Việt Nam đã đạt được nhiều kết quả tích cực, song việc gắn kết với yêu cầu nâng cao trách nhiệm giải trình vẫn còn những khoảng trống cần tiếp tục hoàn thiện. Đây chính là cơ sở thực tiễn quan trọng để đề xuất các giải pháp đổi mới trong thời gian tới.

Yêu cầu đặt ra trong bối cảnh quản trị quốc gia hiện đại

Trong bối cảnh chuyển đổi số, toàn cầu hóa và sự gia tăng các thách thức quản trị phi truyền thống, quản trị quốc gia ở Việt Nam đang chuyển dịch mạnh mẽ từ mô hình quản lý hành chính truyền thống sang mô hình quản trị hiện đại,

lấy người dân làm trung tâm, đề cao tính minh bạch, trách nhiệm và hiệu quả. Điều này đặt ra những yêu cầu mới, toàn diện và khắt khe hơn đối với đội ngũ cán bộ, công chức; đặc biệt là trong mối quan hệ giữa đào tạo, bồi dưỡng và thực thi trách nhiệm giải trình.

Thứ nhất, yêu cầu về tính minh bạch và trách nhiệm giải trình ngày càng cao trong quản trị quốc gia

Trong điều kiện xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, trách nhiệm giải trình không chỉ là yêu cầu nội tại của bộ máy hành chính, mà còn là yêu cầu từ quyền của xã hội và người dân. Văn kiện Đại hội XIII, XIV của Đảng và hệ thống pháp luật hiện hành, đặc biệt là Luật Tiếp cận thông tin và Luật Phòng, chống tham nhũng đã từng bước thể chế hóa nghĩa vụ công khai, minh bạch và giải trình của cơ quan nhà nước và cán bộ, công chức.

Trong thực tiễn, sự phát triển của truyền thông số và mạng xã hội đã làm gia tăng áp lực giải trình từ phía công chúng, khiến các quyết định hành chính không còn “đóng kín”, mà phải chịu sự giám sát rộng rãi và liên tục của người dân. Theo đó, việc tăng cường minh bạch và giải trình là một trong những giải pháp trọng tâm nhằm phòng ngừa tham nhũng và nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước. Điều này đòi hỏi công tác đào tạo, bồi dưỡng phải chuyển mạnh sang trang bị năng lực giải trình, kỹ năng truyền thông chính sách và xử lý khủng hoảng thông tin cho đội ngũ cán bộ, công chức.

Thứ hai, chuyển đổi số đặt ra yêu cầu mới đối với năng lực và nội dung đào tạo, bồi dưỡng

Chuyển đổi số đang làm thay đổi căn bản phương thức vận hành của nền hành chính công, từ mô hình quản lý dựa trên hồ sơ giấy sang quản trị dựa trên dữ liệu và nền tảng số. Chương trình Chuyển đổi số quốc gia xác định mục tiêu xây dựng chính phủ số, kinh tế số và xã hội số, trong đó con người và năng lực số của đội ngũ cán bộ, công chức là yếu tố quyết định.

Trong bối cảnh đó, yêu cầu đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng không chỉ dừng lại ở việc cập nhật kiến thức chuyên môn, mà còn phải phát triển các năng lực mới như: năng lực số (digital skills), quản trị dữ liệu (data governance), an toàn thông tin, cũng như khả năng tương tác với người dân thông qua các nền tảng số. Phát triển nguồn nhân lực số trong khu vực công là điều kiện tiên quyết để thực hiện thành công chuyển đổi số quốc gia. Đồng thời, chuyển đổi số cũng làm thay đổi cách thức thực hiện trách nhiệm giải trình: từ giải trình truyền thống sang giải trình theo thời gian thực thông qua các hệ thống dữ liệu mở, cổng dịch vụ công và các nền tảng tương tác trực tuyến. Điều này đặt ra yêu cầu đào tạo cán bộ, công chức phải gắn với môi trường số và các chuẩn mực trong phương thức quản trị mới.

Thứ ba, xu hướng quản trị công dựa trên kết quả và hiệu quả thực thi công vụ

Một trong những đặc trưng của quản trị công hiện đại là chuyển từ quản lý theo đầu vào sang quản lý theo kết quả đầu ra và tác động. Tại Việt Nam, xu hướng này được thể hiện rõ trong các chương trình cải cách hành chính, đặc biệt là Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030, trong đó nhấn mạnh yêu cầu nâng cao chất lượng phục vụ người dân và doanh nghiệp, lấy sự hài lòng của người dân làm thước đo quan trọng.

Trong bối cảnh đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng cần được thiết kế lại theo hướng gắn với hiệu quả thực thi công vụ và kết quả đầu ra cụ thể. Điều này đòi hỏi phải xây dựng các chương trình đào tạo dựa trên năng lực, có tiêu chí đánh giá rõ ràng và đo lường được; đặc biệt là các tiêu chí liên quan đến trách nhiệm giải trình như mức độ minh bạch, khả năng giải thích chính sách và mức độ hài lòng của người dân. Việc đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng theo hướng này là một trong những nhiệm vụ trọng tâm nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong giai đoạn hiện nay.

Như vậy, bối cảnh quản trị quốc gia hiện đại ở Việt Nam đang đặt ra những yêu cầu mới mang tính hệ thống đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, đặc biệt là trong việc nâng cao trách nhiệm giải trình. Các yêu cầu về minh bạch, chuyển đổi số và quản trị dựa trên kết quả không chỉ làm thay đổi nội dung đào tạo, mà còn đòi hỏi đổi mới toàn diện về phương pháp, cơ chế đánh giá và cách thức gắn kết với thực tiễn quản trị. Đây chính là tiền đề quan trọng để xây dựng một nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại, liêm chính và phục vụ nhân dân.

Giải pháp đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng gắn với nâng cao trách nhiệm giải trình

Thứ nhất, đổi mới nội dung đào tạo theo hướng phát triển năng lực giải trình

Nội dung đào tạo cần được thiết kế lại theo hướng tiếp cận năng lực, trong đó đặc biệt chú trọng năng lực giải trình như một năng lực cốt lõi của cán bộ, công chức trong bối cảnh quản trị hiện đại. Các chương trình đào tạo cần tích hợp có hệ thống các nội dung về minh bạch thông tin, giải trình chính sách, đạo đức công vụ, phòng, chống tham nhũng và quản trị rủi ro công. Định hướng này phù hợp với yêu cầu của Văn kiện Đại hội XIV của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, cũng như các quy định của Luật Phòng, chống tham nhũng về tính minh bạch và trách nhiệm giải trình trong khu vực công. Bên cạnh đó, cần bổ sung các chuyên đề về kỹ năng giải trình trong môi trường số, kỹ năng truyền thông chính sách và xử lý khủng hoảng truyền thông, qua đó giúp cán bộ, công chức có khả năng tương tác hiệu quả với người dân và xã hội.

Thứ hai, đổi mới phương pháp đào tạo theo hướng hiện đại, lấy người học làm trung tâm

Đổi mới phương pháp đào tạo là điều kiện then chốt để chuyển hóa kiến thức thành năng lực thực tiễn. Cần chuyển mạnh từ phương pháp giảng dạy truyền thống sang các phương pháp đào tạo tích cực như học tập dựa trên tình huống, mô phỏng, dựa trên vấn đề và đào tạo theo năng lực. Các phương pháp này giúp người học phát triển tư duy phản biện, kỹ năng ra quyết định và khả năng giải trình trong các tình huống thực tiễn.

Đồng thời, cần đẩy mạnh đào tạo trực tuyến và kết hợp giữa trực tiếp và trực tuyến, phù hợp với định hướng của Quyết định số 749/QĐ-TTg, của Thủ tướng Chính phủ, phê duyệt "Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030", trong đó nhấn mạnh việc ứng dụng công nghệ số trong giáo dục và đào tạo. Đổi mới phương pháp đào tạo là một trong những giải pháp trọng tâm để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay.

Thứ ba, hoàn thiện cơ chế đánh giá hiệu quả đào tạo gắn với trách nhiệm giải trình

Cơ chế đánh giá cần được đổi mới theo hướng đo lường thực chất hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng. Việc đánh giá không chỉ dừng lại ở kết quả học tập, mà cần gắn với hiệu quả thực thi công vụ sau đào tạo, đặc biệt là mức độ thực hiện trách nhiệm giải trình của cán bộ, công chức.

Cần xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá cụ thể, bao gồm: mức độ minh bạch trong xử lý công việc, khả năng giải thích và bảo vệ quyết định hành chính, mức độ hài lòng của người dân và doanh nghiệp. Định hướng này phù hợp với yêu cầu của Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030 về nâng cao chất lượng phục vụ và lấy sự hài lòng của người dân làm thước đo.

Thứ tư, tăng cường ứng dụng công nghệ số trong đào tạo, bồi dưỡng

Ứng dụng công nghệ số không chỉ là xu hướng, mà còn là yêu cầu tất yếu trong đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Cần phát triển các nền tảng đào tạo trực tuyến, hệ thống quản lý học tập (LMS) và cơ sở dữ liệu về đào tạo, bồi dưỡng; tạo điều kiện cho cán bộ, công chức học tập suốt đời và học tập linh hoạt. Trong giai đoạn hiện nay, phát triển nguồn nhân lực số là yếu tố quyết định thành công của chuyển đổi số quốc gia. Do đó, việc ứng dụng công nghệ số trong đào tạo không chỉ nâng cao hiệu quả học tập, mà còn góp phần hình thành năng lực số và năng lực giải trình trong môi trường số cho đội ngũ cán bộ, công chức.

Thứ năm, hoàn thiện cơ chế, chính sách nhằm tạo động lực và ràng buộc trách nhiệm

Cần gắn chặt công tác đào tạo, bồi dưỡng với công tác quy hoạch, bổ nhiệm, đánh giá và sử dụng cán bộ, công chức. Việc tham gia và kết quả đào tạo,

bồi dưỡng cần trở thành một tiêu chí quan trọng trong đánh giá năng lực và trách nhiệm cá nhân. Đồng thời, cần có cơ chế khuyến khích cán bộ, công chức chủ động học tập, tự bồi dưỡng nâng cao năng lực, đặc biệt là năng lực giải trình. Các quy định tại Luật Cán bộ, công chức 2025 và các văn bản hướng dẫn đã bước đầu đặt nền tảng cho việc gắn công tác đào tạo, bồi dưỡng với quản lý cán bộ, tuy nhiên cần tiếp tục hoàn thiện theo hướng tăng cường tính ràng buộc và trách nhiệm cá nhân.

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức gắn với nâng cao trách nhiệm giải trình là một yêu cầu tất yếu trong tiến trình xây dựng nền quản trị quốc gia hiện đại ở Việt Nam hiện nay. Trong bối cảnh chuyển đổi số, hội nhập quốc tế và yêu cầu ngày càng cao về tính minh bạch, trách nhiệm, việc đổi mới toàn diện công tác đào tạo, bồi dưỡng không chỉ góp phần nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, mà còn là giải pháp quan trọng nhằm tăng cường tính minh bạch, kiểm soát quyền lực và nâng cao hiệu lực, hiệu quả của bộ máy nhà nước. Sự kết hợp chặt chẽ giữa đổi mới nội dung, phương pháp, cơ chế đánh giá và chính sách quản lý cán bộ sẽ tạo nền tảng để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp, trách nhiệm và đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của đất nước trong giai đoạn mới./.