

PHÁT TRIỂN VĂN HÓA ĐỔI MỚI SÁNG TẠO TRONG CƠ QUAN NHÀ NƯỚC

NGUYỄN THỊ THU VÂN*

Đổi mới sáng tạo cùng với khoa học - công nghệ và chuyển đổi số quốc gia được xác định như một động lực mới cho phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững, góp phần quan trọng nâng cao đời sống của Nhân dân. Bài viết xác định các giá trị của văn hóa đổi mới sáng tạo trong cơ quan nhà nước và đề xuất biện pháp phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo trong cơ quan nhà nước trong bối cảnh mới.

Từ khóa: Đổi mới sáng tạo; văn hóa công vụ; văn hóa đổi mới sáng tạo; phát triển; văn hóa; cơ quan nhà nước.

Along with science, technology, and the national digital transformation, innovation is identified as a new driving force for rapid and sustainable socio-economic development, significantly contributing to improving the lives of the People. This article delineates the values of a culture of innovative renewal within government agencies and proposes measures for fostering such a culture in the context of new circumstances.

Keywords: Innovation; public service culture; culture of innovation; development; culture; government agencies.

NGÀY NHẬN: 25/11/2023 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 26/12/2023 NGÀY DUYỆT: 15/01/2024

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.336.2024.736>

1. Bối cảnh thúc đẩy phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo trong cơ quan nhà nước

Hiện nay trên thế giới, đổi mới sáng tạo được đánh giá là một trong những chỉ số phát triển quan trọng, là yếu tố định hướng trung tâm phát triển của mỗi quốc gia.

Ở Việt Nam, đường lối Đổi mới được đề ra từ Đại hội Đảng lần thứ VI (năm 1986) với quan điểm về đổi mới kinh tế, đẩy mạnh quá trình công nghiệp hóa đã trở thành một tư tưởng chỉ đạo xuyên suốt quá trình phát triển kinh tế - xã hội.

Đổi mới sáng tạo ở Việt Nam hiện nay gắn chặt với công cuộc cải cách nền hành

chính và chuyển đổi số quốc gia. Trong Văn kiện Đại hội XIII của Đảng, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia được xác định là nội dung đột phá chiến lược quan trọng giai đoạn 2021 - 2025: “Có thể chế, cơ chế, chính sách đặc thù, vượt trội thúc đẩy đổi mới sáng tạo ứng dụng, chuyển giao công nghệ...”¹, “Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế...”²; “Đổi mới chế độ tuyển dụng, sử dụng, trọng dụng nhân tài

* PGS.TS, Học viện Hành chính Quốc gia

trong quản lý, quản trị nhà nước, khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo”³.

Chủ trương trên được cụ thể hóa trong Quyết định số 569/QĐ-TTg ngày 11/5/2022 ban hành Chiến lược phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo đến năm 2030. Các nhiệm vụ và giải pháp về “Tập trung đẩy mạnh cải cách hành chính gắn với đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia” đặt ra yêu cầu thúc đẩy mạnh mẽ đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số trong các cơ quan nhà nước.

Tại Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 đã đặt các mục tiêu và giải pháp: “Phát triển Chính phủ số, nâng cao hiệu quả, hiệu lực hoạt động, đổi mới sáng tạo trong môi trường số... Đến năm 2025, Việt Nam thuộc nhóm 35 nước dẫn đầu về đổi mới sáng tạo và đến năm 2030 - thuộc nhóm 30 nước dẫn đầu về đổi mới sáng tạo (GII)...”.

Đổi mới là “thay đổi cho khác hẳn với trước, tiến bộ hơn, khắc phục tình trạng lạc hậu, trì trệ và đáp ứng yêu cầu của sự phát triển”⁴; sáng tạo là “tạo ra những giá trị mới về vật chất hoặc tinh thần; tìm ra cái mới, cách giải quyết mới, không bị gò bó, phụ thuộc vào cái đã có”⁵.

Đổi mới sáng tạo như là một khái niệm, một nội hàm “là việc tạo ra, ứng dụng các thành tựu, giải pháp kỹ thuật, công nghệ, giải pháp quản lý để nâng cao hiệu quả phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao năng suất, chất lượng, giá trị gia tăng của sản phẩm, hàng hóa”⁶. Vì thế, đổi mới sáng tạo chính là đưa sự sáng tạo và tính mới thâm nhập vào hệ thống kinh tế - xã hội nhằm tạo ra các giá trị mới. Đồng thời là quá trình chuyển ý tưởng, tri thức thành một kết quả cụ thể như

sản phẩm, dịch vụ, quy trình... mang lại lợi ích gia tăng cho kinh tế - xã hội.

Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, đổi mới sáng tạo trong bối cảnh mới gắn với tiến trình chuyển đổi số quốc gia nhằm xây dựng nền quản trị quốc gia hiện đại, hiệu quả và cần được thực hiện đồng bộ ở ba khu vực:

- (1) Các trường đại học, viện nghiên cứu;
- (2) Các doanh nghiệp;
- (3) Cơ quan nhà nước.

Đổi mới sáng tạo được xác định là kết quả của sự kết hợp của ba yếu tố:

- (1) Khoa học - công nghệ;
- (2) Lãnh đạo;
- (3) Văn hóa.

Cũng như sự phát triển tổng thể sức mạnh quốc gia và khả năng phục hồi kinh tế của một quốc gia được nhìn nhận là ngày càng phụ thuộc vào sức mạnh mềm văn hóa của quốc gia đó. Tại Hội nghị Văn hóa toàn quốc vào tháng 11/2021, văn hóa được xác định là “nền tảng tinh thần của xã hội, vừa là mục tiêu, vừa là sức mạnh nội sinh, động lực quan trọng để phát triển đất nước”. Chính vì vậy, việc xây dựng, phát huy tiềm lực và sức mạnh văn hóa là yêu cầu cấp thiết, là tất yếu đặt ra.

Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế (OECD, 2022) phát triển khung phân tích “Đổi mới sáng tạo trong cơ quan nhà nước”, xem xét các yếu tố có thể khuyến khích hay cản trở sự đổi mới. Khung này xác định bốn cấp độ phải xem xét khi đề cập đến đổi mới sáng tạo trong cơ quan nhà nước, bao gồm:

- (1) Cá nhân đổi mới;
- (2) Tổ chức mà cá nhân đó làm việc;
- (3) Toàn bộ khu vực công;
- (4) Xã hội.

Ngoài ra, khung còn xem xét các nhóm yếu tố tác động đến các cấp độ này, như:

- (1) Kiến thức và học tập;

- (2) Văn hóa tổ chức;
- (3) Quy tắc và quy trình;
- (4) Bộ máy tổ chức⁷.

Thực hiện đổi mới trong chính hệ thống cơ quan nhà nước là rất quan trọng. Đây không phải là việc sử dụng đơn giản các sản phẩm và dịch vụ mới, thậm chí không phải là công nghệ mới để sản xuất và cung cấp chúng, mà là về một kiểu suy nghĩ và hành vi mới của cả đội ngũ cán bộ, công chức, trong cả hệ thống cơ quan nhà nước, về sự chuyển đổi của một nền văn hóa đổi mới. Đây được xem là một trong những điều kiện tiên quyết cho những thay đổi và đổi mới công vụ.

Với ý nghĩa trên, các biểu hiện, các giá trị cụ thể và biện pháp phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo trong cơ quan nhà nước là vấn đề mới đặt ra cần được quan tâm nghiên cứu.

2. Các giá trị của văn hóa đổi mới sáng tạo và biện pháp phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo trong cơ quan nhà nước

Nếu hiểu văn hóa công vụ là tập hợp các giá trị vật chất và tinh thần, chuẩn mực đạo đức, các quy tắc giao tiếp ứng xử của cán bộ, công chức trong thực thi công vụ thì văn hóa đổi mới sáng tạo hướng tới coi trọng giá trị sẵn sàng trước thay đổi. Sẵn sàng để thay đổi và khuyến khích sự thay đổi gắn với việc tìm kiếm và thay đổi cơ bản các cách thức, phương thức, giải pháp quản lý có tính đột phá để tạo hiệu quả cao hơn và hiệu quả vượt trội hoạt động công vụ để bảo đảm thành công hiện tại và tương lai cơ quan, tổ chức, quốc gia.

Giá trị này qua thời gian được xây dựng và thực hiện, dần trở thành thông lệ, thành quy tắc, chuẩn mực chung mà mọi thành viên trong tổ chức đều thừa nhận, tuân theo một cách tự giác, có ý thức từ tư duy, cách suy nghĩ đến hành động và tạo nên những đặc trưng dễ dàng nhận thấy trong hoạt động công vụ của cơ quan nhà nước.

Văn hóa đổi mới sáng tạo giúp các tổ chức nhà nước chấp nhận đổi mới như một giá trị văn hóa cơ bản và cam kết để thực hiện. Nền tảng của văn hóa đổi mới sáng tạo là hệ thống các giá trị, niềm tin, các chuẩn mực nhằm thúc đẩy đổi mới sáng tạo, kế thừa, phát huy và liên kết với cả hệ thống đổi mới quốc gia.

Những giá trị của văn hóa đổi mới sáng tạo trong cơ quan nhà nước cần được thúc đẩy và phát triển thể hiện ở những nội dung sau:

Một là, tạo sự thấm thấu trong nhận thức và lan tỏa tích cực trong thực thi đổi mới, sáng tạo của từng cán bộ, công chức.

Tinh thần đổi mới, sáng tạo là yêu cầu cán bộ, công chức phải luôn thay đổi về tư duy, tâm nhìn, phong cách và phương pháp, kỹ năng làm việc.

Để đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, mỗi cán bộ, công chức phải luôn trăn trở, suy nghĩ để đưa ra những sáng kiến, giải pháp mang tính căn cơ, đột phá nhằm giải quyết có hiệu quả những vấn đề đặt ra từ yêu cầu của thực tiễn, đặc biệt là những bất cập trong cơ chế, chính sách, những vấn đề chưa được quy định hoặc đã có quy định nhưng không phù hợp với thực tiễn, những vấn đề cũ, lạc hậu gây cản trở sự phát triển.

Việc đổi mới, sáng tạo phải mang lại giá trị, hiệu quả thiết thực, tạo được chuyển biến mạnh mẽ, đóng góp tích cực vào sự phát triển chung của mỗi cơ quan, địa phương và của đất nước nói chung.

Tinh thần đổi mới, sáng tạo gắn chặt với tinh thần dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung của cán bộ, công chức theo tinh thần Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 Bộ Chính trị và Nghị định số 73/2023/NĐ-CP ngày 29/9/2023 của Chính phủ về khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung - đó là

cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý, viên chức quản lý, người giữ chức danh, chức vụ và người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ có tư duy đổi mới, sáng tạo, dám làm, dám chịu trách nhiệm trong quá trình thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao.

Xuất phát từ yêu cầu, đòi hỏi cấp thiết của thực tiễn nhằm tháo gỡ, giải quyết những điểm nghẽn, nút thắt trong cơ chế, chính sách chưa được quy định trong văn bản quy phạm pháp luật của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, các bộ, cơ quan ngang bộ, địa phương, mang lại giá trị, hiệu quả thiết thực, tạo được chuyển biến mạnh mẽ, đóng góp tích cực vào sự phát triển chung.

Hai là, hình thành và phát triển môi trường làm việc trong cơ quan nhà nước thực sự coi trọng, hỗ trợ để từng thành viên có điều kiện đổi mới, sáng tạo.

Văn hóa đổi mới được phát triển khi tổ chức thực sự coi trọng, hỗ trợ, khuyến khích để mọi nhân viên sẵn sàng thay đổi, tìm kiếm, cải tiến phương pháp làm việc mới mà không gặp bất kỳ trở ngại nào.

Một tổ chức có văn hóa đổi mới là khi tổ chức đó nuôi dưỡng niềm tin rằng không chỉ lãnh đạo mà bất kỳ ai trong tổ chức cũng có thể đổi mới; nuôi dưỡng tinh thần sẵn sàng thay đổi nhanh chóng chứ không chịu duy trì hiện trạng để gia tăng cơ hội cạnh tranh, gia tăng chất lượng và hiệu quả công việc.

Các thành viên trong tổ chức đều được ghi nhận, tôn trọng những quan điểm, ý tưởng khác nhau, cởi mở biểu đạt quan điểm và ý tưởng sáng tạo. Bảo đảm tinh thần và trách nhiệm làm việc trong nhóm. Hình thành môi trường văn hóa học tập, phát triển và tiếp thu liên tục kiến thức và kỹ năng cần thiết để thay đổi.

Ba là, người lãnh đạo trong cơ quan nhà nước thể hiện trách nhiệm của người đứng

đầu dẫn dắt văn hóa đổi mới sáng tạo trong tổ chức.

Người lãnh đạo chủ thể quản lý đóng vai trò quyết định trong chuyển đổi văn hóa tổ chức, dẫn dắt, định hình các giá trị đổi mới trong tổ chức để hình thành văn hóa đổi mới thông qua việc dự báo và thực thi việc đổi mới thông qua xây dựng thể chế, chiến lược, kế hoạch đổi mới, thay đổi mô hình, phương thức hoạt động của tổ chức.

Trong cơ quan nhà nước thường có tâm lý là ngại rủi ro, sợ thay đổi, né tránh, đùn đẩy trách nhiệm, ưu tiên sự an toàn và ít thay đổi. Những đặc điểm như vậy được xác định tổ chức là “thiếu tính đổi mới”. Vì vậy, nhiệm vụ chính của người lãnh đạo xây dựng mục tiêu và chiến lược thúc đẩy một nền văn hóa đổi mới. Thiết kế lại cơ cấu tổ chức theo hướng thúc đẩy tính linh hoạt; tăng cường phân cấp, trao quyền tự chủ nhằm tối đa hóa việc bộc lộ tiềm năng đổi mới của cá nhân và của tổ chức. Xây dựng thể chế đổi mới theo hướng khuyến khích, động viên tư duy mới mẻ, đam mê khám phá, khuyến khích tính chủ động và tìm kiếm sáng tạo để tạo ra những sản phẩm, sáng kiến mới.

Việc người đứng đầu tổ chức cần tăng cường ủy quyền một phần quyền hạn của mình, mở rộng quyền hạn cho các thành viên, bao gồm cả việc để họ tham gia vào việc ra quyết định, trao đổi ý kiến với họ và chú ý đến ý tưởng của họ là điều kiện để phát triển một nền văn hóa đổi mới, vì cũng là yếu tố làm tăng tiềm năng sáng tạo của các thành viên.

Tác động tích cực của việc mở rộng quyền hạn cho công chức có thể coi là sự gia tăng tính chủ động, kiên trì trong giải quyết vấn đề, đặt ra yêu cầu cho bản thân về tính hiệu quả, hiểu rõ sự đóng góp của bản thân đối với sự phát triển của cơ quan, cải thiện bầu không khí trong tổ chức, tăng năng suất lao động và sự hài lòng với công việc của chính mình.

Đồng thời với đó là hoàn thiện thể chế về chế độ, chính sách đãi ngộ trong khu vực công, áp dụng phương thức đánh giá tập trung vào năng suất, kết quả công việc và thành tích cá nhân, đưa đổi mới, sáng tạo trong công vụ như là một tiêu chí đánh giá công chức.

Tạo môi trường, điều kiện, đầu tư nguồn lực cho việc thử nghiệm sáng kiến mới, thậm chí chấp nhận sai lầm, thất bại như là rủi ro trong quá trình đổi mới sáng tạo, và có thái độ khoan dung đối với những sai lầm, thất bại.

Người lãnh đạo cũng cần quan tâm phát triển các kênh thông tin tuyên truyền, giới thiệu những câu chuyện, tình huống thực tế để lan tỏa truyền cảm hứng đổi mới, sáng tạo trong giải quyết công việc. Kịp thời biểu dương, khen thưởng cách làm mới, sáng tạo, tổ chức các giải thưởng cho cá nhân và nhóm làm việc để ghi nhận, tôn vinh một cách xứng đáng những ý tưởng, dự án và nỗ lực đổi mới mang lại nhiều hiệu quả, lợi ích chung giúp chuyển đổi nền công vụ, phục vụ người dân và doanh nghiệp tốt hơn.

Khuyến khích phản biện, các ý kiến nhiều chiều vì xung đột, bất đồng mang tính xây dựng cho phép cùng nhau xác định lại vấn đề, thẳng thắn phân tích vấn đề theo nhiều cách và tìm ra giải pháp tối ưu, chứ không phải cứ xuôi chiều theo các ý kiến định hướng sẵn.

3. Kết luận

Để xây dựng và phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo trong cơ quan nhà nước, trong lý luận và thực tiễn một số quốc gia áp dụng mô hình gọi là “Đổi mới mở” (Open Innovation) (Open Innovation)⁸. Mô hình này chú trọng việc sử dụng đầy đủ kinh nghiệm của các tổ chức tư, cũng như tổ chức công trong tổ chức thực hiện đổi mới sáng tạo; công khai tiếp cận thông tin và trao đổi ý tưởng đổi mới giữa các cơ quan bộ, ngành, địa phương. Mô hình “Đổi mới mở” góp phần hình thành văn

hóa đổi mới trong các tổ chức còn đang chưa thực hiện đổi mới một cách mạnh mẽ, quyết liệt, vì nó giúp gia tăng hiệu quả trong việc phổ biến, lan tỏa đổi mới sáng tạo, giảm khả năng chống lại sự trì trệ, ngại thay đổi trong tổ chức. Điều này không chỉ giúp cải thiện văn hóa đổi mới của cả công chức và cơ quan chính phủ mà còn trở thành một yếu tố hiệu quả của hệ thống đổi mới quốc gia □

Chú thích:

1, 2, 3. Đảng Cộng sản Việt Nam. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021, tr. 221, 231, 231.

4, 5. Viện Ngôn ngữ học. Từ điển Tiếng Việt. NXB Đà Nẵng, 2003, tr. 337, 847.

6. Điều 3 Luật Khoa học và Công nghệ năm 2018.

7. *Innovative Capacity of Governments: A Systemic Framework*, OECD, 2022.

8. Tushman M., O'Reilly C. *Winning through innovation: a practical guide to leading organisational change and renewal*. Boston, MA: Harvard Business School Press, 1997. P. 64 - 65.

Tài liệu tham khảo:

1. Dương Mộng Huyền, Quán Thái Hà. *Định hướng Đại hội XIII của Đảng về bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung*. Tạp chí Cộng sản, số 968, năm 2021.

2. *Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung*.

3. *Nghị định số 73/2023/NĐ-CP ngày 29/9/2023 của Chính phủ về khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung*.

4. *Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*.

5. *Quyết định số 569/QĐ-TTg ngày 11/5/2022 ban hành Chiến lược phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo đến năm 2030*.

6. *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).