

YÊU CẦU ĐỐI VỚI BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC TẠI BỘ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

DƯƠNG THỊ HÒA*

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang tác động mạnh mẽ đến mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có vấn đề chất lượng nguồn nhân lực trong các cơ quan tổ chức. Vì vậy, nhiều vấn đề lý luận và thực tiễn mới cần được nghiên cứu về nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, nhất là vấn đề bồi dưỡng cán bộ, công chức tại các cơ quan, tổ chức. Bài viết nghiên cứu vấn đề lý luận về yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đối với bồi dưỡng công chức tại bộ ở Việt Nam, từ đó, làm cơ sở lý luận để nghiên cứu và đưa ra các giải pháp về bồi dưỡng công chức tại các bộ nhằm nâng cao hiệu quả công tác này trong bối cảnh mới.

Từ khóa: Bồi dưỡng công chức tại bộ; yêu cầu bồi dưỡng; cách mạng công nghiệp 4.0.

The Industrial Revolution 4.0 is exerting a profound impact on all aspects of social life, including the issue of human resource quality within governmental agencies and organizations. As a result, many new theoretical and practical issues need to be explored concerning human resources capable of meeting the demands of this revolution, particularly in terms of training and capacity building for cadres and civil servants in public institutions. This article examines the theoretical foundations regarding the requirements of the Industrial Revolution 4.0 for cadre and civil servant training at the ministerial level in Vietnam. It aims to provide a theoretical basis for proposing solutions to improve the effectiveness of civil servant training at the ministerial level in the current context.

Keywords: Civil servant training at the ministerial level; training requirements; Industrial Revolution 4.0.

NGÀY NHẬN: 21/4/2025

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 29/6/2025

NGÀY DUYỆT: 16/7/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.354.2025.1220>

1. Đặt vấn đề

Thành tựu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang được áp dụng mạnh mẽ trong hoạt động quản lý, chuyên môn tại các cơ quan, tổ chức. Tại các bộ, các hoạt động chuyển đổi số, xây dựng hệ thống dữ liệu quản lý chuyên ngành, ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI), internet vạn vật (IoT)... đang được

đẩy mạnh ứng dụng nhằm nâng cao hiệu quả, chất lượng lãnh đạo, quản lý ngành, lĩnh vực. Điều đó, đòi hỏi đội ngũ công chức tại bộ cũng cần trang bị những năng lực mới để thích ứng và phát huy tối đa lợi ích mà các công nghệ này mang lại.

* *ThS, Học viện Chiến lược, bồi dưỡng cán bộ xây dựng*

2. Những nội dung liên quan đến bồi dưỡng công chức tại bộ trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0

Hiện nay, khái niệm công chức được hiểu thống nhất tại khoản 2 Điều 4 *Luật Cán bộ, công chức* năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), trong đó quy định: công chức tại bộ là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan thuộc và cơ quan trực thuộc bộ, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Đặc điểm về tính chất công việc của công chức tại bộ phản ánh vai trò quản lý nhà nước ở tầm vĩ mô, như: tính chất công việc của công chức tại bộ mang tính chiến lược và định hướng chính sách; tính pháp lý cao; tính phối hợp liên ngành; tính chuyên môn hóa cao; áp lực công việc lớn; tính kỷ luật và bảo mật thông tin cao. Tại các bộ hiện nay gồm có:

(1) Đối với công chức lãnh đạo tại bộ cần có những năng lực: tầm nhìn chiến lược trong thời đại số; kỹ năng lãnh đạo đổi mới sáng tạo; hiểu biết sâu về công nghệ và chuyển đổi số; kỹ năng quản lý dữ liệu và ra quyết định; năng lực thích ứng và học hỏi liên tục; kỹ năng giao tiếp và hợp tác đa chiều; tư duy toàn cầu hóa và hội nhập; năng lực quản lý nhân sự trong kỷ nguyên số; đạo đức lãnh đạo và trách nhiệm xã hội.

(2) Đối với công chức hành chính tại bộ: nắm vững công nghệ và kỹ năng số; tư duy đổi mới và sáng tạo; kỹ năng phân tích và ra quyết định dựa trên dữ liệu; năng lực hợp tác và giao tiếp đa nền tảng; hiểu biết về chính phủ điện tử và dịch vụ công trực tuyến; kỹ năng ngoại ngữ và hội nhập quốc tế; đạo đức nghề nghiệp và bảo mật thông tin.

(3) Đối với công chức nghiệp vụ chuyên ngành tại bộ: năng lực tham mưu phương án chính sách quản lý ngành, lĩnh vực của công chức nghiệp vụ chuyên ngành; năng lực dữ liệu của công chức nghiệp vụ chuyên

ngành; năng lực phân tích và xử lý thông tin chuyên ngành.

Hiện nay, hoạt động bồi dưỡng công chức tại bộ được hiểu là tổ hợp các hoạt động cần tiến hành trong quá trình bồi dưỡng nhằm mục đích giúp cho công chức tăng thêm trình độ, năng lực, chuyên môn, nghiệp vụ hoặc phẩm chất, hoàn thiện những kỹ năng để hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao, phục vụ cho sự phát triển của ngành. Do đó, việc bồi dưỡng đội ngũ công chức để đáp ứng yêu cầu cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 là quá trình trang bị, cập nhật và nâng cao kiến thức, kỹ năng cũng như thái độ làm việc cho đội ngũ công chức nhằm đáp ứng những đòi hỏi mới trong bối cảnh công nghệ số, tự động hóa và AI phát triển mạnh mẽ. Tại các bộ, công tác bồi dưỡng này thường được thực hiện thông qua các chương trình đào tạo ngắn hạn, dài hạn hoặc các chương trình tập huấn, kết hợp giữa lý thuyết và thực hành. Mục tiêu là xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp, có năng lực đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, từ đó góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước và thúc đẩy sự phát triển bền vững của đất nước. Điều này được thể hiện rõ:

Một là, nâng cao năng lực số và kỹ năng công nghệ nhằm nâng cao hiệu quả thực thi công vụ. Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, đặc biệt sự phát triển của AI, dữ liệu lớn (Big Data), IoT và tự động hóa đã tác động lớn đến việc bồi dưỡng công chức tại bộ, tuy nhiên, việc bồi dưỡng công chức chưa được tập trung vào kỹ năng số, để từ đó giúp đội ngũ này sử dụng thành thạo các công cụ công nghệ, phân tích dữ liệu, ứng dụng công nghệ vào công việc hành chính, quản lý hoạt động chuyên ngành và thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

Hai là, phát triển tư duy sáng tạo và giải quyết vấn đề nhằm nâng cao chất lượng

nguồn nhân lực. Mục đích của đào tạo, phát triển nguồn nhân lực là nhằm sử dụng tối đa nguồn nhân lực hiện có và nâng cao tính hiệu quả của tổ chức thông qua việc giúp người lao động hiểu rõ, nắm vững hơn về công việc, thực hiện chức năng, nhiệm vụ một cách tự giác với thái độ tốt hơn¹. Song trên thực tế, các chương trình bồi dưỡng chưa hướng tới việc khuyến khích sáng tạo, linh hoạt và khả năng thích nghi với những công thức mới để các công chức bắt buộc phải tư duy đổi mới, khả năng giải quyết các vấn đề phức tạp trong môi trường biến đổi nhanh chóng.

Ba là, bảo đảm đạo đức công vụ trong thời đại công nghệ số: phát triển công nghệ mang lại cơ hội nhưng cũng tiềm ẩn nguy cơ lạm dụng hoặc vi phạm đạo đức. Việc bồi dưỡng công chức tại các bộ là cần thiết quan trọng, vì thực tiễn đã cho thấy, nhiều cán bộ, công chức đã vi phạm đạo đức, cửa quyền, tham ô, tham nhũng, vì lợi ích cá nhân mà dính vào vòng lao lý. Do đó, việc xây dựng ý thức trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp, bảo đảm cho đội ngũ này chủ động ứng dụng công nghệ một cách minh bạch, lành mạnh, phục vụ lợi ích chung là một nhiệm vụ quan trọng.

Bốn là, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế: tình trạng chung ở các cơ quan bộ hiện nay còn thiếu rất nhiều công chức được bồi dưỡng kiến thức về quản lý quốc tế, ngoại ngữ và kỹ năng làm việc trong môi trường đa văn hóa. Đây là thách thức khó khăn cho các bộ khi thực hiện vai trò kết nối và hợp tác với các tổ chức chức năng, quốc gia khác.

Năm là, xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp, ngang tầm nhiệm vụ: hầu hết các bộ đều xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, song thực tế, vẫn còn thiếu đội ngũ công chức có năng lực, kiến thức, kỹ năng và trình độ chuyên môn cao, đa ngành, đa lĩnh vực để

đáp ứng tiêu chuẩn vị trí việc làm trong bối cảnh mới, do đó, việc bồi dưỡng cho công chức là cấp thiết, từ đó, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và thúc đẩy sự phát triển bền vững của đất nước.

3. Một số yêu cầu mới đặt ra

Thứ nhất, yêu cầu đối với thể chế bồi dưỡng công chức tại bộ.

Thể chế về bồi dưỡng công chức tại bộ gắn với yêu cầu của cách mạng công nghiệp 4.0, trong đó xây dựng để tích hợp kiến thức về các công nghệ hiện đại, như: AI, Big Data, IoT vào chương trình bồi dưỡng. Các bộ và cơ sở đào tạo cần có cơ chế phân cấp rõ ràng, có hỗ trợ các hình thức học tập linh hoạt, như: đào tạo từ xa, học qua “phòng học ảo”, kết hợp giữa trực tuyến và truyền thống; đồng thời, tạo điều kiện cho công chức tiếp cận các chương trình đào tạo quốc tế, học hỏi kinh nghiệm từ các nước tiên tiến về ứng dụng công nghệ 4.0 trong quản lý công. Bên cạnh đó, có các chính sách đãi ngộ rõ ràng, như: hỗ trợ tài chính, thời gian học tập, khen thưởng cho công chức hoàn thành xuất sắc các khóa bồi dưỡng và áp dụng vào công việc thực tế để đánh giá hiệu quả.

Thứ hai, yêu cầu đối với chương trình bồi dưỡng.

Các chương trình cần bảo đảm và được cập nhật thường xuyên để phù hợp với xu hướng toàn cầu hóa. Điều này bao gồm kiến thức về quản lý nhà nước trong môi trường số, an ninh mạng, bảo mật dữ liệu và hội nhập quốc tế... Chương trình bồi dưỡng phải được thiết kế dựa trên yêu cầu cụ thể của từng vị trí việc làm trong các bộ, thay vì chỉ tập trung vào lý thuyết chung. Nội dung cần nhấn mạnh kỹ năng xử lý tình huống thực tế, ứng dụng công nghệ 4.0 vào giải quyết công việc như quản trị thông minh, dịch vụ công trực tuyến. Chương trình bảo đảm kết hợp giữa lý thuyết và thực hành, trong đó phần

thực hành tập trung các kỹ năng ứng dụng công nghệ vào công việc, như xử lý dữ liệu, quy trình tự động hóa và bảo mật thông tin.

Thứ ba, yêu cầu đối với quy trình bồi dưỡng.

Quy trình bồi dưỡng công chức tại bộ đáp ứng yêu cầu cách mạng công nghiệp 4.0, bao gồm: (1) Xác định nhu cầu bồi dưỡng; (2) Lập kế hoạch bồi dưỡng; (3) Thực hiện kế hoạch bồi dưỡng; (4) Đánh giá kết quả bồi dưỡng. Như vậy, cần có 4 bước trong quy trình và được thực hiện bằng phương pháp hiện đại thay thế phương pháp truyền thống nhờ phần mềm, máy tính, Internet.

Thứ tư, yêu cầu đối với hình thức bồi dưỡng.

Để đáp ứng yêu cầu của cách mạng công nghiệp 4.0, hình thức bồi dưỡng công chức tại bộ cần được thiết kế linh hoạt, hiện đại và phù hợp với xu hướng công nghệ, thúc đẩy nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng số và khả năng thích ứng trong bối cảnh chuyển đổi số, cụ thể: (1) Đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng (học trực tiếp, tổ chức các khóa học, hội thảo, tọa đàm trực tiếp để tổ chức trao đổi kinh nghiệm thực tiễn và cập nhật kiến thức mới; học trực tuyến, áp dụng các nền tảng học tập (e-learning) như Google Classroom, Zoom hoặc các hệ thống quản lý học tập (LMS) để người học có thể học mọi lúc, mọi nơi, tiết kiệm thời gian và chi phí; kết hợp giữa học trực tiếp và trực tuyến để tối ưu hóa hiệu quả, phù hợp với nhu cầu cá nhân hóa của từng công chức); (2) Thực hành và trải nghiệm thực tế các hoạt động, như: tham gia dự án, khảo sát thực tế, luân chuyển công tác để công chức rèn luyện kỹ năng qua công việc thực tế, đặc biệt trong các lĩnh vực liên quan đến công nghệ 4.0; (3) Bồi dưỡng theo vị trí công việc, tập trung vào các kỹ năng số, quản lý dữ liệu và khả năng ứng dụng công nghệ vào xử lý công việc hành chính; (4) Ứng dụng công nghệ hiện đại bằng việc sử dụng các công cụ chuyển đổi số như mô phỏng thực tế ảo (VR), thực tế

tăng cường (AR) để mô phỏng tình huống công việc thực tế, giúp công việc làm quen với môi trường số hóa; tích hợp các khóa học về kỹ năng sử dụng phần mềm quản lý, phân tích dữ liệu và bảo mật thông tin; (5) Học tập liên tục và học tập suốt đời, trong đó tổ chức các khóa học ngắn hạn (tối thiểu 1 ngày, tối đa 4 tuần mỗi năm) hoặc các mô-đun học tập theo tín chỉ, khuyến khích học qua số tài liệu, video hướng dẫn và cộng đồng học tập trực tuyến; (6) Hợp tác quốc tế và học hỏi kinh nghiệm, đặc biệt cần kết hợp các chương trình bồi dưỡng với sự hỗ trợ từ các tổ chức quốc tế, học bổng nước ngoài hoặc chuyên gia công nghệ để công chức nắm bắt xu hướng toàn cầu về cách mạng công nghiệp 4.0.

Thứ năm, yêu cầu đối với cơ sở đào tạo, bồi dưỡng.

(1) Cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nắm vững và thực hiện chủ trương, chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Đảng, Nhà nước đối với các bộ, các ngành trong bối cảnh sáp nhập thành bộ đa ngành, đa lĩnh vực, gồm 14 bộ, 3 cơ quan ngang bộ (Nghị quyết số 176/2025/QH15 ngày 18/02/2025); theo đó, cần bồi dưỡng dựa trên cơ sở dữ liệu, kết nối dữ liệu, an ninh, an toàn thông tin mạng, những thay đổi trong tổ chức quản lý nhà nước trên nền tảng công nghệ số hiện nay.

(2) Yêu cầu đối với đội ngũ giảng viên cần phải có kiến thức chuyên sâu về công nghệ 4.0 để từ đó hỗ trợ đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu của các ngành kinh tế trọng điểm mà bộ quản lý. Chẳng hạn như bồi dưỡng công chức của Bộ Công Thương, đội ngũ giảng viên cần hiểu về sản xuất thông minh; đối với công chức Bộ Xây dựng, giảng viên cần am hiểu về giao thông thông minh, hệ thống quản lý BIM... Đội ngũ giảng viên cũng cần có kỹ năng giảng dạy phù hợp với môi trường số, phải thành thạo việc sử dụng các nền tảng học trực tuyến, công cụ dạy học số hóa (LMS

- Learning Management System) và các phương pháp giảng dạy tương tác để bảo đảm hiệu quả bồi dưỡng trong thời đại 4.0. Đồng thời, tham gia tích cực nghiên cứu khoa học, phát triển các mô hình đào tạo mới phù hợp với đặc thù ngành nghề mà bộ quản lý.

(3) Yêu cầu về cơ sở vật chất, trang thiết bị kỹ thuật phục vụ công tác bồi dưỡng. Trong đó, đầu tư cho hạ tầng công nghệ thông tin kết nối internet tốc độ cao, ổn định để hỗ trợ học tập trực tuyến, truy cập tài nguyên số và thực hiện công nghệ. Máy tính, máy chủ và các thiết bị thông tin (thiết bị thông minh) đủ mạnh để chạy các phần mềm mô phỏng, phân tích dữ liệu hoặc trình cài đặt. Hệ thống quản lý tập học để tổ chức, theo dõi và đánh giá giá trị quá trình học. Các phòng học thông minh (lớp học thông minh) được trang bị bảng tương tác, màn hình cảm ứng và công nghệ hỗ trợ giảng dạy trực tuyến hoặc kết hợp (học tập kết hợp). Các phòng thí nghiệm và thực hành công nghệ cao; có thư viện điện tử với cơ sở dữ liệu phong phú, tài liệu nghiên cứu về công nghệ 4.0 và các khóa học trực tuyến từ nền tảng quốc tế...

(4) Yêu cầu đối với hình thức bồi dưỡng công chức tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng. Các hình thức bồi dưỡng đa dạng, như: hình thức trực tuyến, trực tiếp kết hợp trực tuyến, hình thức học tập điện tử như m-Learning (học thông qua thiết bị di động: điện thoại thông minh, máy tính bảng, màn hình tương tác), u-Learning (học thông qua các phương thức tương tác thực tế ảo diễn ra bất kỳ nơi nào), hay smart-Learning (phương tiện học tập thông minh). Các hình thức bồi dưỡng này đều là các hình thái của học tập điện tử e-Learning.

Thứ sáu, yêu cầu đối với người học.

Người học tại các cơ sở đào tạo phải tập trung vào việc tiếp thu một bộ kỹ năng hiện

đại để phát triển mạnh mẽ trong kỷ nguyên 4.0, được thúc đẩy bởi công nghệ và tự động hóa, bao gồm các kỹ năng công nghệ và kỹ năng số; có tư duy phản biện và giải quyết vấn đề, có khả năng phân tích thông tin, đánh giá các lựa chọn và giải quyết các vấn đề phức tạp một cách hiệu quả; sáng tạo và đổi mới, có thể tạo ra những ý tưởng mới và đổi mới trong lĩnh vực của mình; giao tiếp và hợp tác trong môi trường số, có khả năng thích ứng và học tập suốt đời, sẵn sàng học tập những kiến thức để có thể thích ứng trong điều kiện mới. Để có những kỹ năng, năng lực và kiến thức: “Công chức cần được tập huấn, bồi dưỡng kỹ năng phân tích, khai thác dữ liệu và công nghệ số, có năng lực kiến tạo phát triển, dẫn dắt chuyển đổi số trong từng ngành, lĩnh vực”²□

Chú thích:

1. Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Văn Điềm (2010). *Giáo trình Quản trị nhân lực*. H. NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.

2. Thủ tướng Chính phủ (2021). *Quyết định số 942/QĐ-TTg ngày 15/6/2021 phê duyệt Chiến lược phát triển Chính phủ điện tử hướng tới Chính phủ số giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030*.

Tài liệu tham khảo:

1. Chính phủ (2017). *Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 quy định về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*.

2. Chính phủ (2021). *Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP*.

3. Bùi Minh Chuyên cùng nhóm nghiên cứu (2019). *Xây dựng chương trình bồi dưỡng nâng cao năng lực công chức ngành Tài chính trong điều kiện cách mạng công nghệ 4.0*. Đề tài cấp Bộ.

4. Quốc hội (2008, 2019). *Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019)*.

5. Quốc hội (2025). *Nghị quyết số 176/2025/QH15 về cơ cấu tổ chức của Chính phủ nhiệm kỳ Quốc hội khóa XV*.