

XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁM ĐỊNH VIÊN KỸ THUẬT HÌNH SỰ CÔNG AN NHÂN DÂN TRONG BỐI CẢNH MỚI

NGUYỄN NGỌC THANH*

Đội ngũ giám định viên kỹ thuật hình sự giữ vai trò then chốt trong việc bảo đảm chất lượng, hiệu quả và uy tín của công tác giám định tư pháp trong Công an nhân dân. Bài viết tập trung làm rõ thực trạng xây dựng đội ngũ giám định viên kỹ thuật hình sự và một số giải pháp nhằm xây dựng, phát triển lực lượng này đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

Từ khóa: Kỹ thuật hình sự; giám định viên; xây dựng; phát triển; Công an nhân dân.

The corps of criminalistics forensic examiners plays a pivotal role in ensuring the quality, effectiveness, and credibility of judicial forensic activities within the People's Public Security. This article focuses on clarifying the current state of building the criminalistics forensic examiner workforce and proposes several solutions to build and develop this force up to requirements in the nation's new era of advancement.

Keywords: Criminalistics; forensic examiners; building; development; People's Public Security.

NGÀY NHẬN: 23/8/2025

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 20/11/2025

NGÀY DUYỆT: 16/12/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.359.2025.1377>

1. Đặt vấn đề

Giám định kỹ thuật hình sự là hoạt động hỗ trợ tư pháp do các giám định viên kỹ thuật hình sự tiến hành, là một trong những lĩnh vực đóng vai trò nòng cốt, hỗ trợ đặc lực, là “vũ khí” sắc bén của lực lượng Công an nhân dân cho công tác đấu tranh, phòng, chống tội phạm. Nhận thức rõ vị trí, vai trò đó, thời gian qua, Bộ Công an và các đơn vị chức năng đã có nhiều chủ trương, giải pháp nhằm xây dựng, củng cố và phát triển đội ngũ giám định viên đáp ứng yêu cầu thực tiễn.

Tuy nhiên, trước những biến đổi nhanh chóng của tình hình tội phạm ngày càng

phức tạp, đặc biệt là sự gia tăng các loại tội phạm sử dụng công nghệ cao, tội phạm phi truyền thống dẫn đến việc giải quyết các trung cầu giám định của các cơ quan giám định trong Công an nhân dân ngày càng tăng. Trong giai đoạn từ năm 2013 - 2024, tổng số trung cầu giám định kỹ thuật hình sự tiếp nhận 1.015.761 trung cầu, trung bình mỗi năm đội ngũ giám định viên giải quyết gần 100.000 trung cầu giám định ở các lĩnh vực; số trung cầu giải quyết năm 2024 gấp hơn 1,8 so với năm 2013¹. Tại hầu hết các

* ThS, Học viện An ninh nhân dân

lĩnh vực giám định đều cho thấy, hiện tượng quá tải tạo áp lực lên đội ngũ giám định viên. Đồng thời, với yêu cầu hội nhập quốc tế và cải cách tư pháp sâu rộng, đội ngũ giám định viên kỹ thuật hình sự đang gặp nhiều khó khăn, thách thức về tổ chức, nhân lực, chuyên môn, công nghệ và cơ chế, chính sách.

2. Thực trạng xây dựng đội ngũ giám định viên kỹ thuật hình sự trong Công an nhân dân

Những năm gần đây, công tác xây dựng đội ngũ giám định viên kỹ thuật hình sự đã đạt được nhiều chuyển biến tích cực. Hệ thống tổ chức được kiện toàn đồng bộ từ trung ương đến địa phương, tạo nền tảng chuyên môn thống nhất. Đội ngũ giám định viên có bước phát triển về số lượng và chất lượng, với trình độ chuyên môn ngày càng được nâng cao, nhiều cán bộ được đào tạo bài bản, có khả năng tiếp cận công nghệ mới. Công tác đào tạo, bồi dưỡng được chú trọng, hình thành hệ thống chương trình theo chuyên ngành. Đặc biệt, đội ngũ giám định viên đang dần định hình bản sắc nghề nghiệp và ý thức trách nhiệm cao, góp phần quan trọng vào công cuộc cải cách tư pháp và đấu tranh phòng, chống tội phạm trong bối cảnh mới.

Bên cạnh những kết quả đạt được, quá trình xây dựng đội ngũ giám định viên kỹ thuật hình sự tồn tại một số hạn chế, như:

Một là, bố trí, sắp xếp cán bộ chưa đồng đều về số lượng và cơ cấu tại các địa phương.

Thực tế cho thấy, tại phòng Kỹ thuật hình sự các địa phương, số lượng giám định viên bố trí không đồng đều, đặc biệt là sự chênh lệch rõ rệt giữa các tỉnh, thành phố lớn (nơi có nhiều vụ án phức tạp, khối lượng công việc lớn) và các địa phương vùng sâu, vùng xa. Hầu hết các địa phương chưa bảo đảm nguồn nhân lực thực hiện các lĩnh vực giám định kỹ thuật hình sự; số lượng giám

định viên vẫn tập trung chủ yếu vào các lĩnh vực truyền thống, như: giám định dấu vết, tài liệu, súng đạn, trong khi các lĩnh vực mới, như: giám định âm thanh, hình ảnh kỹ thuật số, sinh học, di truyền học có sự thiếu hụt về nhân lực chuyên sâu. Tại một số địa phương, một giám định viên cùng lúc phụ trách nhiều lĩnh vực hoặc bố trí không phù hợp theo chuyên môn đảm nhiệm (345/1.071 giám định viên, chiếm 32,2% bố trí tại đội nghiệp vụ khác thuộc phòng Kỹ thuật hình sự không có chức năng giám định)² dẫn đến quá tải, thiếu chuyên môn sâu, ảnh hưởng đến chất lượng và thời gian giám định.

Hai là, nguồn nhân lực giám định còn phân hóa về trình độ chuyên môn.

Tính đến hết năm 2024, tổng quân số tại các tổ chức giám định tư pháp Công an nhân dân là 2.341 cán bộ, trong đó có 1.351 giám định viên, trình độ trung cấp, cao đẳng: 309, đại học: 1.608, sau đại học: 424³. Phần lớn cán bộ giám định có trình độ đại học, chiếm 68,7%, chủ yếu đào tạo theo hướng tổng quát, chưa được chuyên biệt hóa theo từng lĩnh vực giám định. Trong khi đó, các lĩnh vực mới đòi hỏi yêu cầu cao về kỹ năng xử lý thiết bị, sử dụng phần mềm chuyên biệt và kiến thức liên ngành, chẳng hạn, như: giám định viên âm thanh 17/1.351, chỉ chiếm 0,72%, chủ yếu tập trung tại Viện Khoa học hình sự - Bộ Công an (C09).

Số lượng cán bộ có trình độ sau đại học chưa nhiều, đặc biệt, số cán bộ có học hàm tiến sĩ và học vị giáo sư hoặc phó giáo sư chỉ có 15 người, chiếm 0,64%⁴; số cán bộ có trình độ sau đại học chủ yếu tập trung tại các đơn vị cấp bộ hoặc các trung tâm thành phố lớn. Điều này gây ra khoảng trống chuyên môn đáng kể, đặc biệt khi xuất hiện các vụ việc phức tạp liên quan đến dữ liệu điện tử, giám định tài liệu giả mạo công nghệ cao hay dấu vết ADN.

Ba là, công tác tuyển dụng và quy hoạch nguồn nhân lực chưa bảo đảm tính liên thông và đồng bộ.

Theo thống kê, toàn lực lượng đã tuyển chọn 1.176 cán bộ phục vụ công tác giám định kỹ thuật hình sự, trong đó C09 tuyển chọn 246 trường hợp (20,9%), các phòng Kỹ thuật hình sự tuyển chọn 930 người (79,1%). Nguồn tuyển dụng được đa dạng hóa, bao gồm: sinh viên tốt nghiệp các trường trong và ngoài ngành (341 người), cán bộ đang công tác tại các đơn vị khác trong và ngoài ngành (359 người) và cán bộ đào tạo lại theo nhu cầu sử dụng (265 người)⁵.

Tuy nhiên, công tác tuyển dụng và quy hoạch vẫn còn thiếu sự đồng bộ. Tiêu chí, tiêu chuẩn cụ thể đối với từng nhóm ứng viên chưa được quy định thống nhất; chưa có cơ chế phát hiện, thu hút và sàng lọc nguồn nhân lực chất lượng cao từ đầu vào, đặc biệt, các cá nhân có nền tảng học thuật mạnh về kỹ thuật số - điện tử, công nghệ gen hoặc khả năng nghiên cứu chuyên sâu.

Bốn là, chính sách đối với giám định viên chưa bảo đảm; cơ sở vật chất, kỹ thuật phục vụ công tác giám định chưa đáp ứng yêu cầu.

Hoạt động giám định kỹ thuật hình sự là lĩnh vực đặc thù cao, đòi hỏi cán bộ không chỉ có trình độ chuyên môn sâu mà còn chịu áp lực lớn về thời gian, độ chính xác, trách nhiệm pháp lý. Tuy nhiên, chính sách hiện hành chưa có những quy định riêng biệt và đầy đủ về chế độ ưu đãi, bảo vệ và khuyến khích đối với giám định viên. Các quyền lợi, như: phụ cấp độc hại, bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên sâu thực hiện còn chậm tại một số địa phương, kinh phí hỗ trợ nghiên cứu khoa học hay cơ chế bảo vệ pháp lý khi xảy ra xung đột trong kết luận giám định vẫn chưa được quy định cụ thể.

Cơ sở vật chất, trang bị phương tiện chưa thực sự đồng bộ, trang thiết bị hiện đại mới chỉ tập trung vào một số chuyên ngành đặc

thù. Một số địa bàn trọng điểm, như: Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh (7/10 lĩnh vực được trang bị hiện đại), phần lớn các đơn vị mới chỉ được trang bị mức độ cơ bản đáp ứng yêu cầu công tác⁶.

3. Một số giải pháp

Thứ nhất, đổi mới công tác tuyển dụng, quy hoạch và phát triển nguồn nhân lực giám định theo hướng mở, liên thông, gắn với chiến lược dài hạn.

Việc phát triển đội ngũ giám định viên kỹ thuật hình sự không thể tiếp tục dựa vào mô hình “tự đào tạo nội ngành” với nền tảng nghiệp vụ truyền thống mà cần định vị như một bộ phận chuyên gia pháp lý - kỹ thuật cao cấp trong hệ thống tổ tụng hình sự. Với quan điểm chỉ đạo “...Chú trọng bảo đảm nguồn nhân lực trình độ cao cho phát triển khoa học, công nghệ...”⁷ cần “có cơ chế, chính sách đặc biệt về nhân tài”⁸, do vậy, cần sớm sửa đổi và hoàn thiện các quy định pháp luật hiện hành về tiêu chuẩn, điều kiện tuyển chọn. Hành lang pháp lý cần cho phép tuyển chọn nguồn nhân lực chất lượng cao một cách linh hoạt, minh bạch, bảo đảm lựa chọn được cán bộ có tố chất nghiên cứu, tư duy khoa học và khả năng tiếp cận công nghệ mới. Đồng thời, cần xác lập lộ trình quy hoạch, đào tạo và phát triển cán bộ theo chuỗi: phát hiện - bồi dưỡng - sử dụng - đánh giá - đãi ngộ, bảo đảm sự liên thông giữa các cấp và gắn với chiến lược phát triển chung toàn lực lượng Công an nhân dân.

Xây dựng quy hoạch dài hạn, bảo đảm tính kế thừa, liên tục, đồng bộ về phát triển đội ngũ giám định viên gắn với dự báo nhu cầu giám định theo từng lĩnh vực và đặc thù địa phương. Việc quy hoạch phải đi trước một bước, chú trọng tạo nguồn từ sinh viên giỏi, cán bộ trẻ; đồng thời, có chính sách đột phá thu hút nhân lực kỹ thuật chất lượng cao từ các trường đại học, viện nghiên cứu. Chiến lược quy hoạch tổng thể cần được

thiết kế theo hướng phân tích số lượng công việc, đặc điểm địa bàn, xu hướng phát triển của tội phạm cũng như định hướng chuyên môn hóa của lực lượng giám định. Trên cơ sở đó, từng đơn vị sẽ có định mức nhân lực phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và năng lực kỹ thuật thực tế.

Thứ hai, tăng cường công tác đào tạo lại và bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ giám định viên.

Trước hết, lực lượng giám định viên kỹ thuật hình sự cần được đào tạo lại và bồi dưỡng theo hướng chuyên môn hóa sâu, phù hợp với từng lĩnh vực giám định đặc thù, như: giám định dữ liệu số, hình ảnh âm thanh, ADN - sinh học phân tử, dấu vết mới... Để “bảo đảm nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển khoa học, công nghệ”⁹, công tác đào tạo cần gắn với mục tiêu nâng cao năng lực nghiên cứu, tiếp cận công nghệ mới, đáp ứng yêu cầu đổi mới sáng tạo. Việc cập nhật và trang bị kiến thức hiện đại cần bám sát yêu cầu của thực tiễn tội phạm công nghệ cao, tội phạm mạng và các loại dấu vết phi truyền thống. Đào tạo lại không chỉ dừng ở việc tổ chức lớp học tập trung mà phải kết hợp linh hoạt giữa đào tạo lý thuyết, thực hành chuyên sâu, nghiên cứu ứng dụng và hợp tác quốc tế. Cần triển khai các chương trình học liên kết với các viện nghiên cứu, trường đại học công nghệ trong và ngoài ngành để nâng cao trình độ đa ngành cho giám định viên.

Đặc biệt, đội ngũ giám định viên cần được bồi dưỡng kỹ năng phân tích tư duy, kỹ năng phản biện khoa học, năng lực trình bày và bảo vệ kết luận giám định trước cơ quan tố tụng. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh đào tạo ngoại ngữ chuyên ngành, tin học và khai thác phần mềm chuyên dụng. Ngoài ra, cần xác lập tiêu chuẩn đánh giá gắn với chuẩn hóa nghề nghiệp, từ đó, tổ chức phân cấp, phân loại giám định viên theo trình độ để có

kế hoạch bồi dưỡng phù hợp. Đội ngũ giám định viên kỹ thuật hình sự cần có lộ trình đạt các chứng chỉ chuyên môn tương đương với chuẩn giám định quốc tế ở một số lĩnh vực.

Thứ ba, thúc đẩy chuyển đổi số.

Ứng dụng công nghệ số vào quản lý dữ liệu cán bộ sẽ cho phép hình thành một hệ sinh thái thông tin liên thông giữa các cấp quản lý nhằm quản lý tập trung, đồng bộ và theo thời gian thực. Thông qua các nền tảng số, cơ quan quản lý có thể giám sát phân bố cán bộ theo lĩnh vực chuyên môn, xác định các “điểm nghẽn” trong cơ cấu nhân sự, phát hiện sớm các lĩnh vực thiếu hụt nguồn lực để có biện pháp điều chỉnh kịp thời.

Trước mắt, tiếp tục triển khai số hóa, cập nhật toàn bộ dữ liệu phục vụ quản lý theo hệ nghiệp vụ cũng như hoạch định chính sách. Bổ sung biểu mẫu thông kê, như: tình hình nguồn nhân lực, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, điều động cán bộ. Tiến tới xây dựng phần mềm hệ thống “quản lý thông tin dữ liệu của lực lượng kỹ thuật hình sự”. Tăng cường phát triển hạ tầng số, cơ sở dữ liệu lớn, ứng dụng công nghệ số, trí tuệ nhân tạo (AI) phục vụ đổi mới và xây dựng đội ngũ giám định viên với yêu cầu “... bảo đảm “đúng, đủ, sạch, sống”, liên thông, dễ khai thác, dễ sử dụng, an toàn thông tin và bí mật nhà nước”¹⁰.

Thử nghiệm, thực hiện có lộ trình công nghệ AI trong công tác quản lý cũng như hoạch định chính sách, xây dựng bản đồ năng lực giám định trên phạm vi toàn quốc, từ đó, phân tích mức độ thiếu hụt theo chuyên ngành và địa bàn, qua đó, phục vụ mục tiêu tuyển chọn có trọng điểm. Mô hình lý tưởng cần tiến tới là phát triển giám định viên theo lộ trình phát triển sự nghiệp rõ ràng, bao gồm: đào tạo chuyên sâu, kiểm định chất lượng định kỳ, bổ nhiệm theo tiêu chuẩn kỹ năng và phẩm chất chứ không thuần túy theo thâm niên công tác.

Thứ tư, cải cách chính sách đãi ngộ, đánh giá và bảo vệ giám định viên; đầu tư cơ sở vật chất và công nghệ.

Trong đó, “Thực hiện chính sách đặc thù, vượt trội, áp dụng chế độ thù lao, thuê khoán tương xứng để thu hút, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ...”¹¹, “Xây dựng cơ chế khuyến khích, bảo vệ cán bộ có tư duy đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung...”¹² là một trong những giải pháp có ý nghĩa lớn trong phát triển đội ngũ giám định viên trong tình hình hiện nay. Cần xây dựng và ban hành cơ chế, chính sách đặc thù cho giám định viên kỹ thuật hình sự, bảo đảm tương xứng với tính chất lao động chuyên sâu, áp lực cao và rủi ro nghề nghiệp, chú trọng các nội dung, như: phụ cấp trách nhiệm, chế độ độc hại, ưu đãi về đào tạo, khen thưởng kịp thời đối với các tập thể và cá nhân có thành tích nổi bật.

Song song đó, cần hoàn thiện hệ thống đánh giá năng lực và hiệu quả giám định viên dựa trên chuẩn hóa đầu ra, số lượng và chất lượng kết luận, tinh thần trách nhiệm và khả năng làm việc độc lập, sáng tạo. Cần thiết lập cơ chế giám sát độc lập, phản biện chuyên môn; đồng thời, ban hành quy định cụ thể về bảo vệ giám định viên khi bị gây áp lực hoặc khiếu nại vô căn cứ liên quan đến kết luận chuyên môn. Việc cải cách đồng bộ các chính sách nêu trên sẽ tạo động lực, củng cố niềm tin và nâng cao sự chuyên nghiệp trong toàn bộ hệ thống giám định kỹ thuật hình sự.

Việc hiện đại hóa trang thiết bị và công nghệ phục vụ giám định là yêu cầu cấp thiết. Do vậy, khi đầu tư, cần tập trung vào các lĩnh vực mũi nhọn, lĩnh vực giám định hiện đại, như: phân tích dữ liệu số, giám định âm thanh, công nghệ sinh học phân tử, AI và máy học hỗ trợ phân tích dấu vết. Đồng thời, xây dựng môi trường học tập nghề nghiệp thường xuyên, liên tục và thực tiễn, qua đó,

hình thành đội ngũ giám định viên thực sự “chuyên sâu - bài bản - hiện đại” đáp ứng được yêu cầu trong kỷ nguyên phát triển mới.

Song song với đầu tư trang thiết bị là việc chuẩn hóa cơ sở giám định theo hướng liên thông, đồng bộ, bảo đảm khả năng phối hợp giữa các cấp. Ưu tiên đầu tư chiều sâu cho các trung tâm giám định trọng điểm; đồng thời, mở rộng tiếp cận với các mô hình xã hội hóa phù hợp, tận dụng công nghệ từ khu vực tư nhân theo quy định của pháp luật.

4. Kết luận

Giám định kỹ thuật hình sự là lĩnh vực đặc thù, đòi hỏi đội ngũ cán bộ có chuyên môn sâu, phẩm chất chính trị vững vàng và bản lĩnh nghề nghiệp cao. Việc xây dựng đội ngũ giám định viên trong Công an nhân dân không chỉ là giải pháp kỹ thuật mà là nhiệm vụ chính trị, pháp lý và là biểu hiện sinh động của tư tưởng “kỷ nguyên vươn mình” mà Đảng ta, đứng đầu là Tổng Bí thư đã xác định. Đây cũng chính là con đường để xây dựng lực lượng Công an nhân dân ngày càng chính quy, tinh nhuệ, hiện đại, phục vụ tốt hơn nhiệm vụ bảo vệ an ninh quốc gia, trật tự an toàn xã hội và bảo vệ công lý trong thời đại mới □

Chú thích:

1, 2, 3, 4, 5, 6. Viện Khoa học hình sự (2024). *Báo cáo tổng kết công tác khoa học hình sự giai đoạn 2013 - 2024*.

7, 8, 9. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2024). *Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia*.

10, 11. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2025). *Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 10/4/2025 về tiếp tục xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam*.

12. *Một số nội dung cơ bản về kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc; những định hướng chiến lược đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc*. <https://www.tapchiconsan.org.vn>, ngày 01/11/2024.