

# VIỆT NAM VÀ LÀO XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC CHẤT LƯỢNG CAO TRÔNG BỒI CẢNH CÁCH MẠNG 4.0 – CƠ HỘI, THÁCH THỨC VÀ MỘT SỐ BÀI HỌC KINH NGHIỆM

TS. LÊ THỊ TRÚC ANH<sup>1)</sup>

## TÓM TẮT

*Việt Nam và Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào là hai nước láng giềng, núi liền núi, sông liền sông, cùng mục tiêu đấu tranh giành độc lập, tự do và xây dựng Chủ nghĩa xã hội. Mối quan hệ hữu nghị truyền thống và tình đoàn kết đặc biệt giữa hai dân tộc đã được phát triển mạnh mẽ từ khi hai nước chính thức thiết lập quan hệ ngoại giao (5/9/1962), đánh dấu một mốc son trong mối quan hệ hợp tác toàn diện, ngày càng đi vào chiều sâu, thiết thực và hiệu quả trên tất cả các lĩnh vực. Hiện nay, cả hai quốc gia đang có chung một áp lực mang tính phổ biến toàn cầu – đó là tác động của toàn cầu hóa và cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0).*

*Trên cơ sở phân tích những tác động tích cực (cơ hội) và những hạn chế (thách thức) của CMCN 4.0 đối với quá trình xây dựng nguồn nhân lực, đào tạo đội ngũ cán bộ công chức chất lượng cao và những kinh nghiệm quan sát được từ một số quốc gia trong khu vực Đông Nam và Đông Bắc Á, bài viết rút ra một số bài học cơ bản nhằm tiếp tục nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo cán bộ công chức cho hai quốc gia, đáp ứng những yêu cầu của cuộc CMCN 4.0.*

**Từ khóa:** CMCN 4.0; cán bộ công chức; nguồn nhân lực chất lượng cao...

## Đặt vấn đề

Nhân loại cùng nhau tiến bước vào thế kỷ 21 đã gần hai mươi năm. Hiện tại, tình hình thế giới ngày càng diễn biến phức tạp, nhiều mâu thuẫn mới nảy sinh chông chéo. Điều này vừa là cơ hội vừa là thách thức đối với các dân tộc, buộc các quốc gia phải có chiến lược quan hệ bang giao phù hợp. Đồng thời tự nâng cao sức

đé kháng bèn trong bằng nhiều cách, trước hết chính là việc xây dựng đội ngũ cán bộ công chức giàu bản lĩnh chính trị, giỏi chuyên môn, nghiệp vụ, tâm huyết, tài năng, sẵn sàng thích ứng linh hoạt với mọi sự thay đổi.

Việt Nam và Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào (CHDCND Lào) hiện đang có chung một áp lực mang tính phổ biến toàn cầu – đó là tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Áp lực này đặt ra những thách thức về chất lượng nguồn nhân lực đối với tất cả các nước

<sup>1)</sup> Giám đốc Trung tâm Thông tin – Thư viện, Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh

lạng phát triển, đặc biệt những nước đang  
rong quá trình chuyển đổi mô hình phát triển,  
hay đổi cơ chế quản lý - như Lào và Việt Nam.

## **1. Cơ hội và thách thức từ những tác động của Công nghiệp 4.0 đối với Việt Nam và CHDCND Lào**

### **1.1. Cơ hội và thách thức đối với Việt Nam**

Công nghiệp 4.0 sẽ dẫn đến đảo lộn về sự  
phát triển của sản xuất và lực lượng sản xuất,  
tác động đến cả hệ thống quản lý - không chỉ về  
kinh tế mà còn về xã hội. Nó làm thay đổi một  
cách căn bản phong cách sản xuất, phong cách  
lao động, phong cách tư duy và phương thức làm  
việc, kể cả ứng xử giữa người với người. Những  
thành tựu của CMCN 4.0 kéo theo sự bùng nổ  
dữ dội về thông tin. Một dòng thác thông tin  
mãnh liệt có thể chảy với quy mô và gia tốc cực  
kỳ lớn, nếu con người không nắm bắt kịp thời tri  
thức mới thì sẽ bị đào thải trước sự phát triển rất  
đột biến, mau lẹ của tình hình thế giới cũng như  
của từng lĩnh vực chuyên môn.

Điều lo ngại và cũng là thách thức dữ dội của  
Việt Nam khi bước vào kỷ nguyên công nghiệp  
4.0 chính là tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo, chưa  
thành thạo nghề nghiệp của chúng ta còn khá  
lớn. Trong khi đó, sự đào thải các ngành nghề cũ  
liên quan đến lao động cơ bắp, thủ công truyền  
thống trong cách mạng 4.0 ngày càng khốc liệt.  
Chúng dần bị mất chỗ đứng hoặc không tồn  
tại nữa. Để tồn tại nhà nông cũng cần phát huy  
chất xám, rèn giũa, tích lũy trí thức để xây dựng  
các trang trại, gia trại hiện đại, bảo đảm đầu ra  
các sản phẩm nông nghiệp đạt chất lượng cao,  
phù hợp với cạnh tranh của thế giới.

CMCN 4.0 còn tác động trực tiếp vào khâu  
quản lý, lãnh đạo, đặt ra cho cán bộ, đảng viên,  
công chức, viên chức trong hệ thống cơ quan  
hành chính phải thích nghi với đời sống hiện  
đại, với vai trò chủ động, chủ đạo của công  
nghệ. Sự phát triển của CMCN 4.0 buộc chúng  
ta phải tăng nhanh cải cách hành chính, tạo ra

nền hành chính công minh bạch, thông thoáng,  
hỗ trợ doanh nghiệp và người dân. Các chính  
sách về kinh tế, xã hội, các cơ chế thúc đẩy tích  
tức của con người, các chế tài để xử lý các  
tình huống của xã hội hiện đại cần được thể chế  
hóa cho phù hợp với điều kiện của công nghiệp  
4.0.

Đối với lĩnh vực giáo dục nói chung, những  
kiến thức đã có trước đây, kể cả những kiến  
thức được đào tạo cơ bản ở trình độ cao, nếu  
không cập nhật, làm mới thường xuyên, không  
đổi mới tư duy và phương pháp, cách thức tiếp  
cận, xử lý vấn đề thì sẽ trở thành lạc hậu. Do đà  
phát triển của thông tin, "tuổi thọ" của mỗi văn  
bằng, chứng chỉ trở nên rất ngắn. Như thế, tất  
yếu người lao động sẽ dễ bị đào thải khỏi công  
việc và tổ chức.

Phát triển bền vững trong bối cảnh công  
nghiệp 4.0, không phải chỉ trên 3 chiều cạnh:  
kinh tế, xã hội và môi trường, mà còn vấn đề  
văn hóa và chất xám của nguồn nhân lực. Với  
CMCN 4.0, nếu nhận thức đúng thì đây là một  
thách thức. Đảng ta đã thừa nhận có ba điểm  
nghẽn cản trở phát triển, đó là: về thể chế kinh  
tế; về hạ tầng kỹ thuật công nghệ và về chất  
lượng thấp của nguồn nhân lực. Nhiều năm  
nay, qua các kì Đại hội, Đảng Cộng sản Việt  
Nam đã nêu định hướng và đặt ra yêu cầu phải  
đột phá chất lượng nguồn nhân lực thông qua  
cải cách giáo dục đào tạo bậc đại học, dạy nghề,  
trong đó đặc biệt chú trọng đến công tác đào  
tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn,  
nghệ thuật của đội ngũ cán bộ, công chức.

Tuy nhiên, như GSTSKH. Hoàng Chí Bảo  
từng phát biểu: "Công nghiệp 4.0 vừa đòi hỏi  
chất lượng nguồn nhân lực cao, vừa tạo ra  
những tiền đề rất thuận lợi để thế hệ trẻ tự mình  
thông qua đào tạo, giáo dục có thể trở thành  
một sản phẩm của đội ngũ lao động chất lượng  
cao. Làm được điều này, chúng ta sẽ biến tiềm  
năng thành (tiềm) lực, biến trữ năng thành thực

lực, để có thể đứng vững trong cuộc đua của thế giới với sức đẩy của công nghiệp 4.0.<sup>(1)</sup>

## 1.2. Cơ hội và thách thức đối với nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Việc mở cửa hội nhập với khu vực và thế giới là tất yếu, cần thiết nhưng cũng là một thách thức lớn đối với các nước kinh tế chậm phát triển như Lào. Đại hội lần thứ IV của Đảng NDCM Lào đã đề ra đường lối đổi mới đất nước. Công cuộc đổi mới ở Lào được tiến hành từ sau Đại hội lần thứ IV đem lại những thành tựu rất đáng tự hào và phấn khởi. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu còn rất nhiều tồn tại và khắc phục những khó khăn, hạn chế, đưa đất nước Lào thoát khỏi tình trạng lạc hậu về kinh tế, văn hóa và giữ vững ổn định về chính trị, quốc phòng và an ninh thì Đảng, Nhà nước và nhân dân Lào cần phải nỗ lực phấn đấu nhiều hơn nữa.

Đại hội lần thứ VI của Đảng NDCM Lào đã khẳng định: "Đội ngũ cán bộ đã trưởng thành, nhưng cũng chưa đáp ứng được yêu cầu của nhiệm vụ chính trị trong thời kỳ mới" và khi đánh giá công tác phát triển nguồn nhân lực của Đảng, văn kiện cũng nêu: "Trong thời gian qua, có không ít cán bộ chưa nâng mình lên ngang tầm với sự đòi hỏi của nhiệm vụ chính trị và chuyên môn trong thời kỳ đổi mới, nhất là năng lực trong tổ chức thực hiện"<sup>(2)</sup>.

Trong bối cảnh CMCN 4.0, khi công nghệ thông tin đang trở thành phương tiện giảng dạy hiện đại giúp nâng cao hiệu quả đào tạo thì việc các tổ chức, đơn vị chuyên trách đào tạo cán bộ

công chức như các trường Chính trị tỉnh, thành, huyện, thị xã đổi mới phương pháp giảng dạy là rất cần thiết. Mục đích cuối cùng và cao nhất trong đào tạo cán bộ công chức là tạo ra một nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp với môi trường hoạt động mới, với yêu cầu nhiệm vụ mới. Bởi xu thế chung của thời đại ngày nay, cùng với chính sách mở cửa và hội nhập với thế giới của Đảng và Nhà nước Lào, bộ máy hành chính nhà nước phải vận hành mỗi lúc một nhanh mới có thể đáp ứng kịp những thay đổi của thời đại và tình hình đất nước. Trong guồng máy đó, đội ngũ công chức với tư cách là thành viên của bộ máy, cần phải là những người thực sự có năng lực, có tư duy tốt, có khả năng giao tiếp để tăng cường các quan hệ xã hội mới có thể hoàn thành nhiệm vụ mà Đảng, Nhà nước và Nhân dân giao phó. Muốn như vậy, họ phải rũ bỏ lối tư duy lạc hậu theo kiểu sản xuất nông nghiệp nhỏ, an phận, dĩ hòa vi quý. Công chức cần trở nên linh hoạt, năng động hơn, phải thường xuyên trao đổi kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm mới, để không bị tụt hậu.

Trước tình hình đó, nhiệm vụ cấp bách đối với Đảng NDCM Lào là phải tiếp tục đổi mới công tác cán bộ quản lý, lấy cán bộ làm gốc của mọi công việc và xem cán bộ là yếu tố quyết định sự thành công của công cuộc đổi mới. Đảng NDCM Lào đã xác định yêu cầu đổi mới đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý trong những năm tới là: cán bộ mạnh mẽ xúc tiến công cuộc đào tạo cán bộ công chức đáp ứng các tiêu chí trí tuệ hóa, chuyên gia hóa, văn hóa hóa<sup>(3)</sup>, trước

<sup>(1)</sup> Hoài Nam: "Chuẩn bị gì trước cuộc cách mạng công nghiệp 4.0? - Công nghiệp 4.0 làm thay đổi căn bản xã hội", Báo Sài Gòn Giải phóng, thứ Sáu, 26/10/2018 08:08, truy cập ngày 15/2/2019.

Từ website <http://www.sggp.org.vn/chuan-bi-gi-truoc-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-40-cong-nghiep-40-lam-thay-doi-can-ban-xa-hoi-554977.html>

<sup>(2)</sup> Văn kiện Đại hội Đảng Nhân dân Cách mạng Lào lần thứ IX, Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa VI (2011), trang 15.

<sup>(3)</sup> Bộ Giáo dục Đào tạo và Thể thao Lào, Luật Giáo dục 2015 Theo đó:

*Về trí tuệ hóa:* xu thế toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế đòi hỏi đội ngũ công chức lãnh đạo cần có trình độ kiến thức và năng lực trí tuệ tốt, có tư duy sáng tạo nhạy bén, độc lập. Hiện nay, đội ngũ công chức lãnh đạo ở Lào, nhất là vùng sâu vùng xa có trình độ học vấn chưa cao. Tuy nhiên, tình trạng đó cần phải xác định chỉ là kết quả tạm thời của thời kỳ quá độ. Muốn trí tuệ hóa đội ngũ này đòi hỏi đổi mới việc đào tạo (đào tạo và nâng cấp chuyên môn), đổi mới khâu tuyển dụng, khâu quản lý giáo dục,... Ngoài ra, bản thân đội ngũ cán bộ, công chức lãnh

hết cho đội ngũ cán bộ công chức lãnh đạo ở Lào và đổi mới một cách khẩn trương, nghiêm túc trên mọi lĩnh vực chính trị, kinh tế - xã hội... Một đội ngũ cán bộ có chất lượng là đội ngũ đủ bản lĩnh, phẩm chất và năng lực, nắm bắt được những yêu cầu của thời đại công nghiệp 4.0, có đủ khả năng và trí tuệ để hợp tác, đấu tranh, ứng xử và đối phó kịp thời với mọi chuyển biến phức tạp của thời cuộc. Đây thực sự là thử thách lịch sử đặt lên vai đội ngũ cán bộ làm công tác giảng dạy, đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức tại các trường Chính trị tỉnh, thành của Lào hiện nay.

Rõ ràng, qua các phân tích trên cho thấy, để thực hiện thành công mục tiêu hội nhập kinh tế quốc tế thì nguồn nhân lực đóng vai trò hết sức quan trọng. Trong đó, trước hết cần đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, đặc biệt là cán bộ công chức lãnh đạo, quản lý - với

đào cần phải tạo ra khả năng và thói quen học tập không ngừng. Mặt khác, cần có chế độ và điều kiện thích hợp để cán bộ quan tâm được bổ sung và cập nhật thường xuyên những tri thức mới cần thiết cho hoạt động công việc hàng ngày mà họ đảm nhiệm. Mặt bằng dân trí ở Lào hiện nay chưa cao, trong khi kiến thức khoa học, kỹ thuật của thế giới ngày hiện đại. Điều này đòi hỏi cán bộ quản lý phải nhanh chóng nâng cao trình độ học vấn, tri thức của mình, có như vậy mới bắt kịp sự phát triển của thế giới và đưa tri thức của cán bộ Lào lên tầm cao mới...

**Về chuyên gia hóa:** đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo cần phải được chuyên môn hóa, không nên để tình trạng một cán bộ làm nhiều việc ở nhiều lĩnh vực khác nhau. Vì như vậy sẽ dẫn đến tình trạng lảng nhãng, không sâu sát công việc dẫn đến kết quả không cao, năng suất lao động thấp. Để khắc phục tình trạng này, Đảng và Nhà nước Lào cần phải ban hành danh mục các nghề trong xã hội, từ đó nhanh chóng quy chế hóa hoạt động nghề nghiệp trong từng lĩnh vực cụ thể. Chuyên gia hóa được thực hiện song song với trí tuệ hóa sẽ làm cho đội ngũ cán bộ nâng cao được trình độ, kiến thức, năng lực và chuyên môn trong nghề nghiệp của mình

**Về văn hóa hóa:** đòi hỏi đội ngũ cán bộ quản lý ở CHDCND Lào có kiến thức liên ngành cần thiết, có kiến thức văn hóa Lào để giữ gìn và phát huy bản sắc văn hóa dân tộc. Trước đây, vấn đề này ở Lào chưa được chú trọng, nên nhiều khi có ảnh hưởng xấu đến xã hội, thậm chí có tình trạng không hiểu gì về văn hóa Lào để báo về và phát huy bản sắc văn hóa của các bộ tộc Lào. Như vậy, yêu cầu đổi mới đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo ở Lào trên lĩnh vực: trí tuệ hóa, chuyên gia hóa và văn hóa hóa là những yêu cầu toàn diện để về kiến thức, năng lực và đạo đức của người cán bộ. Yêu cầu đổi mới là một đòi hỏi tất yếu trong xu thế toàn cầu hóa nói chung và hội nhập kinh tế - xã hội nói riêng

vai trò "đầu tàu", gương mẫu tiên phong và trực tiếp thực hiện các mục tiêu phát triển đất nước trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0.

Vậy, làm thế nào để phát huy được tiềm năng, thông qua hợp tác để tranh thủ được vốn, kỹ thuật và kinh nghiệm quản lý, đồng thời vẫn giữ được độc lập, chủ quyền, bản sắc văn hóa và định hướng XHCN trong bối cảnh toàn cầu hóa và CMCN 4.0? Đó là câu hỏi lớn đặt cho toàn Đảng, cho mỗi người cán bộ, cán bộ quản lý các cấp, các ngành hiện nay của cả hai quốc gia - Việt Nam và CHDCND Lào.

Để trả lời câu hỏi này, một nhận thức chung, cả hai quốc gia cùng chia sẻ và thống nhất là cần chú trọng phát huy vai trò "động lực cho phát triển kinh tế - xã hội" của giáo dục - đào tạo nói chung, trong đó đặc biệt quan tâm công tác đào tạo cán bộ, công chức cho Đảng, Nhà nước và Nhân dân. Đảng NDCM Lào đã khẳng định vai trò quốc sách hàng đầu của giáo dục đào tạo. Đây là quan điểm, nhận thức tiên bộ, mang tính toàn cầu. Tuy nhiên, cách xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, thông qua đổi mới giáo dục đào tạo của mỗi quốc gia lại có những đặc thù và thành tựu riêng. Học tập kinh nghiệm từ những quốc gia phát triển hơn Việt Nam và Lào về tư duy, mô hình, chất lượng giáo dục đào tạo nói chung ở các quốc gia láng giềng và quốc tế hiện nay cũng là một cách tiếp cận khôn ngoan và cần thiết.

**2. Học tập kinh nghiệm về xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua giáo dục - đào tạo của một số nước trong khu vực Đông Nam và Đông Bắc Á<sup>(1)</sup>**

**2.1. Kinh nghiệm của Singapore**

Trong các cuộc cải cách giáo dục của Singapore, điều đáng ghi nhận nhất là sự tiến hành đồng bộ, toàn diện trên mọi lĩnh vực của

<sup>(1)</sup> Nội dung nghiên cứu trong Mục 2., chúng tôi tham khảo từ tác giả Nguyễn Văn Hộ: *Giáo trình giảng dạy Cao học Thạc sĩ Quản lý giáo dục*, Học viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội, 2006

hệ thống giáo dục từ nhà trẻ, mầm non đến các loại hình trường cao đẳng, đại học và hệ thống trường đào tạo cán bộ công chức.

Những cải cách về giáo dục của Singapore đã mở ra cơ hội và phương thức để đối mặt với những thách thức trong tiến trình toàn cầu hóa. Cải cách giáo dục đã giúp nước này vượt qua những thách thức về kinh tế, trở thành một nước phát triển với thu nhập bình quân đầu người cao nhất Đông Nam Á. Bài học lớn nhất rút ra từ cải cách giáo dục của Singapore là mỗi nước phải tự xây dựng mô hình giáo dục của riêng mình. Với Singapore, đó là sự kết hợp những điểm mạnh của mô hình giáo dục phương Đông và phương Tây.

## 2.2. Kinh nghiệm của Thái Lan

Bộ máy thể chế giáo dục Thái Lan chủ yếu dựa vào ba cơ quan chính là Ủy ban Giáo dục Quốc gia, Bộ Giáo dục và Bộ Đại học. Trong đó, Ủy ban Giáo dục Quốc gia chịu trách nhiệm về các chính sách đối với ngành giáo dục, các kế hoạch và nghiên cứu giáo dục cấp quốc gia; Bộ Giáo dục chịu trách nhiệm về việc phân chia cấp học, các hình thức đào tạo khác nhau trên toàn đất nước; Bộ Đại học có trách nhiệm quản lý các trường đại học công lập. Ngoài ra, đối với một số trường chuyên ngành thì tùy thuộc vào ngành đào tạo mà được quy định thuộc Bộ Nội vụ, Bộ Quốc phòng hay Bộ Giao thông vận tải.

Tuy nhiên, nền giáo dục Thái Lan còn chưa phát triển đồng đều. Theo ước tính của Bộ Giáo dục Thái Lan, những năm gần đây có khoảng 3 triệu/ 62 triệu người dân Thái Lan mù chữ (tức tỷ lệ người biết chữ ở Thái Lan là 95%). Thêm vào đó là khoảng cách về tốc độ phát triển giáo dục giữa các vùng miền còn quá chênh lệch. Thành phố và các vùng kinh tế phát triển thì nhu cầu học lên cao ngày càng nhiều, trong khi đó ở vùng sâu vùng xa tỷ lệ thất học gần như 100%. Đây là một thách thức khó khăn đối với đất nước Thái Lan trong công cuộc phổ cập tri

thức giáo dục.

Về hình thức tuyển sinh của các trường Đại học Thái Lan: nhà trường tổ chức thi cử theo chỉ tiêu được Bộ Giáo dục phê duyệt. Một số trường hợp được ưu tiên tuyển sinh trực tiếp do nguồn vốn của Chính phủ và nguồn nhân lực của nhà Vua.

Việc tuyển chọn công chức ở Thái Lan được tổ chức hàng năm với nhiều hình thức khác nhau. Ví dụ, nếu tuyển công chức hoạt động trên lĩnh vực giáo dục (như tuyển giảng viên) thì họ phân theo các vùng, các tỉnh. Về hình thức thi tuyển, Ban Tổ chức thi tuyển sẽ thay mặt Bộ Giáo dục - Đào tạo phối hợp với Sở Giáo dục của tỉnh tổ chức thi tuyển các môn đặc thù và môn năng khiếu. Ứng viên nào vượt qua kỳ thi sẽ được tuyển thẳng vào biên chế chính thức và được gửi đến các trường học theo đăng ký ban đầu.

Đối với việc tuyển dụng cán bộ công chức lãnh đạo các cấp và các chức danh, Thái Lan sẽ tuyển theo qui trình: Ban Tổ chức tổ chức thi theo các kì và nếu đủ điều kiện dự thi vào bậc lãnh đạo nào thì thí sinh đăng ký thi theo bậc đó.

## 2.3. Kinh nghiệm của Hàn Quốc

Trong khoảng bốn thập niên trở lại đây, giáo dục Hàn Quốc phát triển mạnh và là nhân tố đi đầu trong sự phát triển quốc gia. Để chuẩn bị cho thế kỷ XX, Hàn Quốc đã xác lập các mục tiêu cho giáo dục là: nhân đạo, trong sạch, ứng dụng công nghệ thông tin, tập trung phục lợi con người và nâng cao tinh thần cởi mở. Giáo dục giúp cho mỗi trẻ em trở thành một con người tự lập, sáng tạo độc đáo, sống có đạo đức và tinh thần dân chủ. Từ giáo dục nền tảng này, trong đào tạo công chức Chính phủ, Hàn Quốc cũng đặc biệt chú trọng xây dựng nguồn nhân lực lãnh đạo quản lý có lòng trung thành, tinh thần trách nhiệm, sáng tạo, liêm chính và không ngừng đổi mới để đáp ứng đòi hỏi ngày

àng cao của xu thế hội nhập và cách mạng công nghiệp 4.0.

### 3. Những bài học cho công tác đào tạo cán bộ công chức của Việt Nam và CHDCND Lào

Từ những kinh nghiệm về giáo dục – đào tạo nói chung và đào tạo công chức của các quốc gia nói trên, có thể rút ra một số bài học cho quá trình xây dựng nguồn nhân lực cán bộ công chức chất lượng chất lượng cao của Việt Nam và CHDCND Lào.

*Thứ nhất*, cần phải có chiến lược giáo dục – đào tạo nói chung và đào tạo đội ngũ cán bộ công chức nói riêng với mục tiêu, định hướng và giải pháp cụ thể phù hợp với tình hình thực tiễn của đất nước cũng như đặc điểm của các địa phương, nhằm phát huy được những lợi thế của mình. Các trường đại học và hệ thống các trường, viện, học viện đào tạo lý luận chính trị phải là nơi cung cấp trực tiếp nguồn nhân lực chất lượng cao. Hiện nay, trong xu thế CMCN 4.0 ngày càng chi phối đời sống kinh tế - xã hội toàn nhân loại, các trường Chính trị cần chú trọng hơn nữa mục tiêu đào tạo phương pháp tư duy và phong cách làm việc sáng tạo. Nhất thiết quan tâm điều chỉnh lại cấu trúc, chương trình, nội dung kiến thức của từng môn học, để đảm bảo sự phát triển cân đối giữa tri thức cơ bản hàn lâm với tri thức thực tiễn, kỹ năng thực hành... để học viên khi ra trường đáp ứng được yêu cầu của xã hội và địa phương.

Giải pháp cơ bản có thể thực hiện một cách hợp lý và hiệu quả là sự kết hợp giữa trường đại học, hệ thống các trường chính trị, các viện nghiên cứu khoa học với các doanh nghiệp, các sở, ban, ngành và các huyện, phường, xã trong hệ thống chính trị các cấp. Doanh nghiệp và chính quyền các cấp là nơi tiếp nhận sản phẩm, trường đại học là nơi đào tạo, viện là nơi nghiên cứu để thúc đẩy đào tạo. Liên kết tam giác này giúp đội ngũ công nhân lao động nói riêng, nguồn nhân lực các lĩnh vực, các ngành nghề

thích nghi và hội nhập nhanh hơn với công nghiệp 4.0.

*Thứ hai*, kiên định và kiên trì đào tạo đội ngũ cán bộ công chức vừa hồng, vừa chuyên theo các tiêu chí nền tảng sau:

Về phẩm chất chính trị: đây là yêu cầu cơ bản nhất đối với đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo. Đó là lòng nhiệt tình cách mạng, lòng trung thành với lý tưởng của Đảng, với chủ nghĩa Mác – Lênin, với quần chúng Nhân dân, tinh thần tận tụy với công việc, hết lòng, hết sức vì sự nghiệp của nhân dân; là bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định với mục tiêu và con đường xã hội chủ nghĩa.

Về trình độ năng lực chuyên môn: để đáp ứng nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ quản lý, lãnh đạo trong tình hình mới, yêu cầu người cán bộ công chức phải có trình độ học vấn bài bản, không ngừng nâng cao kiến thức khoa học - kỹ thuật, có tinh thần và ý thức tổ chức, kỷ luật, để nắm bắt kịp thời những vấn đề mới nảy sinh trong lĩnh vực mình phụ trách. Sáng tạo, linh hoạt, nhạy cảm và có trách nhiệm là những yêu cầu cơ bản về năng lực của cán bộ công chức trong tình hình hiện nay.

*Thứ ba*, cần tăng cường đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật, trang thiết bị nhằm ứng dụng công nghệ thông tin hiện đại vào công tác quản lý giáo dục và giảng dạy lý luận chính trị. Việc ứng dụng các phần mềm trong quản lý đào tạo giúp khả năng tự chủ và kết nối trong liên kết đào tạo mang tính hội nhập quốc tế ngày càng được thúc đẩy.

Xét riêng về cơ sở hạ tầng công nghệ, để hỗ trợ và tạo điều kiện cho nước bạn Lào đóng hành tiền bước vào kỷ nguyên cách mạng 4.0, tại Lào kể từ năm 2017, mạng di động Unitel do Viettel đầu tư đã bắt tay cùng các cơ quan chính phủ và doanh nghiệp tại nước này triển khai 06 dự án xã hội thông minh. Bộ trưởng, Chủ nhiệm Văn phòng Chính phủ Mai Tiến Dũng cho rằng

Viettel đã có đóng góp rất lớn vào hạ tầng viễn thông - CNTT của ba nước là Việt Nam - Lào và Campuchia, trong đó có việc thực hiện chính sách bỏ roaming cả 03 nước này, thiết lập hội nghị truyền hình trực tuyến giữa thủ tướng của 03 nước, đáp ứng nhu cầu điều hành, xử lý thông tin thương xuyên, xây dựng hạ tầng viễn thông đến vùng sâu, vùng xa, hướng tới chiến lược xây dựng chính phủ điện tử ở cả hai quốc gia...

*Thứ tư*, cần có những quy định cụ thể hơn về yêu cầu năng lực phẩm chất đối với cán bộ công chức nhà nước, trong đó có đội ngũ cán bộ giảng viên tham gia công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị các cấp. Thực hiện các hình thức thi tuyển cán bộ công chức các lĩnh vực, các chức danh dành cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp.

*Thứ năm*, cần có các chính sách quan hệ hợp tác về giáo dục với các tỉnh thành trong nước, các quốc gia trong khu vực và trên thế giới, nhằm trao đổi và học tập kinh nghiệm, tranh thủ sự hợp tác giúp đỡ và chủ động trong quá trình hội nhập.

Trên thực tế, những năm vừa qua, để thực hiện tốt Nghị quyết IX của Đảng NDCM Lào và hướng tới hội nhập khu vực và quốc tế sâu rộng. Chính phủ Lào luôn coi việc đào tạo nguồn nhân lực là nhiệm vụ chiến lược hàng đầu. Đi đôi với phát triển đào tạo nguồn nhân lực ở trong nước, Lào còn nhấn mạnh đến việc phát triển chiều sâu cả về lượng và chất việc đào tạo nguồn nhân lực ở nước ngoài. 10 năm trở lại đây, số người Lào đi học tập và nghiên cứu ở nước ngoài không ngừng gia tăng<sup>(3)</sup>. Việt

Nam đứng đầu trong số những nước tiếp nhận sinh viên Lào, tiếp đến là Trung Quốc, Thái Lan, Nhật bản và Australia. Học bổng của nước ngoài dành cho Lào gồm học bổng hợp tác giữa chính phủ, các tỉnh, các trường, học bổng theo dự án, học bổng của tổ chức quốc tế, quỹ từ thiện, công ty, tư nhân, kể cả du học tự túc. Vài năm gần đây, số sinh viên Lào du học tự túc có chiều hướng gia tăng, nhất là du học ở Việt Nam và Trung Quốc.

Trong những năm qua, Đảng Cộng sản Việt Nam đã đào tạo, bồi dưỡng cho hàng ngàn cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ làm công tác đảng, đoàn thể và chuyên môn nghiệp vụ của CHDCND Lào với các cấp bậc, loại hình đào tạo như tiến sĩ, thạc sĩ, cử nhân chính trị, cao cấp lý luận chính trị; bồi dưỡng chuyên ngành tổ chức, kiểm tra, tuyên huấn, đối ngoại, bồi dưỡng giảng viên cho các trường đảng... Cùng với hợp tác trong đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ, những năm qua Việt Nam và Lào đã tăng cường tổ chức các lớp cán bộ cấp cao nghiên cứu, trao đổi chuyên đề và phối hợp trao đổi kinh nghiệm chuẩn bị đại hội Đảng ở mỗi nước.

Có thể nói, điều này phản ánh khách quan tình hữu nghị sắc son giữa hai quốc gia Việt Nam và Lào, đồng thời cho thấy những nỗ lực vươn lên không ngừng của Đảng, Nhà nước CHDCND Lào và hệ thống các trường Chính trị các cấp của Lào trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng những đòi hỏi của toàn cầu hóa và cách mạng công nghiệp 4.0. Nhân kỷ niệm 43 năm Quốc khánh nước CHDCND Lào (02/12/1975 - 02/12/2018), thay mặt Ban Giám đốc Học viện Hành chính Quốc gia, Phó Giám đốc Học viện Nguyễn Đăng Quế khẳng định: "43 năm qua, dưới sự lãnh đạo sáng suốt của Đảng Nhân dân Cách mạng Lào, nhân dân các dân tộc Lào đã đạt được nhiều thành tựu to lớn, tạo nên diện mạo

<sup>(3)</sup> Theo số liệu thống kê của Bộ Giáo dục và Thể thao Lào, mỗi năm có gần 2.900 người Lào đi du học ở 26 nước. Hoàng Chương (P/v TTXVN tại Lào): "Lào coi trọng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng", từ website: "<https://baotintuc.vn/the-gioi/lao-coi-trong-dao-tao-nguon-nhan-luc-chat-luong-20140301175425221.htm>", truy cập ngày 15/2/2019.

nói cho đất nước Lào. Nhân dân Việt Nam rất tự hào có người bạn Lào thủy chung luôn kề vai sát cánh trong công cuộc đấu tranh giải phóng dân tộc, thống nhất đất nước, xây dựng, phát triển và bảo vệ Tổ quốc. Mối quan hệ hữu nghị, truyền thống, đoàn kết đặc biệt và hợp tác toàn diện Việt Nam - Lào đã trở thành mối quan hệ mẫu mực, thủy chung hiếm có trong quan hệ quốc tế, là tài sản chung vô giá của hai dân tộc cần được gìn giữ và truyền lại cho các thế hệ mai sau. Học viện Hành chính Quốc gia vinh dự được tham gia vào quá trình gìn giữ, phát triển mối quan hệ hợp tác đó thông qua hoạt động hợp tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là lãnh đạo, quản lý các cấp của nước bạn Lào, qua đó góp phần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Lào, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước Lào.”<sup>(6)</sup>

Hi vọng, trên nền tảng tinh thần đoàn kết và những mối quan tâm chung về cơ hội và thách thức trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 như đã phân tích ở trên, Việt Nam và CHDCND Lào tiếp tục chung tay chung sức hợp tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý trên tinh thần đổi mới không ngừng, tháo gỡ khó khăn, rào cản nhằm thúc đẩy sự phát triển ở một tầm cao mới.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục Đào tạo và Thể thao Lào, *Luật Giáo dục 2015*.
2. Văn kiện Đại hội Đảng Nhân dân Cách mạng Lào lần thứ IX, Ban chấp hành Trung ương Đảng khoá VI (2011).
3. Nguyễn Văn Hộ: *Giáo trình giảng dạy Cao học Thạc sĩ Quản lý giáo dục, Học viện Hành chính Quốc gia*, Hà Nội. 2006.
4. Hoàng Chương (P/v TTXVN tại Lào): “Lào coi trọng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng”, từ website: <https://baotintuc.vn/the-gioi/lao-coi-trong-dao-tao-nguon-nhan-luc-chat-luong-20140301175425221.htm>, truy cập ngày 15/2/2019.
5. Hoài Nam: “Chuẩn bị gì trước cuộc cách mạng công nghiệp 4.0? - Công nghiệp 4.0 làm thay đổi căn bản xã hội”, từ website: <http://www.sggp.org.vn/chuan-bi-gi-truoc-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-40-cong-nghiep-40-lam-thay-doi-can-ban-xa-hoi-554977.html>, truy cập ngày 15/2/2019.
6. Nguyễn Thị Hoài Thu: “Học viện Hành chính Quốc gia tổ chức kỷ niệm 43 năm Quốc khánh nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào”, từ website: <http://www1.napa.vn/blog/hoc-vien-hanh-chinh-quoc-gia-to-chuc-ky-niem-43-nam-quoc-khanh-nuoc-cong-hoa-dan-chu-nhan-dan-lao.htm>, truy cập ngày 15/2/2019.



<sup>(6)</sup> Nguyễn Thị Hoài Thu: “Học viện Hành chính Quốc gia tổ chức kỷ niệm 43 năm Quốc khánh nước Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào”, từ website: <http://www1.napa.vn/blog/hoc-vien-hanh-chinh-quoc-gia-to-chuc-ky-niem-43-nam-quoc-khanh-nuoc-cong-hoa-dan-chu-nhan-dan-lao.htm>, truy cập ngày 15/2/2019.