

PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC KHU VỰC CÔNG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

● TRỊNH VIỆT TIẾN

TÓM TẮT:

Phát triển nguồn nhân lực trong khu vực công là quá trình xây dựng, áp dụng các cơ chế, chính sách nhằm tạo động lực để đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cống hiến vì lợi ích chung của Nhà nước và xã hội. Đặc biệt, phát triển nhân lực khu vực công đáp ứng phát triển cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 là nhiệm vụ thiết yếu, cấp bách và là một trong ba đột phá về phát triển kinh tế - xã hội của cả nước. Bài viết tập trung bàn về chính sách phát triển nhân lực khu vực công là đội ngũ công chức, viên chức làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, khu vực công, khu vực nhà nước, cách mạng công nghiệp 4.0.

1. Chính sách phát triển nhân lực khu vực công

1.1. Phát triển nguồn nhân lực trong khu vực công

Nhân lực của khu vực công ở nước ta chủ yếu bao gồm những người làm việc trong các cơ quan của Đảng, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị xã hội, cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập.

Nhất phát từ quan điểm căn bản là nhân tố quyết định thành công hay thất bại của sự nghiệp cách mạng, "là cái gốc của mọi công việc", Đảng và Nhà nước ta luôn luôn chăm lo, xây dựng đội ngũ cán bộ công chức viên chức gắn với giải quyết nhiệm vụ chính trị trong từng giai đoạn

cách mạng. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định "công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém".

Nguồn nhân lực khu vực công là những người đem chính sách pháp luật của Nhà nước giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành, đồng thời triển khai và bổ sung cho đúng đắn và phù hợp với thực tiễn. Nguồn nhân lực khu vực công là nhân tố chủ yếu, hàng đầu và là nhân tố "đồng" nhất của tổ chức, là người lập ra tổ chức và điều hành bộ máy tổ chức. Tổ chức bộ máy khoa học và hợp lý sẽ nhân sức mạnh của cán bộ công chức viên chức lên gấp bội. Nguồn nhân lực khu vực công chỉ có sức mạnh khi gắn với tổ chức và nhân dân.

1. 2. Thực trạng đặc điểm nguồn nhân lực khu vực công Việt Nam

- Về số lượng: Hiện nay, số lượng thứ trưởng và cấp tương đương của các bộ, ngành ở Việt Nam là 101; người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu các cơ quan thuộc Chính phủ là 35 [6]; cán bộ, công chức từ cấp huyện trở lên là 323.349 người [6]. Tổng số cán bộ, công chức cấp xã của 63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tính đến năm 2014 là 235.384 người; trong đó, cán bộ cấp xã là 118.067 người, công chức cấp xã là 117.317 người [7]; viên chức làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập là 1.834.111 người [6].

- Về chất lượng: Phần lớn nguồn nhân lực khu vực công đã được đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ theo tiêu chuẩn; có tinh thần, thái độ tích cực học hỏi, đổi mới tư duy, tiếp cận với những yêu cầu mới trong quản lý và phục vụ nhân dân, hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn, góp phần tích cực thực hiện mục tiêu ổn định chính trị, phát triển kinh tế và hội nhập quốc tế.

Tuy nhiên, về cơ bản năng lực và trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức vẫn chưa ngang tầm với yêu cầu đặt ra; thiếu kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước, pháp luật, ngoại ngữ, tin học và kỹ năng hành chính; cơ cấu trình độ thiếu cân đối và chưa được xác định rõ ràng, hợp lý.

Cán bộ, công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo chủ chốt, đặc biệt là lực lượng chuyên gia đầu ngành vừa thiếu hụt, vừa không đồng bộ, tuổi đời bình quân cao. Cán bộ, công chức, viên chức trẻ có kiến thức, trình độ học vấn cao, nhưng thiếu kinh nghiệm, chậm được phát hiện và đào tạo, bồi dưỡng để đề bạt, bổ nhiệm vào các vị trí tương xứng. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ cao phân bố không đều, chủ yếu tập trung ở các đô thị lớn.

Thực tế hiện nay, chất lượng nguồn nhân lực khu vực công còn nhiều hạn chế. Đội ngũ nhân lực lãnh nghề, thao nghề, giỏi công nghệ vẫn còn rất thiếu so với nhu cầu và hội để phát triển các ngành kinh tế chủ lực của Việt Nam, nhất là để tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu cũng như nâng cấp vị thế của Việt Nam trong chuỗi giá trị đó

- Về quản lý nguồn nhân lực trong khu vực công:

Trong công tác quy hoạch: Đảng và Nhà nước ta đã ban hành nhiều văn bản quan trọng như Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; Kết luận số 24-KL/TW ngày 5/6/2012 về đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo; Kết luận số 64-KL/TW ngày 28/5/2013; Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015; Nghị quyết số 19-NQ/TW...

Thực hiện chủ trương của Đảng, Nhà nước đã thể chế hóa thành các văn bản quy phạm pháp luật, như Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 về chính sách tinh giản biên chế; Quyết định số 2218/QĐ-TTg ngày 10/12/2015 của Thủ tướng Chính phủ về Kế hoạch của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW; Chỉ thị số 02/CT-TTg ngày 06/01/2017 của Thủ tướng Chính phủ về việc đẩy mạnh chủ trương tinh giản biên chế... trong đó có nhiều nội dung quan trọng về quy hoạch đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Chính phủ đã xác định các giải pháp trọng tâm, trọng điểm để thực hiện có hiệu quả công tác quy hoạch đội ngũ nguồn nhân lực khu vực công là: Đổi mới và nâng cao nhân thức về vai trò của phát triển nhân lực đối với phát triển bền vững đất nước, đẩy mạnh hợp tác quốc tế để phát triển nhân lực.

Tuy nhiên, việc xây dựng và thực hiện quy hoạch ở một số địa phương, đơn vị chưa căn cứ vào kết quả đánh giá cán bộ, yêu cầu nhiệm vụ và năng lực thực tiễn của cán bộ, chưa gắn quy hoạch với đào tạo, bố trí, sử dụng cán bộ, dẫn đến nhiều đề án quy hoạch thiếu tính khả thi. Chất lượng quy hoạch cán bộ chưa cao, chưa đồng đều và hầu hết chưa có tầm nhìn xa, chưa bao đảm cơ cấu 3 độ tuổi. Cơ cấu cán bộ chưa cân đối, ít cán bộ trẻ, cán bộ nữ; trình độ, ngành nghề đào tạo nhiều nơi chưa phù hợp, chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Một số nơi thực hiện luân chuyển, đào tạo cán bộ chưa dựa trên cơ sở đánh giá và quy hoạch.

Về thu hút, tạo nguồn: Để thu hút những người có tài năng, kinh nghiệm công tác vào làm việc trong khu vực công, Chính phủ đã có quy định về việc xét tuyển đặc cách đối với những người tốt nghiệp thử khoa, tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc ở nước ngoài hoặc có kinh nghiệm công tác từ 5 năm trở lên, đáp ứng được ngay yêu cầu của vị trí việc làm cần tuyển dụng. Ban hành Nghị quyết phê duyệt Đề án thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ giai đoạn 2014 - 2020 và Nghị định về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ.

Về chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức: Đã được thực hiện theo quy định của pháp luật về đãi ngộ, năng lương, năng ngạch, bổ nhiệm, khen thưởng... có tác dụng đồng viên tinh thần và trách nhiệm của cán bộ, công chức, viên chức, thể hiện chủ yếu ở chính sách tiền lương tối thiểu, hệ thống thang bảng lương và cơ chế trả lương. Việc trả lương cho cán bộ công chức, viên chức hiện nay được thực hiện theo ngạch, bậc, mỗi bậc tương ứng với một bậc lương.

2. Yêu cầu của cuộc cách mạng 4.0 đối với nhân lực khu vực công

2.1. Đặc điểm, nội dung cơ bản của cách mạng 4.0

Cuộc cách mạng công nghệ đang diễn ra, còn được nhiều chuyên gia gọi là "Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư", đã bắt đầu từ những năm 2000, đặc trưng bởi sự hợp nhất, không có ranh giới giữa các lĩnh vực công nghệ, vật lý, kỹ thuật số và sinh học. Đây là sự hướng kết hợp giữa các thể thống ảo và thực thể, vạn vật kết nối Internet (IoT) và các hệ thống kết nối Internet (IoS).

Cuộc cách mạng công nghệ 4.0 đang làm thay đổi cách thức sản xuất, chế tạo. Trong các "nhà máy thông minh", các máy móc được kết nối Internet và liên kết với nhau qua một hệ thống có thể tự hình dung toàn bộ quy trình sản xuất rồi đưa ra quyết định sẽ thay thế dẫn các dây chuyền sản xuất trước đây.

Nhờ khả năng kết nối của hàng tỷ người trên trên thế giới thông qua các thiết bị di động và khả năng tiếp cận được với cơ sở dữ liệu lớn, những

tính năng xử lý thông tin sẽ được nhân lên bởi những đột phá công nghệ trong các lĩnh vực như trí tuệ nhân tạo, công nghệ người máy, Internet kết nối vạn vật, xe tự lái, công nghệ in 3 chiều, công nghệ nano, công nghệ sinh học, khoa học vật liệu, lưu trữ năng lượng và tính toán lượng tử.

Tốc độ phát triển của những đột phá trong cách mạng công nghiệp 4.0 này là không có tiền lệ trong lịch sử. Nếu như các cuộc cách mạng công nghiệp trước đây diễn ra với tốc độ theo cấp số cộng (hay tuyến tính) thì tốc độ phát triển của cách mạng công nghiệp lần thứ tư này là theo cấp số nhân.

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 có những tác động to lớn về kinh tế, xã hội và môi trường ở tất cả các cấp - toàn cầu, khu vực và trong từng quốc gia. Các tác động này mang tính tích cực trong dài hạn, song cũng tạo ra nhiều thách thức điều chỉnh trong ngắn đến trung hạn.

Về mặt kinh tế, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư có tác động đến tiêu dùng, sản xuất và giá cả. Từ góc độ tiêu dùng và giá cả, mọi người dân đều được hưởng lợi nhờ tiếp cận được với nhiều sản phẩm và dịch vụ mới có chất lượng với chi phí thấp hơn.

Đối với vấn đề nguồn nhân lực, cuộc cách mạng 4.0 sẽ tạo ra những thay đổi lớn về cung - cầu lao động. Các nhà kinh tế và khoa học cảnh báo, trong cuộc cách mạng này, thị trường lao động sẽ bị ảnh hưởng nghiêm trọng giữa cung và cầu lao động cũng như cơ cấu lao động.

Đối với Việt Nam, từ trước đến nay, nền kinh tế vẫn dựa nhiều vào các ngành sử dụng lao động giá rẻ và khai thác tài nguyên thiên nhiên, trình độ của người lao động còn lạc hậu. Đây là một trong những thách thức lớn nhất khi đối diện với cuộc cách mạng 4.0.

Thực tế đã chỉ ra, Việt Nam đang ở trong thời kỳ cơ cấu "đán số vàng", dân số trong độ tuổi lao động cao nhất (năm 2016, lực lượng lao động của cả nước đạt khoảng 54,4 triệu người, chiếm khoảng 58,9% tổng dân số), nhưng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao ở khu vực công lại thiếu hụt về số lượng, hạn chế về chất lượng và bất cập về cơ cấu.

2.2. Những yêu cầu của cách mạng 4.0 đối với nhân lực khu vực công

Cuộc cách mạng 4.0 yêu cầu nguồn nhân lực có chất lượng ngày càng cao. Đây là cuộc cách mạng số nhưng nhân lực chất lượng cao trong khu vực công của Việt Nam đang quá ít.

Để biến những thách thức thành cơ hội, người lao động khu vực công sẽ cần những kỹ năng mới để có thể tìm được cơ hội việc làm. Những kỹ năng cần thiết cho nguồn nhân lực khu vực công để sẵn sàng tham gia cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ là kỹ năng giải quyết vấn đề phức tạp, tư duy phân tích, sáng tạo, quản lý nguồn lực con người, phối hợp với đồng nghiệp, trí tuệ, cảm xúc, đánh giá và đưa ra quyết định, định hướng dịch vụ, đàm phán, linh hoạt trong nhận thức.

Theo tác giả, bên cạnh những cơ hội, Việt Nam cũng phải đối diện với nhiều thách thức mới trong vấn đề đào tạo, phát triển chất lượng nguồn nhân lực ở khu vực công để đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng 4.0. Cụ thể:

Thứ nhất, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 làm chuyển dịch cơ cấu lao động trong các ngành kinh tế. Cách mạng công nghiệp 4.0 đã cho ra đời các hệ thống tự động hóa và robot thông minh. Các hệ thống này sẽ thay thế dần lao động thủ công trong toàn bộ nền kinh tế, gây áp lực lớn đối với thị trường lao động. Các quốc gia đang phát triển sẽ phải đối mặt với tình trạng dư thừa lao động và gia tăng tình trạng thất nghiệp.

Hiện nay, dù nguồn nhân lực ở khu vực công tương đối dồi dào nhưng lực lượng lao động tay nghề cao, am hiểu về khoa học công nghệ chưa nhiều. Những công việc mang tính chất lặp khuôn, lặp lại đơn giản mà đa phần lao động chưa qua đào tạo Việt Nam đang dần nhận sẽ dần được thay thế bởi máy móc trong tương lai.

Thứ hai, thị trường lao động phân hóa mạnh mẽ: Trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, lao động khu vực công những tay nghề, trình độ thấp không còn là lợi thế cạnh tranh của các quốc gia nền thế giới. Hàng loạt nghề nghiệp cũ mất đi, thị trường lao động quốc tế sẽ phân hóa mạnh giữa nhóm lao động có kỹ năng thấp và nhóm lao động có kỹ năng cao trong khối khu vực công.

Cùng với đó, sự ra đời của trí tuệ nhân tạo (robot thông minh) cũng làm giảm nhu cầu sử dụng lao động kỹ năng thấp. Đặc biệt, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 còn đe dọa việc làm của những lao động có kỹ năng bậc trung, nếu như họ không được trang bị những kỹ năng mới - kỹ năng sáng tạo.

Thứ ba, yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công ngày càng cấp thiết. Cách mạng 4.0 yêu cầu nguồn nhân lực ở khu vực này có chất lượng ngày càng cao, trong khi đó, nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam hiện nay lại thiếu hụt cả về số lượng và kỹ năng tay nghề.

Cách mạng công nghiệp 4.0 là cuộc cách mạng số nhưng nhân lực chất lượng cao trong các ngành công nghệ thông tin, kỹ thuật máy tính, tự động hóa... của Việt Nam đang quá ít.

Thứ tư, cạnh tranh gay gắt về nguồn nhân lực trong khu vực công. Trước hết, cạnh tranh sẽ xảy ra trong một số lĩnh vực công nghệ, trong một số cơ quan hành chính nhà nước, trong các doanh nghiệp FDI khi các đơn vị này đang bắt đầu ứng dụng rộng rãi công nghệ vào thực tiễn, tạo áp lực tuyển dụng, phát triển nguồn nhân lực liên quan.

Để biến những thách thức thành cơ hội, người lao động trong khu vực công sẽ cần những kỹ năng mới để có thể tìm được cơ hội việc làm. Những kỹ năng cần thiết cho nguồn nhân lực để sẵn sàng tham gia cuộc cách mạng 4.0 sẽ là kỹ năng giải quyết vấn đề phức tạp, tư duy phân tích, sáng tạo, quản lý nguồn lực con người, phối hợp với đồng nghiệp, trí tuệ, cảm xúc, đánh giá và đưa ra quyết định, định hướng dịch vụ, đàm phán, linh hoạt trong nhận thức.

3. Giải pháp nâng cao nguồn nhân lực khu vực công đáp ứng phát triển cuộc cách mạng công nghiệp 4.0

Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5 khóa XII nhấn mạnh: “Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao khu vực công, tranh thủ những cơ hội và thành tựu của Cuộc CMCN 4.0”. Đây là một chủ trương đúng đắn, thể hiện sự nhạy bén, sáng tạo và tư duy đột phá của Đảng ta. Tuy nhiên, để thực hiện tốt nội dung này đòi hỏi phải có một chiến lược tổng thể và lâu dài, với hệ thống

các giải pháp mang tính đồng bộ, thiết thực và khả thi. Dưới đây, tác giả xin đề xuất một số giải pháp nâng cao nguồn nhân lực khu vực công đáp ứng phát triển cuộc cách mạng công nghiệp 4.0:

Thứ nhất, tập trung xây dựng và hoàn thiện chiến lược tổng thể, hệ thống cơ chế, chính sách về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực công. Tiếp tục đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nhà nước.

Trong đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng, đào tạo lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước nhìn chung cho đến nay vẫn chưa khắc phục được tình trạng:

- Kinh viện, giáo điều, sao chép, cóp nhặt, áp đặt và nặng về lý thuyết, nhẹ về hướng dẫn thực hành.

- Nhiều nội dung môn học trùng lặp, dàn trải, thiếu thiết thực, lý thuyết xa rời thực tế, hoặc lý thuyết rất khó vận dụng vào công việc mà người học đang làm.

- Chạy theo thành tích và thương mại hóa dẫn đến tệ "học giả bằng cấp, chứng chỉ thật".

- Ngân sách, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng vừa nghèo nàn, lạc hậu, không đồng bộ; vừa lãng phí, hiệu quả sử dụng thấp. Điều này thấy rõ nhất ở các tỉnh, huyện xa trung ương.

- Việc đánh giá, sử dụng kiến thức sau đào tạo, bồi dưỡng chưa được quan tâm thích đáng. Ví như trong nhiều năm qua, ở nước ta đã có hàng trăm sinh viên và cán bộ, công chức tốt nghiệp cử nhân hành chính và thạc sỹ quản lý nhà nước nhưng tiến độ cải cách hành chính và hiệu quả quản lý nhà nước trên các lĩnh vực dường như vẫn dậm chân tại chỗ và chưa đạt được các mục tiêu mong đợi.

Thứ hai, cải cách chế độ tiền lương đồng thời với cải cách công tác quản lý nhân sự khu vực công.

Cải cách chế độ tiền lương ở khu vực công vẫn là một vấn đề chưa có điểm dừng và chưa thể làm

một lần là xong, vì năng suất lao động xã hội chưa cao và vì biên chế trong khu vực công đang ở tình trạng dư thừa. Tuy nhiên, việc cải cách chế độ tiền lương ở khu vực công phải dựa trên nguyên tắc phân tích, mô tả công việc để từ việc mô tả tuyển dụng người và trả lương cho người làm việc. Ai cũng nhận thức được việc cải cách chế độ tiền lương không chỉ có ý nghĩa tạo động lực cho cán bộ, công chức, viên chức làm việc chuyên tâm, chuyên cần, chuyên nghiệp và tích cực thực hiện cải cách hành chính, mà còn có ý nghĩa thu hút, giữ lại nhân tài cho khu vực công, thu hút các trí thức Việt kiều, chuyên gia nước ngoài tham gia xây dựng đất nước.

Mục đích thực sự của việc cải cách công tác quản lý nhân sự khu vực công là ở chỗ khắc phục những nhược điểm, vướng mắc, bất cập, bất hợp lý trong công tác quản lý cán bộ, công chức, viên chức và hơn nữa là tạo môi trường, điều kiện cho cán bộ, công chức, viên chức phát huy tính chủ động, năng động, tích cực, tự giác và tự chịu trách nhiệm trước công việc được giao.

Thứ ba, bảo vệ sự an toàn nguồn nhân lực khu vực công: Sự an toàn của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức bao gồm: an toàn về sức khỏe, an toàn về lao động, an toàn về quyền lợi, nghĩa vụ và an toàn về thực thi công vụ... Thực hiện giải pháp bảo vệ sự an toàn cho nguồn nhân lực khu vực công cần hướng vào các công việc như:

Tiếp tục kiện toàn về mặt tổ chức và nâng cao nhận thức chính trị, năng lực chuyên môn cho đội ngũ cán bộ, công chức làm việc trong các cơ quan thanh tra, kiểm tra để nhằm phòng tránh các hiện tượng bất bình đẳng trong việc giải quyết chế độ, quyền lợi cho cán bộ, công chức, viên chức. Mặt khác, các cơ quan pháp luật cần phải thực hiện các biện pháp chế tài nghiêm khắc đối với các thái độ, hành vi bạo hành, lăng mạ, vu khống, tấn công gây thương tích đối với cán bộ, công chức, viên chức trong khi họ đang thực thi công vụ và thao tác nghiệp vụ, chuyên môn ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, NBh Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr. 7

2. Ban Tuyên giáo Trung ương. Tài liệu nghiên cứu các Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII. NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội, 2017.
3. Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa XII. Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội 2017, tr. 54
4. Đường Vinh Sương: "Giáo dục đào tạo với phát triển NNL chất lượng cao ở nước ta hiện nay". Tạp chí Cộng sản điện tử, ngày 4/12/2014.
5. Đối thoại chính sách cao cấp về phát triển nguồn nhân lực trong kỷ nguyên số. Hội nghị các quan chức cao cấp APEC lần thứ hai (SOM-2), tổ chức tại Hà Nội, ngày 15/5/2017.
6. Báo cáo chuyên đề của Bộ Nội vụ phục vụ Hội nghị khảo sát, tọa đàm khoa học với Hội đồng Lý luận Trung ương, tháng 9/2017
7. Dự án điều tra, khảo sát về đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã do Bộ Nội vụ tiến hành năm 2014.

Ngày nhận bài: 20/12/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 30/12/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 10/1/2020

Thông tin tác giả:

TS. TRỊNH VIỆT TIẾN

Khoa Quản trị nguồn nhân lực - Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

THE HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT POLICY OF PUBLIC SECTOR IN THE CONTEXT OF INDUSTRY 4.0

● Ph.D TRINH VIET TIEN

Faculty of Human Resource Management,
Hanoi University of Home Affairs

ABSTRACT:

Human resource development in the public sector is the process of developing and applying mechanisms and policies to motivate cadres, civil servants and officials to contribute to the common interests of the State and society. In particular, developing the human resources to meet Industry 4.0's requirements is an urgent task for the public sector. This human resource development task is one of three breakthrough solutions for Vietnam's socio-economic development. This article discusses the public sector's human resource development policies which aim at civil servants and officials working in state administrative agencies and public administrative services units.

Keywords: Human resources, public sector, state sector, Industry 4.0.