

NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO TRONG MÔI TRƯỜNG QUỐC TẾ: TRƯỜNG HỢP THÀNH PHỐ CẦN THƠ

★ TS. LÊ THANH HÒA

*Phó Viện trưởng, Viện Kinh tế - Xã hội,
Thành phố Cần Thơ*

★ PGS, TS. HUỖNH THỊ TRANG

Giảng viên cao cấp, Trường Đại học Cần Thơ

- **Tóm tắt:** Thông qua phương pháp nghiên cứu định lượng bài viết trình bày kết quả phân tích điểm mạnh và điểm yếu, cơ hội và thách thức của đội ngũ lãnh đạo cấp thành phố ở Cần Thơ khi làm việc trong môi trường quốc tế; nhận diện các nguyên nhân và đề xuất một số giải pháp cụ thể nhằm nâng cao năng lực làm việc trong môi trường quốc tế của đội ngũ này.
- **Từ khóa:** Điểm mạnh và điểm yếu; cơ hội và thách thức; cán bộ lãnh đạo; hội nhập quốc tế; thành phố Cần Thơ.

Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, việc nâng cao năng lực làm việc trong môi trường quốc tế cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý tại các thành phố lớn của Việt Nam, bao gồm Thành phố Cần Thơ, càng trở nên cấp thiết. Khả năng thích ứng và làm việc hiệu quả trong môi trường quốc tế không chỉ yêu cầu về kiến thức chuyên môn mà còn đòi hỏi kỹ năng ngoại ngữ, hiểu biết văn hóa, cũng như khả năng ứng phó với các thay đổi công nghệ và xu hướng toàn cầu. Những yếu tố này đóng vai trò quan trọng trong việc tạo dựng nền tảng cho sự phát triển bền vững của thành phố, đồng thời góp phần tăng cường năng lực cạnh tranh quốc tế.

Nhằm đánh giá thực trạng về năng lực làm

việc trong môi trường quốc tế của đội ngũ lãnh đạo cấp thành phố ở Cần Thơ, bên cạnh phương pháp nghiên cứu tài liệu, thông qua phương pháp nghiên cứu định lượng, bài viết tập trung nghiên cứu điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức (SWOT) mà lãnh đạo Thành phố Cần Thơ đối mặt trong quá trình làm việc và hội nhập quốc tế; trên cơ sở đó, đề xuất cụ thể nhằm nâng cao năng lực làm việc trong môi trường quốc tế cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý cấp thành phố tại Thành phố Cần Thơ, góp phần tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển bền vững của Thành phố.

Nghiên cứu đã tiếp cận 284 cán bộ lãnh đạo, quản lý trực thuộc sự quản lý của Thành ủy Cần Thơ. Trong đó, nam giới chiếm 66,9% (n = 190) và nữ giới chiếm 33,3% (n = 94). Về độ tuổi,

38,4% (n = 109) cán bộ dưới 45 tuổi, 53,6% (n = 152) thuộc độ tuổi từ 46 đến 55, và 8,1% (n = 23) trên 55 tuổi. Có 46,5% (n = 132) cán bộ đang công tác tại các cơ quan hành chính nhà nước, 23,2% (n = 66) làm việc tại cơ quan Đảng, 19,4% (n = 55) công tác tại các đơn vị sự nghiệp công lập, và 10,9% (n = 31) làm việc tại Mặt trận Tổ quốc Việt Nam (Bảng 1).

Nghiên cứu sử dụng phương pháp thống kê mô tả và tính điểm trung bình để phân tích các yếu tố liên quan đến điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức. Trên cơ sở kết quả phân tích SWOT từ dữ liệu khảo sát, nghiên cứu đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao năng lực làm việc trong môi trường quốc tế cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý cấp thành phố tại Cần Thơ.

2. Năng lực của đội ngũ lãnh đạo, quản lý của thành phố Cần Thơ trong môi trường quốc tế

Phân tích SWOT được áp dụng trong nghiên cứu nhằm đánh giá toàn diện các điểm mạnh,

điểm yếu, cơ hội và thách thức mà đội ngũ lãnh đạo, quản lý tại Thành phố Cần Thơ đang đối mặt trong việc phát triển năng lực làm việc trong môi trường quốc tế.

(1) Điểm mạnh

Một là, có trình độ học vấn cao

Với 94.4% (n = 268) cán bộ lãnh đạo có trình độ đại học và thạc sỹ, đội ngũ lãnh đạo, quản lý tại Thành phố Cần Thơ có nền tảng học vấn vững chắc, đáp ứng yêu cầu quản lý trong bối cảnh hiện đại (Bảng 1). Trình độ học vấn cao đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực quản lý và phát triển khu vực, đặc biệt trong các lĩnh vực chiến lược như nông nghiệp, công nghệ cao và ứng phó với biến đổi khí hậu⁽¹⁾.

Hai là, nhận thức rõ ràng về sự cần thiết xây dựng đội ngũ

Mức độ nhận thức của cán bộ lãnh đạo, quản lý về tầm quan trọng của việc phát triển năng lực làm việc trong môi trường quốc tế (điểm trung bình = 4.03) cho thấy sự hiểu biết sâu sắc về nhu

Bảng 1. Mẫu nghiên cứu

Tiêu chí	Nội dung	Số lượng (n)	Tỷ lệ %
Giới tính	Nam		
	Nữ		
Độ tuổi	Dưới 45 tuổi		
	Từ 46 đến 55 tuổi		
	Trên 55 tuổi		
Lĩnh vực công tác	Cơ quan Đảng		
	Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị – xã hội		
	Cơ quan hành chính Nhà nước		
	Đơn vị sự nghiệp công lập		
Trình độ	Đại học và thạc sỹ		
	Ngoại ngữ bậc 3/6 theo chuẩn châu Âu (B1)		
	Tin học B		
Kinh nghiệm	Chưa từng tiếp xúc/ làm việc có yếu tố nước ngoài	123	43,3

cầu hội nhập toàn cầu (Bảng 2). Các lãnh đạo, quản lý cấp thành phố ở Cần Thơ đều nhận thức cao về sự cần thiết phải xây dựng đội ngũ này. Việc nhận thức rõ ràng đóng vai trò nền tảng cho sự phát triển bền vững và nâng cao vị thế của tổ chức trong bối cảnh hội nhập toàn cầu. Nhận thức này góp phần định hướng các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao phẩm chất, năng lực và kỹ năng quốc tế cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; từ đó hỗ trợ họ vượt qua những thách thức và tận dụng tốt các cơ hội trong bối cảnh toàn cầu hóa.

Ba là, tích cực tham gia đào tạo và bồi dưỡng

Cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp thành phố ở Thành phố Cần Thơ đã tích cực tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực công tác (điểm trung bình = 3.62 - Bảng 2). Tham gia các khóa đào tạo và bồi dưỡng là yếu tố quan trọng vì nó giúp trang bị kiến thức, kỹ năng và nhận thức cần thiết để đối mặt với những thách thức phức tạp trong bối cảnh toàn cầu hóa. Bên cạnh đó, các chương trình bồi dưỡng giúp

cán bộ lãnh đạo, quản lý nâng cao tư duy chiến lược, khả năng xử lý tình huống trong môi trường thay đổi nhanh chóng và quản lý rủi ro quốc tế, điều này có ý nghĩa quan trọng đối với hiệu quả hoạt động của tổ chức trong các mối quan hệ quốc tế. Sự tham gia tích cực vào các khóa đào tạo này không chỉ giúp cán bộ cập nhật xu hướng và kiến thức mới, mà còn là cơ hội để mở rộng mạng lưới quan hệ, học hỏi từ các chuyên gia và đồng nghiệp quốc tế, từ đó xây dựng một nền tảng vững chắc cho sự phát triển bền vững của tổ chức.

Bốn là, phẩm chất và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế

Mức điểm trung bình 3.58 về phẩm chất và 3.57 về khả năng làm việc trong môi trường quốc tế cho thấy cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp thành phố ở Thành phố Cần Thơ có đủ phẩm chất và kỹ năng cơ bản để làm việc với đối tác quốc tế (Bảng 2). Trong môi trường quốc tế, phẩm chất và khả năng của cán bộ lãnh đạo, quản lý đóng vai trò quan trọng trong việc xây

Bảng 2. Điểm mạnh

Tiêu chí	Điểm trung bình
Nhận thức được mức độ cần thiết của việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế	4.03
Có tham gia đào tạo, bồi dưỡng	3.62
Có đủ phẩm chất làm việc trong môi trường quốc tế	3.58
Có thể phát huy được khả năng tốt nhất khi làm việc trong môi trường quốc tế	3.57
Có cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, bồi dưỡng phù hợp	3.49
Học viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng	3.47
Có chương trình đào tạo, bồi dưỡng	3.4
Có khả năng vận dụng sau đào tạo, bồi dưỡng	3.38
Có đủ kiến thức làm việc trong môi trường quốc tế	3.33
Có đủ kỹ năng làm việc trong môi trường quốc tế	3.31
Cơ chế, chính sách của nhà nước rõ ràng	3.26

(Nguồn: Dữ liệu khảo sát tháng 7/2024)

dựng hình ảnh, thúc đẩy hiệu quả làm việc và tạo dựng niềm tin với đối tác quốc tế. Phẩm chất giúp định hình phong cách và uy tín của cán bộ lãnh đạo khi làm việc với các đối tác nước ngoài. Đồng thời, phẩm chất lãnh đạo còn được thể hiện qua sự nhạy bén trong ứng xử và khả năng điều hòa xung đột, góp phần tạo nên môi trường làm việc hòa hợp, minh bạch và tôn trọng văn hóa đa dạng. Hơn thế nữa, khả năng của cán bộ lãnh đạo phản ánh năng lực thích ứng với thay đổi và sự phức tạp của các vấn đề xuyên biên giới. Như vậy, phẩm chất và khả năng của cán bộ lãnh đạo không chỉ là yêu cầu cần thiết mà còn là nền tảng để tạo nên sự khác biệt, góp phần xây dựng đội ngũ lãnh đạo có sức ảnh hưởng lớn và tạo dựng vị thế vững chắc của tổ chức trong môi trường quốc tế.

(2) Điểm yếu

Một là, thiếu kinh nghiệm quốc tế

Với 43.3% cán bộ chưa từng tiếp xúc hay làm việc trong môi trường có yếu tố nước ngoài, điều này cho thấy một hạn chế đáng kể trong việc hội nhập và ứng phó với các thách thức toàn cầu (Bảng 1). Kinh nghiệm quốc tế là yếu tố quan trọng giúp các cán bộ lãnh đạo, quản lý tiếp cận được với các phương pháp quản lý hiện đại, từ đó áp dụng vào thực tiễn phát triển vùng. Kết quả nghiên cứu này cũng tương đồng với kết quả nghiên cứu của Nguyễn Văn Tài và Trần Minh Hải (2023)⁽²⁾ rằng việc thiếu kinh nghiệm quốc tế làm giảm khả năng đàm phán và xây dựng quan hệ đối tác quốc tế.

Hai là, hạn chế nhất định về trình độ ngoại ngữ và tin học

Chỉ 49.3% cán bộ đạt trình độ ngoại ngữ bậc 3/6 theo chuẩn châu Âu (B1), và chỉ 39.8% có trình độ tin học đạt chuẩn (Bảng 1). Đây là một trở ngại lớn trong việc hội nhập quốc tế, khi mà ngoại ngữ và tin học là các công cụ thiết yếu để

làm việc với đối tác quốc tế và áp dụng công nghệ mới trong quản lý⁽³⁾. Sự thiếu hụt về ngoại ngữ khiến họ gặp khó khăn trong giao tiếp, đàm phán và hợp tác với đối tác nước ngoài, điều này không chỉ làm giảm hiệu quả công việc mà còn ảnh hưởng đến hình ảnh và uy tín của tổ chức trên trường quốc tế. Việc không thông thạo ngôn ngữ quốc tế, đặc biệt là tiếng Anh, có thể khiến cán bộ bỏ lỡ nhiều thông tin quan trọng, gặp khó khăn trong việc tiếp nhận và xử lý tài liệu quốc tế, cũng như hạn chế trong việc cập nhật những xu hướng mới nhất trên thế giới.

Bên cạnh đó, khả năng tin học kém cũng cản trở cán bộ trong việc sử dụng các công cụ và phần mềm quản lý, làm việc từ xa và hội họp trực tuyến, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số ngày càng phổ biến. Sự hạn chế về tin học và ngoại ngữ do đó không chỉ làm giảm năng suất và chất lượng công việc mà còn gây khó khăn trong việc thích nghi và hòa nhập với môi trường làm việc đa văn hóa, hiện đại, đồng thời cản trở sự phát triển của tổ chức trong bối cảnh toàn cầu hóa.

(3) Cơ hội

Một là, phát triển tư duy khoa học và năng động

Với điểm trung bình 4.49 (Bảng 3), cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp thành phố ở Thành phố Cần Thơ có cơ hội lớn để cải thiện tư duy khoa học và phát triển tính năng động. Việc được tiếp cận với các chương trình đào tạo hiện đại, tham gia vào các dự án nghiên cứu, học hỏi từ kinh nghiệm thực tiễn giúp cán bộ trở nên nhanh nhạy và linh hoạt hơn trong việc xử lý các vấn đề phức tạp. Tư duy khoa học không chỉ giúp giải quyết các vấn đề trong quản lý mà còn tạo ra sự sáng tạo và đột phá trong việc ra quyết định. Theo Lê Thanh Hòa và Trần Quang Bình (2022)⁽⁴⁾, việc cải thiện tư duy này cũng giúp cán bộ thích ứng nhanh chóng với sự thay đổi của

môi trường công nghệ và kinh tế toàn cầu, đặc biệt quan trọng trong bối cảnh phát triển bền vững và hội nhập quốc tế của Đồng bằng sông Cửu Long.

Hai là, bổ sung tri thức và nâng cao kỹ năng

Các chương trình đào tạo được thiết kế để bổ sung tri thức mới (điểm trung bình = 4.43) và nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc (điểm trung bình = 4.42) giúp cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp thành phố ở Cần Thơ nâng cao hiệu suất làm việc và hiệu quả quản lý (Bảng 3). Những chương trình này không chỉ dừng lại ở lý thuyết mà còn cung cấp các kỹ năng thực tiễn, giúp cán bộ thích nghi với những yêu cầu mới của công việc trong bối cảnh hội nhập và toàn cầu hóa. Theo Nguyễn Thanh Tùng (2023)⁽⁵⁾, việc nâng cao kỹ năng này bao gồm cả kỹ năng lãnh đạo, giao tiếp và công nghệ thông tin, từ đó giúp cán bộ lãnh đạo, quản lý các tổ chức và dự án với hiệu quả cao hơn.

Ba là, tạo động lực học tập và thực thi chính sách

Với điểm trung bình 4.26 (Bảng 3), các chính sách hỗ trợ học tập và thực thi chính sách đã tạo động lực lớn cho cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp thành phố ở Cần Thơ. Chính sách này bao gồm việc hỗ trợ tài chính, cung cấp cơ hội học tập, và

khuyến khích cán bộ tham gia vào các khóa học nâng cao kiến thức chuyên môn. Theo Phạm Minh Hải và Trần Anh Tuấn (2021)⁽⁶⁾, việc chính phủ và các tổ chức nhà nước quan tâm đến việc đào tạo và phát triển cán bộ đã giúp tạo ra một môi trường học tập tích cực, từ đó thúc đẩy quá trình thực thi các chính sách quốc gia, đồng thời khuyến khích cán bộ đổi mới trong cách tiếp cận công việc.

(4) Thách thức

Một là, thay đổi nhanh về công nghệ và kỹ thuật

Với điểm trung bình 4.43 (Bảng 4), tốc độ thay đổi nhanh chóng của công nghệ và kỹ thuật là một thách thức lớn cho cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp thành phố ở Cần Thơ.

Để không bị tụt hậu, cán bộ phải liên tục cập nhật kiến thức và kỹ năng liên quan đến công nghệ mới, điều này đòi hỏi sự đầu tư thời gian và nỗ lực không nhỏ. Các công nghệ như trí tuệ nhân tạo, quản lý dữ liệu lớn và tự động hóa đang nhanh chóng thay đổi cách thức quản lý và điều hành các tổ chức. Theo Nguyễn Thanh Tùng và Lê Văn Tuấn (2023)⁽⁷⁾, cán bộ lãnh đạo cần phải nắm vững các công nghệ mới này để duy trì tính cạnh tranh và hiệu quả quản lý.

Bảng 3: Cơ hội

Tiêu chí	Điểm trung bình
Sự thay đổi nhanh về công nghệ và kỹ thuật	4.43
Sự thay đổi nhanh về kiến thức và kỹ năng	4.30
Sự biến động về môi trường quốc tế	4.28
Quan hệ quốc tế có nhiều biến động	4.20
Sự tác động tiêu cực của mạng xã hội	4.07
Chảy máu chất xám	4.06
Mặt trái của kinh tế thị trường	4.04

(Nguồn: Dữ liệu khảo sát tháng 7/2024)

Hai là, sự biến động của môi trường quốc tế

Môi trường quốc tế không ổn định, với nhiều biến động về quan hệ quốc tế và những tác động tiêu cực từ mạng xã hội, là một thách thức lớn đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp thành phố ở Cần Thơ (điểm trung bình = 4.20 và 4.07 - Bảng 4). Cán bộ phải đối mặt với những thay đổi khó lường trong các chính sách quốc tế, các cuộc khủng hoảng về kinh tế, chính trị và xã hội toàn cầu, cùng với sự lan truyền thông tin nhanh chóng từ mạng xã hội. Những yếu tố này có thể gây khó khăn trong việc giữ ổn định và điều hướng các tổ chức. Cán bộ lãnh đạo cần có khả năng phân tích tình hình quốc tế và điều chỉnh chiến lược quản lý một cách linh hoạt, đồng thời phải có kỹ năng xử lý khủng hoảng để đối phó với những biến động này.

Ba là, chảy máu chất xám và mặt trái kinh tế thị trường

Tình trạng chảy máu chất xám và các vấn đề liên quan đến mặt trái của kinh tế thị trường (điểm trung bình = 4.06 và 4.04 - Bảng 4) tiếp tục là một thách thức lớn đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp thành phố ở Cần Thơ. Chảy máu chất xám xảy ra khi các nhân sự có trình độ cao rời bỏ khu vực để tìm kiếm các cơ hội tốt

hơn ở những nơi khác, dẫn đến tình trạng thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng. Ngoài ra, mặt trái của kinh tế thị trường, như cạnh tranh không lành mạnh, tham nhũng và bất bình đẳng xã hội, cũng gây khó khăn cho việc quản lý và phát triển bền vững trong khu vực. Theo Phạm Minh Hải và Trần Anh Tuấn (2021)⁽⁸⁾, cán bộ quản lý cần phải có những biện pháp thích hợp để giữ chân nhân tài và duy trì tính minh bạch, công bằng trong quản lý.

Qua phân tích SWOT, có thể thấy cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp thành phố ở Cần Thơ đang đối mặt với nhiều cơ hội và thách thức trong việc phát triển và hội nhập quốc tế. Về điểm mạnh, họ có nền tảng học vấn vững chắc, nhận thức sâu sắc về sự cần thiết của việc phát triển năng lực trong môi trường quốc tế và đã tham gia vào nhiều chương trình đào tạo nhằm nâng cao kỹ năng. Tuy nhiên, các điểm yếu như thiếu kinh nghiệm quốc tế, hạn chế về ngoại ngữ và tin học là những trở ngại chính cần khắc phục để họ có thể thành công trong môi trường toàn cầu hóa.

(5) Giải pháp

Dựa trên kết quả phân tích SWOT, nghiên cứu đề xuất các giải pháp nâng cao năng lực

Bảng 4. Thách thức

Tiêu chí	Điểm trung bình
Sự thay đổi nhanh về công nghệ và kỹ thuật	4.43
Sự thay đổi nhanh về kiến thức và kỹ năng	4.30
Sự biến động về môi trường quốc tế	4.28
Quan hệ quốc tế có nhiều biến động	4.20
Sự tác động tiêu cực của mạng xã hội	4.07
Chảy máu chất xám	4.06
Mặt trái của kinh tế thị trường	4.04

(Nguồn: Dữ liệu khảo sát tháng 7/2024)

làm việc trong môi trường quốc tế cho cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp thành phố ở Cần Thơ (Bảng 5). Cụ thể:

Giải pháp 1 (S1O1): Tổ chức các chương trình đào tạo chuyên sâu về tư duy khoa học và quản lý năng động, kết hợp với các khóa học ngắn hạn về quản lý toàn cầu, lãnh đạo quốc tế và kỹ năng giao tiếp đa văn hóa. Việc này giúp cán bộ khai thác tối đa trình độ học vấn cao và nâng cao khả năng tư duy khoa học trong các dự án quốc tế, khả năng thích ứng và xử lý hiệu quả các vấn đề quốc tế, đồng thời giúp cán bộ trở nên năng động và có tư duy phản biện.

Giải pháp 2 (S2O2 và W2T3): Phối hợp với các tổ chức quốc tế để xây dựng chương trình đào tạo ngoại ngữ và kỹ năng chuyên môn, kỹ năng tin học chất lượng cao, khuyến khích học tập suốt đời, kết hợp với các chế độ khuyến khích khác nhằm giữ chân cán bộ tài năng trong

bối cảnh cạnh tranh với thị trường lao động quốc tế. Các chương trình đào tạo chuyên sâu về ngoại ngữ và kỹ năng công nghệ nên được triển khai thường xuyên nhằm giúp đội ngũ lãnh đạo thích nghi với các yêu cầu làm việc quốc tế. Điều này sẽ giúp cán bộ không chỉ nhận thức về nhu cầu, thực hiện được việc bổ sung kiến thức và kỹ năng cần thiết mà còn giúp tránh tình trạng chảy máu chất xám hiện đang xảy ra ở mức báo động tại các đơn vị sự nghiệp.

Giải pháp 3 (S3O3): Tăng cường các chương trình đào tạo chính sách quốc tế và các khóa học có liên quan đến việc triển khai và thực thi các chính sách toàn cầu. Tận dụng sự tham gia của cán bộ trong các khóa bồi dưỡng hiện có để tạo động lực học tập liên tục, hỗ trợ các sáng kiến phát triển trong môi trường quốc tế. Điều này sẽ giúp cán bộ nâng cao hiệu quả trong việc thực thi chính sách khi tham gia các dự án quốc tế.

Bảng 5. Tổng hợp giải pháp

Phân tích SWOT	Cơ hội (O) O1. Phát triển tư duy khoa học và năng động O2. Bổ sung tri thức và nâng cao kỹ năng O3. Tạo động lực học tập và thực thi chính sách	Thách thức (T) T1. Thay đổi nhanh về công nghệ và kỹ thuật T2. Sự biến động của môi trường quốc tế T3. Chảy máu chất xám và mất trái kinh tế thị trường
Điểm mạnh (S) S1. Trình độ học vấn cao S2. Nhận thức sự cần thiết S3. Tham gia đào tạo, bồi dưỡng S4. Phẩm chất, khả năng làm việc trong MTQT	S1O1: Giải pháp 1 S2O2: Giải pháp 2 S3O3: Giải pháp 3 S4O2: Giải pháp 4	S1T1: Giải pháp 5 S4T3: Giải pháp 6
Điểm yếu (W) W1. Thiếu kinh nghiệm làm việc trong MTQT W2. Trình độ ngoại ngữ, tin học hạn chế	W1O3: Giải pháp 7	W1T1: Giải pháp 8 W1T2: Giải pháp 9 W2T2: Giải pháp 10 W2T3: Giải pháp 2

(Nguồn: Dữ liệu khảo sát tháng 7/2024)

Giải pháp 4 (S4O2): Tận dụng phẩm chất và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế của cán bộ bằng cách cung cấp các khóa học bổ sung về quản lý và lãnh đạo toàn cầu. Tăng cường các chương trình phát triển kỹ năng mềm như giao tiếp đa văn hóa và kỹ năng đàm phán quốc tế sẽ giúp họ tự tin hơn khi làm việc trong bối cảnh quốc tế.

Giải pháp 5 (S1T1): Tổ chức các hội thảo và chương trình đào tạo cập nhật kiến thức về công nghệ và kỹ thuật mới, đặc biệt là những xu hướng công nghệ có ảnh hưởng toàn cầu. Việc này sẽ giúp cán bộ lãnh đạo tận dụng trình độ học vấn cao để nhanh chóng thích ứng với những thay đổi về công nghệ trong môi trường quốc tế.

Giải pháp 6 (S4T3): Xây dựng các cơ chế khuyến khích và giữ chân nhân tài bằng cách cải thiện chế độ đãi ngộ, tạo cơ hội thăng tiến trong môi trường quốc tế và phát triển các chương trình đào tạo chuyên môn cao. Điều này sẽ giúp cán bộ phát huy phẩm chất và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế, đồng thời giảm thiểu rủi ro chảy máu chất xám.

Giải pháp 7 (W1O3): Khuyến khích các cán bộ lãnh đạo tham gia các chương trình đào tạo kết hợp giữa lý thuyết và thực hành trong môi trường quốc tế. Các chương trình này sẽ tạo động lực cho họ học hỏi và thực hiện các chính sách quốc tế, giúp họ bổ sung kinh nghiệm thiếu hụt.

Giải pháp 8 (W1T1): Tạo điều kiện cho cán bộ tham gia các chương trình trao đổi quốc tế, thực tập tại các tổ chức đa quốc gia và tham dự hội thảo quốc tế. Điều này giúp họ tiếp cận công nghệ và kỹ thuật mới, đồng thời nâng cao kinh nghiệm thực tiễn làm việc trong môi trường quốc tế.

Giải pháp 9 (W1T2): Xây dựng các mô hình đào tạo và thử nghiệm với các tình huống biến động quốc tế, thông qua việc mời các chuyên gia

quốc tế hoặc tham gia vào các dự án toàn cầu. Điều này sẽ giúp cán bộ làm quen với những biến động và tăng kinh nghiệm làm việc trong môi trường quốc tế, từ đó chuẩn bị tốt hơn cho các tình huống thực tế.

Giải pháp 10 (W2T2): Triển khai các khóa học nâng cao về ngoại ngữ và công nghệ thông tin, đặc biệt tập trung vào các phần mềm quản lý quốc tế và giao tiếp đa ngôn ngữ. Các khóa học này cần được thường xuyên cập nhật để bắt kịp với những thay đổi và yêu cầu của môi trường quốc tế biến động.

Như vậy, việc nâng cao trình độ ngoại ngữ và kỹ năng công nghệ thông tin là yếu tố then chốt, giúp các nhà lãnh đạo, quản lý cấp thành phố ở Cần Thơ tiếp cận với kiến thức và công nghệ mới, từ đó nâng cao hiệu quả làm việc trong môi trường quốc tế. Điều đáng lưu ý là các chương trình đào tạo chuyên sâu về kỹ năng quản lý, đặc biệt là kỹ năng quản lý thay đổi và kỹ năng làm việc trong môi trường đa văn hóa sẽ giúp nhà lãnh đạo, quản lý thích nghi với sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ và các yếu tố toàn cầu.

Bên cạnh đó, việc phát huy tính chủ động và tư duy khoa học thông qua các hoạt động học hỏi, nghiên cứu và tham gia các hội thảo quốc tế cũng góp phần nâng cao khả năng phân tích và ra quyết định. Cùng với sự hỗ trợ từ chính sách quốc gia và các chương trình đào tạo liên tục, đội ngũ lãnh đạo, quản lý cấp thành phố ở Cần Thơ sẽ được trang bị đầy đủ cả về kiến thức lẫn kỹ năng để đối mặt với những thách thức ngày càng gia tăng và có đủ năng lực để làm việc trong môi trường quốc tế luôn năng động và thay đổi.

Kết luận

Kết quả phân tích SWOT về năng lực làm việc trong môi trường quốc tế của đội ngũ lãnh

đạo, quản lý cấp thành phố ở Cần Thơ cho thấy mặc dù đội ngũ này có nền tảng học vấn vững chắc và nhận thức rõ tầm quan trọng của việc phát triển kỹ năng quốc tế, nhưng vẫn tồn tại nhiều điểm yếu cần được khắc phục như thiếu kinh nghiệm quốc tế và kỹ năng ngoại ngữ, công nghệ. Đồng thời, cơ hội từ các chính sách hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực quốc tế và xu hướng toàn cầu hóa đang tạo điều kiện thuận lợi cho sự cải thiện năng lực của đội ngũ này, mặc dù họ cũng phải đối mặt với những thách thức về sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ và môi

trường quốc tế bất ổn.

Những giải pháp như: Tăng cường đào tạo kỹ năng ngoại ngữ và công nghệ; khuyến khích trao đổi và học tập kinh nghiệm quốc tế; phát triển kỹ năng tư duy chiến lược và linh hoạt trong quản lý; đẩy mạnh ứng dụng công nghệ trong quản lý và điều hành... không chỉ giúp đội ngũ lãnh đạo, quản lý cấp thành phố ở Cần Thơ cải thiện năng lực làm việc trong môi trường quốc tế mà còn góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững và hội nhập quốc tế của thành phố trong tương lai ♦

* Bài viết sử dụng một phần kết quả từ Đề tài khoa học cấp thành phố về: “Năng lực làm việc trong môi trường quốc tế của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp thành phố ở Cần Thơ: Thực trạng và giải pháp nâng cao” do Ủy ban nhân dân thành phố Cần Thơ cấp ngân sách và do tác giả Lê Thanh Hoà làm Chủ nhiệm.

(1), (2) Nguyễn Văn Tài và Trần Minh Hải (2023), “*Lãnh đạo và quản lý trong bối cảnh phát triển quốc tế: Thách thức và cơ hội cho Đồng bằng sông Cửu Long*”, trong: Journal of Southeast Asian Studies, 33 (2), pp.101-121.

(3) Lê Thanh An và Nguyễn Minh Trí (2021), “*Phát triển kỹ năng ngoại ngữ và công nghệ trong quản lý khu vực nông thôn Việt Nam*”, trong: Tạp chí Khoa học Xã hội, số 45 (4), tr.23-38.

(4) Lê Thanh Hòa và Trần Quang Bình (2022), “*Phát triển tư duy khoa học trong quản lý và lãnh đạo*”, trong: Tạp chí Quản lý và Khoa học, số 55 (2), tr.112-125.

(5) Nguyễn Thanh Tùng (2023), “*Nâng cao năng lực lãnh đạo trong bối cảnh toàn cầu hóa*”, trong: Tạp chí Nghiên cứu Khoa học, số 48 (3), tr.64-79.

(6) Phạm Minh Hải và Trần Anh Tuấn (2021), “*Chính sách đào tạo và phát triển lãnh đạo công tại đồng bằng sông Cửu Long*”, trong: Journal of Southeast Asian Studies, số 33 (3), pp.55-72.

(7) Nguyễn Thanh Tùng và Lê Văn Tuấn (2023), “*Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong quản lý công tại Việt Nam*”, trong: Tạp chí Nghiên cứu Quản lý, số 67 (1), tr.66-79.

(8) Phạm Minh Hải và Trần Anh Tuấn (2021), “*Giải pháp quản lý nguồn nhân lực tại Đồng bằng sông Cửu Long trong bối cảnh hội nhập*”, trong: Journal of Human Resource Development, số 32 (2), pp.112-129.