

KINH NGHIỆM CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA TRONG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC LÀM VIỆC TRONG MÔI TRƯỜNG QUỐC TẾ VÀ GIÁ TRỊ THAM KHẢO ĐỐI VỚI VIỆT NAM

PGS, TS. VŨ THANH SƠN (*)

Tóm tắt: Hội nhập quốc tế là xu thế tất yếu đối với mỗi quốc gia thực hiện mục tiêu phát triển thịnh vượng, đòi hỏi nguồn nhân lực quốc gia phải liên tục được đào tạo, bồi dưỡng nhằm đáp ứng yêu cầu của môi trường làm việc quốc tế. Văn kiện Đại hội XIII của Đảng chỉ rõ 6 nhiệm vụ trọng tâm thực hiện trong nhiệm kỳ 2021 - 2025, trong đó nhấn mạnh: “khơi dậy khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc; giữ gìn và phát huy giá trị văn hóa, sức mạnh con người Việt Nam trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, hội nhập quốc tế”¹. Để thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng, đáp ứng yêu cầu về bồi dưỡng nguồn nhân lực quốc gia, đặc biệt là đội ngũ cán bộ, công chức, Việt Nam cần nghiên cứu, tham khảo kinh nghiệm quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Từ khóa: đào tạo, bồi dưỡng công chức; nguồn nhân lực; hội nhập quốc tế

Ngày nhận: 10/01/2024

Ngày phản biện: 15/01/2024

Ngày duyệt đăng: 19/01/2024

Trong phạm vi bài viết, tác giả tiến hành khảo cứu về lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng công chức làm việc trong môi trường quốc tế tại 8 quốc gia: Trung Quốc, Mỹ, Anh, Australia, Pháp, Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore. Đây là những quốc gia có quá trình hội nhập quốc tế đa dạng, môi trường tương tác quốc tế đa chiều, đa lĩnh vực. Qua kết quả khảo cứu, có thể rút ra một số kinh nghiệm có giá trị tham khảo về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở Việt Nam

trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Cụ thể:

Thứ nhất, xây dựng tầm nhìn chiến lược về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, đáp ứng yêu cầu làm việc trong môi trường quốc tế

Tầm nhìn và tư duy chiến lược về giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực quốc gia nói chung và đào tạo, bồi dưỡng công chức nói riêng là yêu cầu sống còn của mỗi quốc gia trong việc duy trì phát triển, củng cố sức mạnh “mềm” và năng lực cạnh tranh quốc gia. Đây là quan điểm, định hướng tổng thể để xác định rõ mục tiêu và nhiệm vụ, kiến tạo thể chế, xác định cách tiếp cận nhằm thiết lập và hình thành

(*) Ban Tổ chức Trung ương.

chương trình hành động nâng cao năng lực, kỹ năng, chất lượng nguồn nhân lực xã hội.

Đối với đội ngũ công chức, chính phủ các nước đều ban hành những chiến lược, chương trình hành động cụ thể, thể hiện cam kết chính trị, bảo đảm đầy đủ điều kiện thực thi. Chính phủ Nhật Bản, Hàn Quốc và Singapore với quyết tâm chính trị mạnh mẽ, tầm nhìn xa, chương trình hành động đột phá đối với việc phát triển đội ngũ công chức tài năng vận hành hiệu quả bộ máy hành chính liêm chính, hiện đại, chuyên nghiệp, trong đó chú trọng phát triển đội ngũ công chức đủ năng lực hội nhập quốc tế.

Ở Trung Quốc, chú trọng lãnh đạo, chỉ đạo tập trung, thống nhất công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thông qua việc ban hành nhiều nghị quyết của Đảng Cộng sản Trung Quốc và các quy định, chính sách của Nhà nước. Trong quá trình tổ chức thực hiện, các nghị quyết, quy định, chính sách này tiếp tục được cụ thể hóa thành các chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển nhân lực, thu hút và trọng dụng nhân tài, đào tạo cán bộ từ Trung ương tới địa phương... Đồng thời, nâng cao trách nhiệm của các cấp ủy, chính quyền, đoàn thể, cán bộ, đảng viên về thực hiện mục tiêu, yêu cầu, kế hoạch và nhận thức tầm quan trọng của đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thích ứng và làm việc trong môi trường quốc tế.

Thứ hai, xác định khung năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức làm việc trong môi trường quốc tế

Các quốc gia xây dựng khung năng lực của đội ngũ công chức theo nhiều tiêu chí khác nhau, phụ thuộc vào đặc thù riêng của từng nền công vụ. Khung năng lực quy định cụ thể đến từng vị trí việc làm, tính chất công việc và cấp độ quản lý của công chức với các tiêu chí cơ bản, có thể tiếp tục được mở rộng

và chi tiết hóa tùy theo yêu cầu, nhiệm vụ đặc thù của từng ngành, lĩnh vực, địa phương trong từng giai đoạn phát triển. Khung năng lực là tiền đề quan trọng trong việc tuyển dụng, bố trí công việc và định hướng đào tạo, bồi dưỡng công chức.

Xét tổng thể chung của các nước, khung năng lực được chia thành 3 nhóm chính: (1) *Nhóm năng lực chuyên môn tổng hợp*: Nắm vững và có khả năng vận dụng kiến thức tổng hợp về các vấn đề quốc tế; hiểu biết về thể chế, vận hành, các xu thế chủ đạo của hệ thống các quan hệ chính trị, kinh tế quốc tế, các vấn đề phát triển quốc tế, luật pháp, thông lệ quốc tế; đặc điểm lịch sử, chính trị, văn hóa, tôn giáo...; (2) *Nhóm năng lực chuyên môn đặc thù*: Tùy theo yêu cầu của từng ngành, lĩnh vực, địa phương, công chức nắm vững và có khả năng vận dụng kiến thức chuyên sâu về vận hành của hệ thống các quan hệ quốc tế, luật pháp quốc tế trong các lĩnh vực chuyên ngành như chính trị - đối ngoại, quốc phòng, an ninh, kinh tế, tài chính, pháp lý, lao động, môi trường, văn hóa, giáo dục, khoa học và công nghệ...; (3) *Nhóm năng lực về kỹ năng, phong cách*: Kỹ năng đàm phán, thuyết trình, chủ trì điều hành, tổ chức và tham dự các hội nghị, hội thảo đa phương quốc tế; tổng hợp, phân tích, đánh giá, dự báo về các vấn đề quốc tế, xây dựng các kiến nghị, chủ trương; đàm phán xây dựng các văn kiện, thỏa thuận quốc tế; giải quyết các tranh chấp mang tính quốc tế; soạn thảo các nội dung phát biểu, diễn văn tham dự các hoạt động, hội nghị quốc tế; truyền thông trong môi trường quốc tế... Các kỹ năng mềm giúp hình thành phong cách, tác phong chuyên nghiệp khi tham gia các hoạt động trong môi trường quốc tế: giao tiếp, văn hóa ứng xử, lễ tân đối ngoại trong các môi trường đa văn hóa; lãnh đạo và làm việc

theo nhóm khi tham gia các khuôn khổ đa phương; vận động, thuyết phục, tạo mạng lưới quan hệ trong các môi trường đa văn hóa và đối tượng chuyên biệt; xử lý khủng hoảng, ứng phó với các sự cố trong hoạt động đối ngoại, hợp tác, hội nhập quốc tế; thích ứng với thay đổi, điều tiết các áp lực, quản lý rủi ro khi tham gia các hoạt động trong môi trường quốc tế... Thành thạo ngoại ngữ và công nghệ thông tin là kỹ năng hỗ trợ đắc lực cho cán bộ, công chức xử lý công việc hiệu quả, nhanh chóng, chính xác, đáp ứng các yêu cầu làm việc trong môi trường quốc tế.

Nhiều quốc gia đã áp dụng khung năng lực một cách thống nhất, xuyên suốt ngay từ khi tuyển dụng cho đến đào tạo sau tuyển dụng và đánh giá công chức trong quá trình công tác. Cụ thể:

Ở Mỹ, chú trọng xây dựng khung năng lực cho đội ngũ cán bộ cấp cao và người đứng đầu các cấp, gồm năng lực chung, năng lực chuyên môn và năng lực lãnh đạo, quản lý. Trong nhóm năng lực chung, “năng lực số” có vai trò vô cùng quan trọng trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 ngày càng phát triển mạnh mẽ. Nhóm năng lực chuyên môn bao gồm: (1) Sử dụng các công cụ quản lý: Vận dụng các phương pháp chuyên ngành quản lý quá trình, chương trình, dự án đổi mới trong hệ thống quản lý nhà nước. (2) Quản lý và sử dụng dữ liệu: Hiểu biết và ứng dụng các phương pháp, công nghệ thu thập, phân tích dữ liệu chuyên ngành để thiết kế các mô hình tổ chức và quản lý mới, cung cấp các sản phẩm và dịch vụ chuyên ngành trong hệ thống quản lý nhà nước. (3) Quản lý phát triển: Hiểu biết và ứng dụng các phương pháp quản lý chiến lược, quản lý kinh tế cũng như công cụ đánh giá mức độ phát triển của hệ thống quản lý nhà nước theo ngành, lĩnh vực. (4) Hiểu biết và ứng dụng các phương pháp quản lý hệ thống

công nghệ thông tin, các công cụ và phương pháp an toàn thông tin trong hệ thống quản lý nhà nước theo ngành, lĩnh vực. (5) Phát triển hạ tầng công nghệ thông tin: Hiểu biết và ứng dụng hạ tầng công nghệ thông tin, phát triển các hệ thống bảo vệ dữ liệu trong cơ quan nhà nước theo từng ngành, lĩnh vực. Đối với nhóm năng lực lãnh đạo, quản lý: (1) Có tầm nhìn và tư duy chiến lược. (2) Năng lực thực hiện đổi mới sáng tạo, linh hoạt với sự thay đổi, khả năng thích ứng nhanh trong mọi môi trường và tình huống. (3) Năng lực quản lý nhân sự phù hợp với yêu cầu của thời đại mới. (4) Bản thân người lãnh đạo phải trở thành tấm gương tiên phong trong việc phát huy những ưu thế và tích cực thực hiện chiến lược trong kỷ nguyên Cách mạng công nghiệp 4.0.

Ở Vương quốc Anh, Chính phủ xây dựng khung năng lực dựa trên kết quả nghiên cứu, đánh giá về những năng lực cần thiết cho cơ quan, tổ chức và toàn hệ thống chính trị trong ngắn hạn, trung hạn, dài hạn. Từng cơ quan, đơn vị tiếp tục xây dựng khung năng lực chuyên môn cho các nhóm vị trí việc làm, đặc biệt là các vị trí có tính đặc thù, chuyên sâu. Xây dựng khung đánh giá hiệu quả, trong đó chú trọng phát triển năng lực, sở trường gắn với kế hoạch phát triển cá nhân, văn hóa, đạo đức, thái độ, ứng xử của công chức.

Hệ thống khung năng lực cho từng loại công chức được Chính phủ Australia thiết lập một cách công phu với nhiều chỉ tiêu có khả năng đo lường và định lượng. Hệ thống khung năng lực có nhiều giá trị tham chiếu, áp dụng cho các trường hợp: (1) Tuyển chọn công chức mới vào các vị trí việc làm phù hợp; (2) Đánh giá năng lực công chức hiện hành đang làm việc trong bộ máy công vụ; (3) Xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với năng lực cho từng loại công chức.

Bên cạnh việc xây dựng khung năng lực đối với công chức nhằm xây dựng đội ngũ nhân lực chuyên nghiệp, sáng tạo để phát triển đất nước và hội nhập quốc tế, Singapore còn khuyến khích và tạo điều kiện cho công chức tham gia Mạng lưới các cơ sở đào tạo công vụ của các nước ASEAN. Triết lý của quốc gia này là đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức có tư duy thích ứng với sự thay đổi liên tục trên phạm vi toàn cầu; hình thành thói quen, khả năng tự học, tự đào tạo, bồi dưỡng trong đội ngũ công chức.

Bên cạnh các tiêu chí chung trong tuyển chọn và đào tạo đội ngũ công chức, Nhật Bản và Thái Lan còn đặt ra những tiêu chí riêng cho từng ngành nghề, lĩnh vực. Ở hai quốc gia này, ngoại ngữ, kiến thức và năng lực chuyên môn về các vấn đề luật pháp và thể chế được xem là yêu cầu cơ bản để hình thành đội ngũ công chức đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Tại Nhật Bản, công chức tốt nghiệp các ngành khoa học chính trị, nghiên cứu quốc tế, luật và kinh tế được ưu tiên lựa chọn vào các vị trí liên bộ, liên ngành liên quan đến hoạt động quốc tế, đối ngoại, hình thành đội ngũ nhân lực có đầy đủ các kiến thức cơ bản và năng lực thực tiễn về pháp luật, thể chế và ngoại ngữ để tham gia vào môi trường quốc tế.

Thứ ba, định hướng nội dung, yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng phù hợp khung năng lực và đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế

Dựa trên khung năng lực công chức, nhiều nước phát triển đã xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng với nội dung, phương thức thường xuyên được cập nhật, đổi mới, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Chương trình đào tạo công chức cấp cao của Pháp đổi mới

theo khung chương trình gồm 3 khối tri thức: (1) Quan hệ quốc tế đương đại và ứng xử ngoại giao trong bối cảnh quốc tế mới. (2) Tư duy chiến lược trong quản trị quốc gia. (3) Tri thức và kỹ năng quản trị địa phương/bộ/ngành/lĩnh vực.

Ở Trung Quốc, hội nhập quốc tế, đối ngoại và những vấn đề quốc tế là nội dung bắt buộc trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng và phương pháp giảng dạy, biên soạn giáo trình liên tục được đổi mới bảo đảm phù hợp với từng nhóm đối tượng, theo hướng chọn lọc, cập nhật kiến thức mới, nâng cao khả năng phân tích, dự báo tình hình, nắm bắt và xử lý thông tin, kích thích tư duy phản biện và tăng cường khả năng xử lý tình huống linh hoạt, hiệu quả cho cán bộ, công chức.

Thứ tư, đa dạng, linh hoạt các hình thức đào tạo, bồi dưỡng

Xu hướng đào tạo, bồi dưỡng phổ biến ở các nước phát triển là chuyển từ hình thức đào tạo, bồi dưỡng đại trà sang chuyên biệt hóa, cá nhân hóa theo vị trí việc làm, yêu cầu công việc và từng cấp độ hành chính.

Trung Quốc chú trọng đào tạo, bồi dưỡng công chức các cấp ngắn hạn với nội dung thiết thực, phù hợp với đặc điểm và tình hình công tác, góp phần nâng cao hiệu quả của nền công vụ.

Trong khi đó, nhiều nước như Mỹ, Pháp, Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore chú trọng cập nhật những xu hướng mới ở trong nước và quốc tế, các sự kiện quốc tế nổi bật, chiến lược toàn cầu và xử lý xung đột lợi ích toàn cầu... Thực hiện triệt để việc đa dạng hóa loại hình và chương trình đào tạo công chức, như: đào tạo tại chỗ, đào tạo ngoài cơ quan, đào tạo ngắn hạn, đào tạo dài hạn, đào tạo

theo vị trí việc làm, đào tạo trực tiếp, đào tạo trực tuyến... Dưới tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 và sự hỗ trợ đắc lực của công nghệ thông tin, mạng xã hội, việc đào tạo và tự đào tạo của công chức trở nên dễ dàng và hiệu quả hơn.

Tại nhiều quốc gia, điển hình như Mỹ, Anh, Australia đều tạo điều kiện cho công chức thực hành kỹ năng xử lý tình huống, đàm phán, giải quyết công việc thông qua các tình huống thực tiễn.

Hàn Quốc, Nhật Bản, Singapore tăng cường mở rộng các đối tượng công chức tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài. Bên cạnh thực tiễn trong nước, công chức cần tích lũy và thích ứng với thực tiễn nước ngoài để chủ động làm việc trong môi trường đa quốc gia, quốc tế. Đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài góp phần giúp công chức tích lũy đa dạng kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ quốc tế, văn hóa đa sắc tộc...

Thứ năm, phát triển năng lực của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong nước

Với tiềm lực kinh tế và trình độ phát triển cao, các nước tiên tiến đều đầu tư nguồn lực lớn cho sự nghiệp giáo dục, đào tạo nhân lực quốc gia nói chung và đội ngũ công chức vận hành nền công vụ chuyên nghiệp, hiện đại. Điều kiện kinh tế, vật chất - kỹ thuật có vai trò quan trọng trong việc phát triển năng lực đào tạo, bồi dưỡng công chức của từng quốc gia, bao gồm phát triển đội ngũ giảng viên và đầu tư cơ sở vật chất phục vụ dạy và học.

Tất cả các cơ sở đào tạo công chức uy tín của các nước tập trung xây dựng đội ngũ nhà khoa học, nghiên cứu, giảng viên đủ năng lực giảng dạy về hội nhập quốc tế. Ngoài đội ngũ giảng viên cơ hữu, chuyên trách, cơ sở

đào tạo mời giảng viên thỉnh giảng. Đối với bồi dưỡng công chức, nhiều quốc gia xây dựng mạng lưới thỉnh giảng gồm các nhà lãnh đạo đương chức và nguyên chức, các chuyên gia, công chức giàu kinh nghiệm, chuyên sâu về các nội dung cần thiết cho người học.

Cụ thể, Pháp thu hút lực lượng giảng viên là các chuyên gia ở các ngành/ngành/lĩnh vực tham gia giảng dạy, qua đó, có thể truyền đạt nhiều kỹ năng, kinh nghiệm trong ngành/ngành/lĩnh vực cho người học - những công chức lãnh đạo, quản lý tương lai.

Thứ sáu, áp dụng các thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 trong đào tạo, bồi dưỡng công chức

Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và các tiến bộ khoa học và công nghệ vào hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính và hội nhập quốc tế, tập trung chủ yếu vào: (1) Chuyển đổi quá trình đào tạo, bồi dưỡng từ hình thức đào tạo chủ yếu trực tiếp trên lớp sang hình thức đào tạo đa dạng gồm: Dạy và học trực tuyến qua internet, truyền hình; lớp học ảo; mô phỏng, số hóa bài giảng; các hoạt động xã hội, ngoại khóa... (2) Đẩy mạnh chuyển đổi số, ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong đào tạo, bồi dưỡng, hình thành cơ sở dữ liệu phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức. (3) Tăng cường hình thức đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến và hỗn hợp trực tiếp và trực tuyến, tạo thuận lợi cho người học, phù hợp với điều kiện cụ thể của các bộ, ngành, địa phương. (4) Hiện đại hóa các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng và phương pháp giảng dạy phù hợp với xu thế, yêu cầu của đổi mới, cải cách hành chính và hội nhập quốc tế. Áp dụng kết hợp các công cụ, phương tiện dạy và học thông minh.

Thứ bảy, phân bổ, huy động nguồn lực tài chính, vật chất cho đào tạo, bồi dưỡng công chức

Các nước vận hành cơ chế tương đối linh hoạt trong việc bảo đảm nguồn lực tài chính cho giáo dục, đào tạo nhân lực quốc gia nói chung và đào tạo, bồi dưỡng công chức nói riêng. Sự kết hợp nguồn lực công và tư trong huy động nguồn lực tài chính, vật chất giúp hoạt động đào tạo, bồi dưỡng trở nên đa dạng và linh hoạt, góp phần hiện thực hóa các mục tiêu đề ra trong quá trình phát triển.

Tăng cường huy động nguồn lực thông qua nhiều kênh khác nhau. Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng công chức được bảo đảm từ nguồn ngân sách nhà nước. Khuyến khích các tổ chức xã hội, doanh nghiệp và cá nhân áp dụng nhiều hình thức để tiến hành hỗ trợ đầu tư đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, mở rộng các kênh thu hút nguồn kinh phí cho đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, tiếp nhận và sử dụng hiệu quả các nguồn kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, trong đó có kinh phí hỗ trợ từ chính phủ nước ngoài, đơn vị quốc tế và các công ty đa quốc gia...

Thứ tám, tăng cường hợp tác quốc tế, tận dụng các nguồn lực bên ngoài

Hợp tác quốc tế, thu hút nguồn lực bên ngoài phục vụ đào tạo, bồi dưỡng công chức là một trong những kinh nghiệm hữu ích của các quốc gia trên thế giới.

Nhiều nước phát triển cung cấp nguồn vốn ODA cho phát triển các chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức ở các nước đang phát triển. Điển hình như Nhật Bản xem trọng việc hợp tác và liên kết đào tạo, bồi dưỡng với nước ngoài, đặc biệt là các quốc gia châu Á như: Hàn Quốc, Trung Quốc và các quốc gia Đông Nam Á. Việt Nam là một quốc gia đang phát triển và đang trong quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng với các nước trong khu vực

và trên thế giới, có điều kiện tiếp thu, học hỏi các kinh nghiệm của các nước, trong đó có Nhật Bản để tăng cường đào tạo cho đội ngũ công chức nói chung, đặc biệt là công chức ở các địa phương nói riêng về ngoại ngữ, tin học và các kiến thức, kỹ năng hội nhập khác.

Tăng cường bồi dưỡng về giao lưu đối ngoại và kỹ năng làm việc trong môi trường quốc tế là một trong những ưu tiên của nhiều quốc gia. Tạo điều kiện để công chức có những kỹ năng giao tiếp, đối ngoại, xử lý tình huống nhạy bén, nâng cao hiệu quả đàm phán và tạo ấn tượng về hình ảnh quốc gia trên trường quốc tế. Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore, Trung Quốc thực thi nhiều chương trình, kế hoạch cử công chức đi đào tạo ở nước ngoài. Các đề án hiệu quả, mang tính khả thi cao nhằm đào tạo, bồi dưỡng công chức ở các nước tiên tiến, góp phần nâng cao năng lực cán bộ, đáp ứng tốt yêu cầu phát triển của đất nước. ♦

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, t. I, tr. 202.

2. Tùy theo yêu cầu của từng ngành, lĩnh vực, địa phương, cán bộ nắm vững và có khả năng vận dụng kiến thức chuyên sâu về: Vận hành của hệ thống các quan hệ quốc tế, luật pháp quốc tế trên các lĩnh vực chuyên ngành như chính trị, đối ngoại, quốc phòng, an ninh, kinh tế, tài chính, pháp lý, lao động, môi trường, văn hóa, giáo dục, khoa học và công nghệ... cũng như hệ thống quy định, pháp luật của Việt Nam trên các lĩnh vực này; các vấn đề an ninh, phát triển, quản trị... mang tính toàn cầu; Kiến thức chuyên sâu về hoạt động của các thể chế đa phương khu vực và quốc tế như ASEAN, APEC, ASEM, WTO, Liên hợp quốc... và chủ trương, mục tiêu, cách thức tham gia của Việt Nam; đặc điểm của các đối tác lớn hoặc các nước láng giềng của Việt Nam, chủ trương, mục tiêu, cách thức triển khai quan hệ giữa Việt Nam với các đối tác này; Các vấn đề thuộc ưu tiên cao hoặc có thể tác động đến lợi ích quốc gia - dân tộc của Việt Nam, chủ trương, đối sách của Việt Nam trên từng lĩnh vực, vấn đề, khuôn khổ cụ thể.