

Phát triển năng lực đổi mới sáng tạo của đội ngũ công chức quản lý kinh tế trong bối cảnh công nghiệp 4.0

Nguyễn Quốc Hiệu¹

Ngày nhận bài: 18/03/2026 | Ngày gửi phản biện: 20/3/2026 | Ngày duyệt đăng: 13/4/2026

Tóm tắt: Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ, hệ thống đổi mới sáng tạo quốc gia đóng vai trò then chốt trong việc thúc đẩy sự phát triển bền vững và năng lực cạnh tranh của một quốc gia. Đổi mới sáng tạo không chỉ là động lực quan trọng để thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, mà còn là nền tảng để giải quyết những thách thức xã hội và môi trường phức tạp. Đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi chính quyền hai cấp và sự phát triển khoa học công nghệ đòi hỏi đội ngũ cán bộ công chức cần phải phát triển năng lực đổi mới sáng tạo trong quản lý kinh tế và phụng sự nhân dân, doanh nghiệp.

Từ khóa: Đổi mới sáng tạo, công chức, quản lý kinh tế.

Developing the Innovation Potential of Economic Management Civil Servants in the Context of Industry 4.0

Abstract: In the context of globalization and the ongoing Fourth Industrial Revolution, the national innovation system plays a crucial role in promoting sustainable development and national competitiveness. Innovation is not only a vital driver of economic growth but also a foundation for addressing complex social and environmental challenges. Particularly in the context of the transition to a two-tiered government structure and the development of science and technology, civil servants need to develop innovative capabilities in economic management and in serving the people and businesses.

Keywords: Innovation, civil servants, economic management.

1. Đặt vấn đề

Đổi mới sáng tạo đã trở thành một chủ đề ngày càng được nhiều người quan tâm trên nhiều lĩnh vực khác nhau. Khu vực công đang đối mặt với sự gia tăng kỳ vọng của người dân về chất lượng dịch vụ tốt hơn và nhanh hơn. Công việc trong khu vực công và khu vực tư nhân về cơ bản khác nhau về động lực nội tại của người lao động. Đổi mới trong khu vực công đề cập đến những cải tiến đáng kể trong quản lý hành chính công và/hoặc dịch vụ công (OECD, 2016). Hơn nữa, quản lý nguồn nhân lực là một trong những mục tiêu chiến lược ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng đổi mới của công chức.

Trong khu vực công, ngày càng nhiều người đón nhận ý tưởng rằng sự đổi mới có thể góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ và khả năng giải quyết vấn đề (Damanpour & Schneider, 2009; Walker et al., 2014; Walker & Boyne, 2006). Sự quan tâm dành cho đổi mới trong khu vực công cũng gắn liền với các phong trào cải cách cụ thể chính phủ điện tử (Bekkers & Homburg, 2005), sự chuyển đổi từ chính phủ hướng tới quản trị (Rhodes, 1996), cải thiện khả năng đáp ứng nhu cầu của người dân và doanh nghiệp. Sự chuyển đổi chính quyền hai cấp đòi hỏi bộ máy quản lý có đủ năng lực để thực thi công vụ theo yêu cầu của Nghị quyết số 26/NQ-TW, ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương 7 (khóa XII) về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, đã đánh dấu một bước đột phá trong tư duy lý luận của Đảng ta về xây dựng cán bộ cấp chiến lược và đã coi trọng nâng cao năng lực hội nhập quốc tế, trong đó nhấn mạnh kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế đối với đội ngũ cán bộ, công chức đặc biệt đội ngũ công chức quản lý kinh tế. Thông qua việc thực hiện khảo sát 70 công chức quản lý kinh tế thuộc các phường của Hà Nội, để phân tích vai trò của lãnh đạo và kết quả thực hiện đổi mới sáng tạo của công chức quản lý

¹ ThS., Bộ Y tế; Email: nguyentuanquochieu999@gmail.com

kinh tế hiện nay, tác giả đã đưa ra một số giải pháp phát triển năng lực đổi mới sáng tạo của đội ngũ công chức quản lý kinh tế.

2. Vai trò của năng lực đổi mới sáng tạo trong quản lý kinh tế

Đổi mới là một năng lực nội tại của loài người, cho phép thích ứng với những thay đổi và quản lý các giải pháp khả thi cho các vấn đề liên quan đến phúc lợi hoặc môi trường xung quanh. Việc này đòi hỏi nguồn nhân lực, nguồn tài chính và công nghệ, cùng nhiều yếu tố khác, để thực hiện. Do đó, việc thúc đẩy và bảo vệ đúng đắn các hoạt động đổi mới và nghiên cứu & phát triển là rất quan trọng.

Đổi mới sáng tạo là một khái niệm được nghiên cứu rộng rãi trong các lĩnh vực kinh tế, công nghệ và quản lý. Theo Schumpeter (1934), đổi mới sáng tạo là quá trình phát triển và áp dụng các sản phẩm, quy trình, dịch vụ hoặc mô hình kinh doanh mới nhằm tạo ra giá trị kinh tế và xã hội. Schumpeter đặc biệt nhấn mạnh vai trò của “sự sáng tạo phá vỡ”, tức là các sáng kiến đổi mới có thể làm thay đổi hoàn toàn các ngành công nghiệp và nền kinh tế. Điều này không chỉ thúc đẩy sự phát triển của doanh nghiệp mà còn làm gia tăng năng suất lao động và tạo ra các cơ hội kinh tế mới.

Đổi mới sáng tạo không chỉ là quá trình sáng tạo các sản phẩm hay dịch vụ mới, mà còn là sự thay đổi toàn diện trong các yếu tố cấu thành nền kinh tế, bao gồm công nghệ, tổ chức và quản lý. Đổi mới sáng tạo là yếu tố cần thiết giúp doanh nghiệp cải thiện hiệu quả sản xuất, nâng cao chất lượng sản phẩm và dịch vụ, đồng thời tăng trưởng doanh thu và thị phần. Trong bối cảnh trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn và kinh tế số đang thay đổi sâu sắc mọi lĩnh vực, năng lực quản trị trở thành thước đo then chốt của sức mạnh và vị thế quốc gia. Việt Nam đang bước vào giai đoạn mới của cuộc cách mạng tinh gọn bộ máy, đổi mới thể chế, xây dựng nền công vụ hiện đại và liêm chính.

Trong bối cảnh tăng trưởng kinh tế, đổi mới sáng tạo đóng một vai trò quan trọng trong việc duy trì và thúc đẩy sự phát triển bền vững. Theo báo cáo của OECD (2020), các nền kinh tế có khả năng đổi mới sáng tạo mạnh mẽ thường có mức độ tăng trưởng cao hơn và ổn định hơn. Đổi mới sáng tạo cũng giúp tạo ra các ngành công nghiệp mới, tạo công ăn việc làm và thúc đẩy sự phát triển của các lĩnh vực công nghiệp truyền thống như chế tạo, công nghệ thông tin và năng lượng. Đổi mới sáng tạo phải trở thành năng lực cốt lõi của cán bộ, công chức, viên chức – những người trực tiếp thực thi chính sách và kiến tạo niềm tin của Nhân dân vào Nhà nước.

Đội ngũ cán bộ, công chức là lực lượng quyết định hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị nói chung và bộ máy nhà nước nói riêng, là nhân tố quan trọng dẫn dắt quá trình đổi mới, tạo lợi thế cạnh tranh quốc gia, thúc đẩy nền kinh tế phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững. Do đó, việc khơi dậy tinh thần đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Thúc đẩy tinh thần đổi mới, sáng tạo yêu cầu công chức phải luôn thay đổi về tư duy, tầm nhìn, phong cách và phương pháp làm việc nhằm giải quyết có hiệu quả những vấn đề đặt ra từ yêu cầu của thực tiễn, đặc biệt là những bất cập trong cơ chế, chính sách, những vấn đề chưa được quy định hoặc đã có quy định nhưng không phù hợp với thực tiễn, những vấn đề cũ, lạc hậu gây cản trở sự phát triển. ách nhiệm vì lợi ích chung của cán bộ, công chức

3. Các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực đổi mới sáng tạo của công chức quản lý kinh tế

Thứ nhất, về vai trò của lãnh đạo. Đổi mới sáng tạo của tổ chức là yếu tố chính giúp tăng trưởng bền vững, thúc đẩy sự phát triển của tổ chức trong bối cảnh mới. Khả năng đổi mới sáng tạo của một doanh nghiệp bao gồm khả năng ứng phó với các điều kiện thay đổi của bối cảnh, tìm kiếm các cơ hội mới, tận dụng kiến thức, sự sáng tạo của mọi người trong doanh nghiệp và phối hợp với các bên liên quan bên ngoài.

Ban lãnh đạo cấp cao thể hiện cam kết đối với hệ thống quản lý đổi mới sáng tạo (IMS) thông qua các hoạt động cụ thể sau: Chịu trách nhiệm về hiệu lực và hiệu quả của IMS; Thiết lập tầm nhìn, chiến lược, chính sách và mục tiêu đổi mới sáng tạo phù hợp với bối cảnh và định hướng chiến lược của doanh nghiệp; Thúc đẩy văn hóa hỗ trợ hoạt động đổi mới sáng tạo; Đảm bảo việc áp dụng và tích hợp các yêu cầu IMS vào quy trình và tổ chức hiện có của tổ chức; Đảm bảo các nguồn lực cần thiết cho IMS; Tạo

ra nhận thức và truyền đạt tầm quan trọng của quản lý đổi mới sáng tạo hiệu quả và áp dụng hướng dẫn IMS cho tổ chức; Khuyến khích và công nhận các cá nhân thực hiện đổi mới sáng tạo, tạo điều kiện học hỏi từ thành công và thất bại; Thúc đẩy kế hoạch cải tiến liên tục IMS.

Ban lãnh đạo cần thiết lập, thực hiện và duy trì tầm nhìn đổi mới sáng tạo thông qua việc đánh giá tác động của các hoạt động đổi mới sáng tạo đối với tương lai của doanh nghiệp; lựa chọn, xây dựng chiến lược, chính sách và mục tiêu đổi mới sáng tạo; truyền cảm hứng cho mọi người hướng tới tầm nhìn đổi mới sáng tạo; nâng cao uy tín của doanh nghiệp, thu hút các bên liên quan.

Đồng thời, ban lãnh đạo cũng cần thiết lập, thực hiện và duy trì chiến lược đổi mới sáng tạo để khẳng định vai trò, tầm quan trọng của hoạt động đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp. Chiến lược đổi mới sáng tạo đánh giá một số yêu cầu sau: Bối cảnh của doanh nghiệp; Tầm nhìn và chính sách đổi mới sáng tạo; Vai trò, trách nhiệm và quyền hạn; Các mục tiêu đổi mới sáng tạo và các kế hoạch để thực hiện; Tổ chức của doanh nghiệp; Các quy trình hỗ trợ, phân bổ nguồn lực.

Đánh giá vai trò của lãnh đạo trong phát triển năng lực đổi mới sáng tạo của công chức trong quản lý kinh tế được thể hiện trong bảng sau:

Bảng 1. Vai trò của lãnh đạo trong phát triển năng lực đổi mới sáng tạo của công chức

TT	Tiêu chí đánh giá	Đồng ý	Không đồng ý
1	Khả năng làm việc sáng tạo của cấp dưới được lãnh đạo tôn trọng	68	2
2	Lãnh đạo luôn tôn trọng khả năng tạo ra ý tưởng và cách thức làm việc mới của cấp dưới	53	17
3	Cơ chế, chính sách được đưa ra bởi lãnh đạo nhằm thúc đẩy đổi mới sáng tạo là phù hợp	46	24
4	Công chức cấp dưới được bày tỏ quan điểm, tư tưởng đổi mới sáng tạo của mình để quản lý	45	25

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Qua thực hiện khảo sát 70 công chức quản lý kinh tế tại các xã cho thấy, nhìn chung lãnh đạo đã quan tâm đến năng lực đổi mới sáng tạo của cấp dưới, đặc biệt khả năng làm việc sáng tạo của cấp dưới được lãnh đạo rất tôn trọng. *Thứ nhất, cán bộ quản lý đóng vai trò chủ chốt quyết định sự thành công trong quá trình đổi mới sáng tạo.* Cán bộ quản lý sẽ là người quyết định về việc có đổi mới hay không dựa trên những nhận định của bản thân về tình hình hoạt động mà bản thân đang đảm nhận. Họ cần chủ động nắm bắt, đánh giá đúng thông tin, sát hợp với tình hình thực tiễn, từ đây dự báo đúng đắn tình hình, cục diện quốc tế, có tầm nhìn dài hạn, tư duy chiến lược và năng lực dự báo khoa học, nhạy bén, trong nhận diện thách thức và nắm bắt thời cơ. Đặc biệt, trong môi trường hội nhập quốc tế, đòi hỏi sự linh hoạt và khả năng đổi mới. Cán bộ quản lý cần có khả năng định hình và thúc đẩy sự đổi mới trong tổ chức, vì thế, kỹ năng quản lý đổi mới và sáng tạo là yếu tố tác động đến năng lực làm việc của đội ngũ cán bộ quản lý

Thứ hai, công nghệ thông tin và kỹ năng số hóa: Sự tiến bộ trong công nghệ thông tin và số hóa có thể mở ra cơ hội lớn cho cải thiện năng suất và quản lý hiệu quả. Cán bộ quản lý cần phải nắm vững công nghệ và biết cách áp dụng nó vào công việc hàng ngày. Sự phát triển nhanh chóng của công nghệ và sự đổi mới có thể yêu cầu các cán bộ quản lý kinh tế cập nhật kiến thức và kỹ năng mới để tiếp tục duy trì năng lực làm việc. Việc áp dụng công nghệ thông tin và truyền thông để kết nối và làm việc hiệu quả với đồng nghiệp và đối tác quốc tế, giúp tạo ra môi trường làm việc linh hoạt và hiệu quả. Sự tiến bộ của công nghệ thông tin và thương mại điện tử, đòi hỏi cán bộ quản lý phải nắm vững kỹ năng sử dụng công nghệ, số hóa và hiểu biết về quy trình, tiêu chuẩn quốc tế để đảm bảo sự cạnh tranh trong môi trường quốc tế cũng là yếu tố tác động đến năng lực làm việc của đội ngũ cán bộ quản lý tại các địa phương.

Thứ ba, thách thức đối diện từ sự cạnh tranh: Trong môi trường hội nhập quốc tế, sự cạnh tranh gia tăng có thể trở nên khốc liệt hơn, đặc biệt là đối với các ngành công nghiệp, biến động của môi trường kinh doanh và thị trường có thể ảnh hưởng đến việc quản lý rủi ro, dự báo và định hình chiến lược kinh doanh của đội ngũ cán bộ quản lý. Sự phù hợp và kết hợp giữa mục tiêu cụ thể và tầm nhìn dài hạn, cùng với việc xây dựng và duy trì mối quan hệ với các đối tác quốc tế sẽ giúp đội ngũ công chức tiếp cận được nguồn lực, kinh nghiệm và thông tin quan trọng từ cộng đồng quốc tế. Hợp tác song phương và đa phương là chìa khóa để tăng cường năng lực quản lý trong môi trường hội nhập. Sự đối thoại và tham gia của cán bộ quản lý với cộng đồng địa phương và các bên liên quan là cần thiết để đảm bảo rằng các quyết định được đưa ra phản ánh đúng nhu cầu và sự quan tâm của cộng đồng. Đồng thời tạo ra sự ủng hộ cho quá trình hội nhập quốc tế. Thách thức đối diện từ sự cạnh tranh này, cần có đội ngũ cán bộ quản lý phải phong phú, đa dạng về kiến thức và kinh nghiệm, có khả năng đối phó với áp lực cạnh tranh và tìm ra cách lựa chọn chiến lược phù hợp.

Thứ tư, hành vi đổi mới sáng tạo của công chức quản lý kinh tế: Hầu hết cán bộ quản lý kinh tế đều biết đến “đổi mới sáng tạo”, đây là mục tiêu của Đảng, Nhà nước và các doanh nghiệp đã thực hiện trong thời gian qua. Kết quả khảo sát về hành vi đổi mới sáng tạo của công chức được thể hiện như sau:

Bảng 2. Kết quả thực hiện đổi mới sáng tạo của công chức quản lý kinh tế

DVT: Người

TT	Tiêu chí đánh giá	Rất thường xuyên	Thường xuyên	Bình thường	Hiếm khi	Không bao giờ
1	Tôi tìm kiếm các phương pháp, kỹ thuật hoặc công cụ làm việc mới	9	34	27	0	0
2	Tôi tìm ra cách tiếp cận mới để thực hiện nhiệm vụ công vụ	12	45	13	0	0
3	Tôi đưa ra các ý tưởng sáng tạo vào thực tiễn công việc một cách có hệ thống	8	42	20	0	0
4	Tôi đóng góp vào việc thực hiện các ý tưởng mới trong tổ chức	5	28	37	0	0

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Qua bảng 2 cho thấy, công chức có xu hướng chủ động trong việc phát hiện vấn đề và tìm ra cách tiếp cận mới để đổi mới trong công việc, thực hiện nhiệm vụ công vụ. Bên cạnh đó, sự chủ động trong việc tìm kiếm các phương pháp kỹ thuật hoặc công cụ làm việc mới có 57/70 người (thường xuyên và rất thường xuyên) và đưa ra những ý tưởng sáng tạo mới vào thực tiễn công việc một cách hệ thống (50/70 người thường xuyên và rất thường xuyên) cũng là những điểm mạnh đáng ghi nhận, cho thấy tinh thần hợp tác và kiên trì theo đuổi đổi mới của công chức.

Như vậy, có thể thấy rằng đội ngũ công chức hiện nay đều có năng lực đổi mới sáng tạo và nhận thức được tầm quan trọng của đổi mới sáng tạo trong lĩnh vực kinh tế góp phần tạo ra những sản phẩm mới, dịch vụ mới đóng góp cho xã hội.

4. Giải pháp phát triển năng lực đổi mới sáng tạo của đội ngũ công chức quản lý kinh tế

Thứ nhất, thúc đẩy nhu cầu học tập những kiến thức cần thiết theo thực tế và chia sẻ kiến thức nhằm tạo ra các cơ chế để đội ngũ cán bộ, công chức, người làm công việc hành chính có thể học hỏi từ các trường hợp thành công và thất bại trong việc đổi mới sáng tạo. Xây dựng mạng lưới liên kết và chia sẻ kiến thức giữa các cơ quan hành chính và tổ chức khác để tăng cường khả năng học tập và sáng tạo. Qua việc thúc đẩy đổi mới sáng tạo trong thực hiện chức năng, nhiệm vụ, các lĩnh vực hành chính, chúng ta có thể cải thiện hiệu suất và hiệu quả của các cơ quan nhà nước nói chung và cơ quan hành chính nhà nước nói riêng.

Thứ hai, xây dựng các chương trình đào tạo và bồi dưỡng cho công chức tại các cơ sở đào tạo, nhà trường cần bảo đảm tạo điều kiện và khuyến khích học viên có thái độ mở, tư duy linh hoạt và sẵn sàng tiếp nhận các ý tưởng mới. Điều này có thể được thực hiện thông qua các phương pháp giảng dạy sáng tạo, đặt ra các bài tập khám phá ý tưởng mới, khuyến khích học viên tham gia vào dự án sáng tạo. Học viện, nhà trường nên thiết kế các chương trình đào tạo có tính chất đa ngành, kết hợp các môn học từ các lĩnh vực khác nhau nhằm khuyến khích sự giao thoa và tạo ra những ý tưởng mới. Học viên cần được khuyến khích tham gia vào các khóa học đa ngành, thảo luận và làm việc cùng nhau trong các dự án liên ngành.

Thứ ba, khuyến khích tư duy sáng tạo. Đội ngũ công chức quản lý kinh tế cần có tư duy linh hoạt và sẵn sàng tiếp nhận các ý tưởng mới. Đào tạo, bồi dưỡng các chuyên đề quản lý kinh tế cơ sở, kinh tế vĩ mô cho cán bộ quản lý kinh tế, nhất là các vấn đề về kinh tế quốc tế, kinh tế thị trường, các kỹ năng gắn với thực hành, triển khai các lĩnh vực kinh tế tại cơ sở. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý kinh tế, qua đó trau dồi, học hỏi kinh nghiệm, tri thức tiên tiến của thế giới vận dụng vào thực tiễn của địa phương.

Thứ tư, thúc đẩy nhu cầu học tập những kiến thức cần thiết theo thực tế và chia sẻ kiến thức nhằm tạo ra các cơ chế đề đội ngũ cán bộ, công chức, người làm công việc hành chính có thể học hỏi từ các trường hợp thành công và thất bại trong việc đổi mới sáng tạo. Xây dựng mạng lưới liên kết và chia sẻ kiến thức giữa các cơ quan hành chính và tổ chức khác để tăng cường khả năng học tập và sáng tạo. Qua việc thúc đẩy đổi mới sáng tạo trong thực hiện chức năng, nhiệm vụ, các lĩnh vực hành chính, chúng ta có thể cải thiện hiệu suất và hiệu quả của các cơ quan nhà nước nói chung và cơ quan hành chính nhà nước nói riêng

Tài liệu tham khảo

1. Hà Mai Anh (2023). Yêu cầu về năng lực cán bộ, công chức thúc đẩy đổi mới sáng tạo và cải cách hành chính hiện nay, Tạp chí quản lý nhà nước, truy cập từ <https://www.quanlynhanuoc.vn/2023/08/24/yeu-cau-ve-nang-luc-can-bo-cong-chuc-thuc-day-doi-moi-sang-tao-va-cai-cach-hanh-chinh-hien-nay/>
2. Bekkers, V. J., & Homburg, V. (Eds.). (2005). *The information ecology of e-government: e-government as institutional and technological innovation in public administration* (Vol. 9). IOS press.
3. Damanpour, F., & Schneider, M. (2009). Characteristics of innovation and innovation adoption in public organizations: Assessing the role of managers. *Journal of public administration research and theory*, 19(3), 495-522.
4. Lê Thị Tố Nga (2025). Hành vi đổi mới sáng tạo của công chức Sở Nội vụ tỉnh Nghệ An – một nghiên cứu mô tả, Tạp chí quản lý nhà nước.
5. Rhodes, R. A. W. (1996). The new governance: governing without government. *Political studies*, 44(4), 652-667.
6. Schumpeter JA (1934). *The theory of economic development. An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle*. Cambridge: Harvard University Press; 1934. (Reprint 1983: Transaction Publishers (first published in 1911 in German).
7. Walker, R. M. (2014). Internal and external antecedents of process innovation: A review and extension. *Public management review*, 16(1), 21-44.
8. Walker, R. M., & Boyne, G. A. (2006). Public management reform and organizational performance: An empirical assessment of the UK Labour government's public service improvement strategy. *Journal of Policy Analysis and Management: The Journal of the Association for Public Policy Analysis and Management*, 25(2), 371-393.
9. Ban chấp hành Trung Ương, số 26/NQ-TW, ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương VII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.