

IMPROVING THE EFFICIENCY OF IMPLEMENTING HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT POLICY TO SERVE THE VIETNAM NATURE MUSEUM SYSTEM IN THE CONTEXT OF INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0

Do Thi Hai

Vietnam National Museum of Nature; Email: dothihai@vnmn.vast.vn

Received: 13/01/2025; Reviewed: 21/01/2025; Revised: 24/01/2025; Accepted: 25/3/2025; Released: 28/4/2025

DOI: <https://doi.org/10.54163/ncdt/434>

The 4.0 industrial revolution is taking place strongly around the world, changing the way agencies and organizations operate, requiring human resources with sufficient knowledge and skills in information technology, digital technology, soft skills, personal skills, social skills... to meet the requirements. In that context, Nature museums attach importance to implementing human resource development policies aimed at enhancing work performance, creativity and adaptability of personnel to the current strong digital transformation and information technology application working environment. The process of implementing human resource development policies of Vietnam's Nature Museums has certain advantages and difficulties. The article focuses on studying the implementation of human resource development policies of the Vietnam Nature Museum system, with advantages and difficulties facing the challenges of the 4.0 revolution. Thereby, proposing and recommending to competent authorities a number of solutions to improve the effectiveness of public policy implementation.

Keywords: *Revolution 4.0; Human resource development; Vietnam Museum of Nature.*

1. Đặt vấn đề

Trước yêu cầu nhiệm vụ xây dựng và phát triển đất nước ta trong bối cảnh của cuộc cách mạng 4.0, phát triển nhân lực là một nhân tố quan trọng, là điều kiện tiên quyết đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới, đảm bảo sự thành công trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Chính sách phát triển nhân lực trong Hệ thống bảo tàng Thiên nhiên Việt Nam không chỉ đảm bảo nhân lực cho các bảo tàng, nhân lực ngành văn hoá mà còn góp phần thúc đẩy phát triển du lịch bền vững - một ngành kinh tế mũi nhọn của nước ta.

Tuy nhiên, trong những năm vừa qua việc thực hiện chính sách phát triển nhân lực của hệ thống bảo tàng thiên nhiên vẫn còn một số hạn chế, thách thức như: số lượng nhân lực còn mỏng, cơ cấu nhân lực chưa hợp lý, trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp chưa đáp ứng được yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, thiếu chuyên gia về công nghệ thông tin, công nghệ số, kỹ năng mềm, kỹ năng cá nhân. Để giải quyết vấn đề này, cần có những giải pháp cụ thể và toàn diện, nhằm phát triển nhân lực trong các bảo tàng thiên nhiên hướng đến mục tiêu nâng cao năng lực, đảm bảo về số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu và định hướng phát triển chung của ngành văn hoá, thông qua các biện pháp như lập quy hoạch, kế hoạch, thu hút, tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, tôn vinh, thu hút nhân tài.

2. Tổng quan nghiên cứu

Trong những năm qua, liên quan đến nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách phát triển nhân lực phục vụ hệ thống bảo tàng thiên nhiên Việt Nam trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 đã được nhiều tác giả quan tâm nghiên cứu, tiêu biểu là một số nghiên cứu như: *Cách mạng công nghiệp 4.0 và những vấn đề đặt ra trong công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực ngành Tư pháp* (Hoa, 2020); *Nguồn nhân lực 4.0, tiền đề cho sự phát triển mới* (Trình, 2022); *Các yếu tố tác động đến thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực là người dân tộc thiểu số ở Việt Nam* (Thảo, 2024); *Các yếu tố tác động đến phát triển nhân lực ngành Ngoại giao và một số gợi mở đối với Việt Nam* (Thắng, 2022); *Phát triển nguồn nhân lực hệ thống bảo tàng Việt Nam* (Vân & Thơm, 2016); *Đào tạo nguồn nhân lực bảo tàng Việt Nam trước tác động của cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0* (Toàn, 2021); *Thực hiện chính sách phát triển nhân lực chất lượng cao trong các trường đại học công lập ở thành phố Hà Nội hiện nay* (Diễm, 2021); *Phát triển nguồn nhân lực bảo tàng - Thực trạng và một số đề xuất* (Phong, 2016); *Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho hoạt động xuất bản Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới* (Hằng, 2024); *Cách mạng công nghiệp 4.0 - Cơ hội và thách thức của giai cấp công nhân hiện nay* (Bình, 2020),... Các nghiên cứu trên là tài liệu có giá trị khoa học để tác giả kế thừa, bổ sung làm rõ vấn đề nghiên cứu này.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng một số phương pháp chính như: Phương pháp thu thập tài liệu thứ cấp, phương pháp tổng hợp, phân tích, đánh giá tài liệu thứ cấp thông qua các báo cáo, công trình nghiên cứu, bài viết đăng trên các tạp chí khoa học có uy tín để từ đó làm rõ vấn đề nghiên cứu liên quan đến nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách phát triển nhân lực phục vụ hệ thống bảo tàng thiên nhiên Việt Nam trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Khái quát yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đối với nguồn nhân lực làm việc trong các bảo tàng thiên nhiên

Cách mạng công nghiệp 4.0 đã và đang tác động toàn diện, sâu rộng và nhanh chóng trên tất cả lĩnh vực của đời sống xã hội (Hoa, 2020)), theo đó, các bảo tàng thiên nhiên cần có chiến lược phát triển phù hợp về nguồn nhân lực, cụ thể: có số lượng nhân lực giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ, làm chủ về công nghệ thông tin, công nghệ số để ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động bảo tàng, như: ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và sưu tầm mẫu vật, ứng dụng công nghệ số trong trưng bày bảo tàng và trong thuyết minh bảo tàng, ứng dụng công nghệ thông tin trong truyền thông và giáo dục cộng đồng, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của các bảo tàng, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế.

4.2. Khái quát về hệ thống chính sách phát triển nguồn nhân lực bảo tàng trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0

Trong thời gian qua, Nhà nước đã có những nỗ lực để nâng cao chất lượng nhân lực trong ngành văn hóa, đặc biệt là lĩnh vực bảo tàng thông qua việc ban hành Luật di sản văn hóa năm 2001 (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2013), Quyết định số 156/QĐ-TTg ngày 23/6/2005 phê duyệt Quy hoạch Tổng thể Hệ thống Bảo tàng Việt Nam đến năm 2020, mục tiêu chung là kiện toàn và phát triển hệ thống bảo tàng, phục vụ nhu cầu nghiên cứu khoa học, học tập, giảng dạy, phổ biến tri thức về lịch sử, văn hóa, khoa học và hưởng thụ văn hóa của công chúng, góp phần phát triển kinh tế - xã hội. Trong đó nhấn mạnh “Đẩy mạnh công tác đào tạo bồi dưỡng, nâng cao nghiệp vụ cho cán bộ ngành bảo tàng. Xây dựng đội ngũ cán bộ bảo tàng có chuyên môn sâu và kỹ năng tác nghiệp giỏi... Phát huy vai trò của các bảo tàng đầu hệ với tư cách là cơ sở đào tạo thực hành. Xây dựng cơ chế hợp tác giữa các Bộ, ngành có liên quan để sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực đã được đào tạo”.

Ngày 20/4/2006, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 86/2006/QĐ-TTg phê duyệt Quy hoạch Tổng thể Hệ thống Bảo tàng thiên nhiên ở Việt Nam đến năm 2020. Tại Quyết định này, một trong những mục tiêu quan trọng được đề cập là đào tạo đội ngũ cán bộ và mở rộng hợp tác quốc tế

phục vụ hoạt động và phát triển Hệ thống Bảo tàng thiên nhiên ở Việt Nam nói chung và các thành phần thuộc Hệ thống nói riêng. Để thực hiện mục tiêu này, một trong những giải pháp quan trọng được xác định là: nâng cao chất lượng nhân lực bảo tàng; hỗ trợ công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, triển khai các chương trình đào tạo nhân lực; sử dụng thu hút các nhà khoa học trong và ngoài nước tham gia giảng dạy các lớp đào tạo ở các bảo tàng, đổi mới công tác đánh giá cán bộ.

Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch đã ban hành Quyết định số 3067/QĐ-BVHTTDL ngày 29/9/2011 phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực nhóm ngành văn hóa, thể thao giai đoạn 2011-2020; Quy hoạch nhằm xác định rõ nhu cầu về số lượng, cơ cấu, trình độ của nhân lực ngành văn hóa làm cơ sở để các địa phương và các cơ sở đào tạo, các sở văn hóa, các bảo tàng, các đơn vị sự nghiệp liên quan cụ thể hóa quy hoạch phát triển nhân lực. Theo đó, tổng nhân lực nhóm ngành văn hóa, thể thao đến năm 2020 là nhân lực toàn nhóm ngành Văn hóa, Thể thao phấn đấu đạt 112.700, trong đó nhân lực ngành Văn hóa nghệ thuật đạt 74.750 người, gia đình đạt 2.400 người, thể thao là 28.500 người và nhân lực làm quản lý nhà nước tổng hợp cho cả 3 ngành là 7.050 người. Quy hoạch khẳng định các giải pháp đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng bảo đảm có đủ số lượng giám đốc đơn vị sự nghiệp, đơn vị sự nghiệp có thu, doanh nghiệp và chuyên gia quản trị doanh nghiệp văn hóa nghệ thuật...

Nhằm đổi mới chương trình, nội dung và phương thức đào tạo nguồn nhân lực hoạt động trong lĩnh vực bảo tàng, đồng thời nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động bảo tàng gắn với phát triển du lịch, Bộ Văn hoá, Thể thao và Du lịch đã ban hành Quyết định số 4788/QĐ-BVHTTDL ngày 24/12/2018 phê duyệt Đề án “Đổi mới, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động bảo tàng gắn với phát triển du lịch”. Trong đó, nhấn mạnh tăng cường hợp tác quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng nhân lực quản lý di sản văn hoá; mời các chuyên gia quốc tế đến Việt Nam để giảng dạy và kết hợp hướng dẫn thực hành; đưa cán bộ đảm bảo các điều kiện về năng lực và ngoại ngữ, đi học tập, nghiên cứu thực tiễn tại nước ngoài.

Trong nỗ lực tạo dựng công cụ hiệu quả, hiệu lực của Nhà nước để quản lý các hoạt động văn hoá, xác định các giải pháp về cơ chế, chính sách; giải pháp về phát triển nguồn nhân lực và giải pháp về hợp tác quốc tế, Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1014/QĐ-TTg ngày 29/6/2021 phê duyệt Nhiệm vụ lập quy hoạch mạng lưới cơ sở văn hóa. Ba năm sau đó, Chính phủ ban hành Quyết định số 991/QĐ-TTg ngày 16/9/2024 phê duyệt Quy hoạch mạng lưới cơ sở văn hoá và thể thao thời kỳ 2021-2023 tầm nhìn đến năm 2045, với mục tiêu phát triển mạng lưới cơ sở văn hoá quốc gia đồng bộ, hiện đại, bản sắc hướng đến xây dựng hình ảnh quốc gia gắn với tiếp thu tinh hoa văn hoá của thời đại...

Tại Quyết định số 2133/QĐ-TTg ngày 01/12/2011, Chính phủ phê duyệt Quy hoạch tổng

thể phát triển Viện Khoa học và Công nghệ Việt Nam đến năm 2020 và định hướng đến năm 2030, trong đó nhấn mạnh đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khoa học và công nghệ, đặc biệt là nguồn nhân lực trình độ cao của Viện Khoa học và Công nghệ Việt Nam; Tăng cường hợp tác quốc tế về đào tạo; Đào tạo theo chuẩn mực quốc tế. Gắn đào tạo với nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ. Đẩy mạnh các hoạt động hợp tác quốc tế về Đào tạo nguồn nhân lực. Tiếp đó, ngày 28/2/2023, Chính Phủ ban hành Quyết định số 166/QĐ-TTg về việc Phê duyệt Chiến lược phát triển Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam đến năm 2030 và tầm nhìn 2045. Theo đó, hoạt động của Bảo tàng Thiên nhiên Việt Nam được nhấn mạnh, như: hoàn thiện bộ sưu tập mẫu vật quốc gia, quản lý, bảo quản, lưu trữ, giám định và trưng bày được nhấn mạnh. Đây cũng là cơ sở để Bảo tàng Thiên nhiên Việt Nam và các bảo tàng thiên nhiên trong hệ thống thúc đẩy công tác đào tạo, phát triển nhân lực.

Hàng năm, các bảo tàng thiên nhiên Việt Nam thực thi chính sách phát triển nhân lực theo các chương trình, đề án và kế hoạch của Bộ Văn hoá, Thể thao và Du lịch, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Khoa học và Công nghệ, Ủy Ban nhân dân tỉnh và của các cơ quan chủ quản cũng như Kế hoạch phát triển nhân lực của chính các bảo tàng. Nhìn chung, các chính sách, đề án, chương trình về đào tạo, phát triển nhân lực được ban hành cơ bản là phù hợp với tình hình phát triển chung của các bảo tàng thiên nhiên, góp phần thúc đẩy phát triển nhân lực bảo tàng cả về số lượng và chất lượng, đáp ứng được yêu cầu về nhân lực trong bối cảnh của cuộc cách mạng 4.0.

4.3. Về tình hình thực hiện chính sách phát triển nhân lực trong hệ thống bảo tàng thiên nhiên Việt Nam hiện nay

** Về nguồn nhân lực trong hệ thống bảo tàng thiên nhiên Việt Nam*

Bảo tàng là một thiết chế văn hóa quan trọng, không thể thiếu đối với đời sống sinh hoạt văn hóa của con người. Theo xu hướng phát triển chung của thiết chế văn hóa này, bảo tàng đã, đang trở thành địa điểm phổ biến kiến thức khoa học, giáo dục cộng đồng, là địa điểm “vui chơi”, “giải trí tích cực”, vừa học, vừa chơi lại vừa được dung dưỡng về tinh thần, trở thành “loại học đường đặc biệt” định hướng nhân cách cho thế hệ trẻ - chủ nhân tương lai của đất nước. Hiệu quả giáo dục của bảo tàng góp phần thúc đẩy sự phát triển của xã hội, cung cấp những kiến thức và hiểu biết về lịch sử tự nhiên, lịch sử xã hội vô cùng phong phú, độc đáo. Theo Quyết định số 86/2006/QĐ-TTg ngày 20/4/2006 của Thủ tướng Chính phủ, Hệ thống Bảo tàng thiên nhiên ở Việt Nam gồm 12 bảo tàng, trong đó có 01 khu trưng bày ngoài trời Mê Linh, 01 khu trưng bày Hoà Lạc.

Bảo tàng Thiên nhiên Việt Nam là Bảo tàng đầu hệ trong hệ thống Bảo tàng thiên nhiên Việt Nam. Các Bảo tàng này hầu hết là các bảo tàng có tuổi đời

còn non trẻ, có vị trí địa lý nằm rải rác từ Bắc vào Nam. Khu vực phía Bắc có các Bảo tàng, như: Bảo tàng Thiên nhiên Việt Nam, Bảo tàng Tài nguyên rừng Việt Nam, Bảo tàng Hải dương học Đồ Sơn, Bảo tàng Địa chất, Bảo tàng thiên nhiên cơ sở tại Đại học quốc gia Hà Nội, Bảo tàng thiên nhiên Tây Bắc, Khu trưng bày ngoài trời Mê Linh (Trạm địa dạng sinh học Mê Linh), Khu trưng bày ngoài trời Hòa Lạc). Khu vực Miền Trung có Bảo tàng thiên nhiên duyên hải Miền Trung gồm Bảo tàng Hải dương học Nha Trang và Bảo tàng thiên nhiên Tây Nguyên. Khu vực Miền Nam gồm Bảo tàng thiên nhiên Nam Bộ.

Một số bảo tàng thuộc Hệ thống bảo tàng Thiên nhiên Việt Nam hiện đang hoạt động khá hiệu quả, phát huy mạnh mẽ vai trò của bảo tàng Thiên nhiên trong việc phổ biến kiến thức và lưu giữ về quá trình phát triển lịch sử tự nhiên ở Việt Nam, phục vụ tốt nhu cầu nghiên cứu, giảng dạy, tham quan, học tập, góp phần gìn giữ và phát huy các giá trị thiên nhiên đối với cộng đồng, nâng cao ý thức của người dân về gìn giữ và bảo vệ môi trường, bảo vệ thiên nhiên, đất nước, con người Việt Nam. Các Bảo tàng Thiên nhiên trong Hệ thống đã trở thành những điểm đến hấp dẫn đối với du khách trong và ngoài nước, trực tiếp góp phần phát triển du lịch và thúc đẩy phát triển nền kinh tế xanh, bền vững; giải quyết việc làm, đào tạo nguồn nhân lực, nâng cao thu nhập, tăng mức sống cho người lao động, góp phần tăng thu ngân sách địa phương. Ngoài ra, các bảo tàng còn góp phần thúc đẩy các dịch vụ liên quan phát triển như dịch vụ nhà hàng, khách sạn, dịch vụ ngân hàng... góp phần đảm bảo ổn định an sinh xã hội, tạo sự phát triển hài hoà giữa kinh tế và văn hoá, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế-xã hội bền vững. Điển hình như Bảo tàng Thiên nhiên Việt Nam, trung bình hàng năm đón trên 54 nghìn lượt khách tham quan, tổ chức hàng chục các hoạt động giáo dục, trải nghiệm, Bảo tàng Hải dương học Nha Trang, trung bình hàng năm thu hút trên 610 nghìn lượt khách tham quan, Bảo tàng Tài nguyên rừng Việt Nam, Bảo tàng thiên nhiên cơ sở Đại học Quốc gia Hà Nội... Các bảo tàng này đã có những tác động và ảnh hưởng tích cực đến phát triển du lịch, phát triển nền kinh tế xanh và bền vững. Hàng năm, các bảo tàng trong hệ thống đón hàng chục nghìn khách tham quan trong nước và quốc tế đến tham quan, học tập, nghiên cứu và giải trí.

Hiện nay, trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, công cuộc xây dựng và đổi mới đất nước trong thời kỳ của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, rất cần đội ngũ nhân lực có chất lượng, có kỹ năng và năng lực thực hành, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao đối với nhân lực. Do đó, thực hiện chính sách phát triển nhân lực để nâng cao chất lượng nhân lực, xây dựng đội ngũ cán bộ đủ tài, đủ đức để đảm đương nhiệm vụ là công việc hàng đầu được các lãnh đạo Bảo tàng coi trọng. Phát triển nguồn nhân lực là điều kiện tiên quyết để các bảo tàng thiên nhiên tồn tại và phát triển trong

bối cảnh đổi mới và hội nhập quốc tế của đất nước.

Với hiện trạng về số lượng nhân lực (khoảng trên 300 người) và trình độ nhân lực hệ thống bảo tàng thiên nhiên, việc thực thi chính sách phát triển nhân lực là một công việc và nhiệm vụ to lớn, quan trọng của các bảo tàng, vừa mang tính toàn diện, vừa mang tính cụ thể, vừa mang tính lý luận, vừa mang tính thực tiễn, vừa có ý nghĩa trước mắt, vừa mang tính chiến lược lâu dài, đòi hỏi phải tiến hành đồng bộ, có kế hoạch.

** Về tình hình thực hiện chính sách phát triển nhân lực trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0.*

Thứ nhất, nhân lực thực hiện chính sách

Nhân lực tham gia vào quá trình thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân lực trong hệ thống bảo tàng Việt Nam bao gồm các cán bộ công chức, viên chức đang làm việc tại Bộ Văn hoá, Thể thao và Du lịch, Bộ Giáo dục và Đào tạo, các bộ, ngành, cơ quan chủ quản và các bảo tàng. Công chức làm nhiệm vụ tổ chức thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân lực của Bộ Văn hoá Thể thao và Du lịch tập trung ở một số Cục, Vụ chuyên môn như Vụ Đào tạo, Khối Bảo tàng. Tuy nhiên, đội ngũ công chức này còn mỏng so với yêu cầu tổ chức, quản lý thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân lực cho một số lượng lớn tại các bảo tàng. Tổ chức thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân lực là một nội dung lớn trong ngành văn hoá, ở các quốc gia, cơ quan tổ chức thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân lực là một cơ quan chỉ có chức năng về quản lý đào tạo, bồi dưỡng phát triển nhân lực với một đội ngũ các chuyên gia, các nhà quản lý lớn và có trình độ chuyên môn. Thực tế cho thấy, Vụ Đào tạo chủ yếu tập trung quản lý về số lượng con người ngành văn hoá, còn việc phát triển đội ngũ này để đáp ứng yêu cầu của đất nước ta trong thời kỳ hội nhập quốc tế và trong bối cảnh của cách mạng công nghiệp 4.0 chưa thực sự trở thành một nội dung lớn tương xứng với chức trách nhà nước và xã hội kỳ vọng. Không những vậy, ngoài thực hiện những nhiệm vụ liên quan đến tổ chức triển khai thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân lực ngành văn hoá, đội ngũ công chức của Vụ phải đảm nhiệm nhiều nhiệm vụ chuyên môn khác. Cùng với hạn chế về số lượng, một bộ phận công chức tại Vụ Đào tạo cần được đào tạo bài bản về chuyên môn, chuyên sâu về xây dựng và thực thi chính sách đối với ngành văn hoá cũng như đào tạo, bồi dưỡng phát triển về chuyên ngành bảo tàng nói riêng. Nâng cao chất lượng nhân lực thực thi chính sách đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế, chuyển đổi số, gắn chặt chẽ với ứng dụng khoa học và công nghệ, phù hợp bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 là thực sự cần thiết, nhằm nâng cao năng lực tham mưu, tư vấn xây dựng và tổ chức triển khai, thanh tra, kiểm tra thực hiện chính sách.

Với cơ quan chủ quản của các bảo tàng thiên nhiên, việc triển khai thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nhân lực trong các bảo tàng chủ yếu tập trung vào việc phân công trách nhiệm

đối với người đứng đầu các bảo tàng, theo quy định hiện hành, nhân lực tham gia vào tổ chức thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân lực thuộc về trách nhiệm của Ban Giám đốc và phân công cho bộ phận chức năng và cán bộ chuyên trách, cụ thể: phòng Quản lý tổng hợp, văn phòng, viên chức chuyên quản về tổ chức cán bộ. Đối tượng thụ hưởng chính sách này chính là các viên chức và người lao động đang làm việc tại bảo tàng, người trực tiếp tham gia vào quá trình đào tạo, bồi dưỡng nhân lực.

Thứ hai, về nguồn tài chính

Kinh phí thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân lực do nhà nước bố trí theo quy định về phân cấp ngân sách hiện hành, nguồn tài chính của các bảo tàng và các nguồn huy động hợp pháp khác như đóng góp của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước. Theo Quyết định số 3067/QĐ-BVHTTDL ngày 29/9/2011 phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực nhóm ngành văn hóa, thể thao giai đoạn 2011-2020, nguồn tài chính của các Bảo tàng và các nguồn huy động là: (i) Ngân sách nhà nước (50%); (ii) tài trợ quốc tế và hỗ trợ của Olympic thể giới (25%); (iii) đóng góp của Ủy ban Olympic Việt Nam, doanh nghiệp, người học và nguồn khác (25%). Tại Quyết định số 991/QĐ-Ttg ngày 16/9/2024, Chính phủ phê duyệt quy hoạch mạng lưới cơ sở văn hoá và thể thao thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045, trong đó nhấn mạnh “Đẩy mạnh xã hội hoá và tập trung thu hút, kêu gọi các nguồn lực đa dạng để đầu tư phát triển cơ sở văn hoá và thể thao”.

Các bảo tàng trong hệ thống bảo tàng thiên nhiên Việt Nam đại đa số là hoạt động do kinh phí nhà nước đảm bảo, duy nhất có Bảo tàng Hải dương học Nha Trang thu phí từ khách tham quan. Như vậy, tài chính chủ yếu vẫn là do nhà nước chi trả cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nhân lực. Nguồn từ các dịch vụ sự nghiệp có thu như dịch vụ tư vấn và chuyên gia khoa học công nghệ, tư vấn chế tác vật mẫu và thiết kế trưng bày... còn rất hạn chế. Nguồn tài chính huy động từ việc gây quỹ rất hạn hẹp, do chưa thực sự được quan tâm. Ngoài ra, việc tìm kiếm các nguồn hỗ trợ khác như hỗ trợ từ hợp tác quốc tế còn hạn chế, chủ yếu phía nước ngoài tài trợ bằng cách tri trả toàn bộ kinh phí đào tạo cho cán bộ ra nước ngoài học tập, nghiên cứu.

Thứ ba, các điều kiện vật chất khác

Hiện nay, về cơ bản các bảo tàng trong hệ thống bảo tàng thiên nhiên Việt Nam đáp ứng các yêu cầu về cơ sở vật chất phục vụ công tác nghiên cứu, trưng bày, lưu trữ bảo quản mẫu vật, truyền thông và giáo dục cộng đồng. Căn cứ chức năng, nhiệm vụ của từng đơn vị được Thủ tướng các đơn vị ban hành, các cán bộ trực thuộc các bảo tàng trên cơ sở vật chất đó để hoàn thành nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, hiện nay trên thực tế, việc đầu tư mua sắm tài sản cố định phục vụ cho công tác nghiên cứu, trưng bày, lưu trữ, truyền thông và giáo dục cộng đồng còn hạn chế. Nhiều bảo tàng diện tích đất đai,

khôn viên hẹp, chưa đáp ứng được tiêu chuẩn hiện hành. Để nâng cao chất lượng nhân lực, việc đầu tư cơ sở vật chất, trang bị hạ tầng kỹ thuật, khôn viên làm việc cho nhân lực là rất cần thiết, là vấn đề lớn cần giải quyết.

4.4. Thuận lợi và tồn tại hạn chế trong thực hiện chính sách phát triển nhân lực trong hệ thống bảo tàng thiên nhiên Việt Nam

*** Thuận lợi**

Một là, về mục tiêu phát triển nhân lực. Ưu điểm trong mục tiêu phát triển nhân lực trong hệ thống Bảo tàng Thiên nhiên Việt Nam là có định hướng rõ ràng và phù hợp với xu thế phát triển, dựa trên chủ trương, đường lối của Đảng, các chính sách, chiến lược, quy định về đào tạo, bồi dưỡng phát triển nhân lực của Nhà nước, các chương trình đào tạo hàng năm của Bộ Văn hoá, Thể thao và Du lịch và của các cơ quan Chủ quản của các bảo tàng thiên nhiên. Mục tiêu đào tạo tập trung vào việc nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ bảo tàng trong các lĩnh vực quan trọng như bảo tồn, nghiên cứu khoa học, giám tuyển, trưng bày và giáo dục. Hướng đến xây dựng đội ngũ nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của hệ thống bảo tàng thiên nhiên hiện đại, gắn với bối cảnh của cuộc cách mạng 4.0. Mục tiêu đào tạo không chỉ tập trung vào kiến thức chuyên môn mà còn trang bị kỹ năng thực hành, nghiên cứu và ứng dụng công nghệ mới trong bảo tàng. Nhấn mạnh vai trò của bảo tồn thiên nhiên, giúp bảo tàng thực hiện tốt nhiệm vụ lưu giữ và giới thiệu di sản thiên nhiên Việt Nam. Định hướng đào tạo theo chuẩn mực quốc tế, tạo điều kiện cho cán bộ học tập, trao đổi kinh nghiệm với các bảo tàng, viện nghiên cứu trong và ngoài nước. Góp phần nâng cao vị thế của hệ thống Bảo tàng Thiên nhiên Việt Nam trong cộng đồng bảo tàng quốc tế.

Hai là, về chương trình và nội dung đào tạo, bồi dưỡng nhân lực. Chương trình và nội dung đào tạo được xây dựng dựa trên nhu cầu phát triển của hệ thống Bảo tàng Thiên nhiên Việt Nam, đáp ứng yêu cầu nâng cao năng lực cho cán bộ trong các lĩnh vực như bảo tồn, nghiên cứu khoa học, giám tuyển, trưng bày và giáo dục. Nội dung đào tạo hướng đến thực hành, giúp cán bộ có thể áp dụng ngay kiến thức vào công việc chuyên môn. Hàng năm, Bộ Văn hoá, Thể thao và Du lịch đều tổ chức các lớp đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn như lớp đào tạo cho các di sản viên, truyền thông viên..., các hội thảo chuyên đề, seminar khoa học bằng hình thức trực tiếp hoặc trực tuyến. Đây cũng là điều kiện thuận lợi để cho các cán bộ tham gia các lớp đào tạo. Các bảo tàng thiên nhiên trong hệ thống đã hợp tác với nhiều viện nghiên cứu, trường đại học trong và ngoài nước để tổ chức các khóa đào tạo, hội thảo chuyên sâu, giúp nâng cao chất lượng đào tạo. Việc mời chuyên gia quốc tế giảng dạy và trao đổi kinh nghiệm giúp cán bộ tiếp cận phương pháp, công nghệ bảo tàng tiên tiến.

Ba là, lãnh đạo các bảo tàng đã nhận thức được

tầm quan trọng của phát triển nhân lực đối với sự nghiệp phát triển của các bảo tàng trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, coi nhiệm vụ phát triển nhân lực là yếu tố then chốt để phát triển bảo tàng. Bộ Văn hoá Thể thao và Du lịch và các cơ quan chủ quản như Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam, Trường Đại học Khoa học Tự nhiên, Ủy Ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế... quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi để các bảo tàng thực hiện chính sách phát triển nhân lực. Hàng năm, đều tổ chức các lớp đào tạo bồi dưỡng cho các cán bộ, khôn viên được học tập nâng cao trình độ về chuyên môn, về quản lý hành chính như các lớp đào tạo trung cấp, cao cấp về lý luận chính trị, qua đó nâng cao năng lực và phẩm chất của khôn chức trong bảo tàng, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Bốn là, công tác hợp tác quốc tế đóng vai trò quan trọng trong đào tạo nhân lực các bảo tàng thiên nhiên về nghiên cứu khoa học, trưng bày, triển lãm, truyền thông và giáo dục cộng đồng, thông qua hợp tác quốc tế, khôn chức và người lao động được trao đổi, học tập, làm việc cùng các chuyên gia giàu kinh nghiệm của quốc tế, tiếp cận các tiêu chuẩn quốc tế về trưng bày, bảo tồn, quản lý bảo tàng, qua đó, tích lũy kinh nghiệm, nâng cao năng lực và trình độ chuyên môn của khôn chức.

*** Những tồn tại, hạn chế**

Một là, thiếu nguồn lực và kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nhân lực.

Hai là, áp lực công việc đối với khôn chức rất lớn.

Ba là, lĩnh vực bảo tàng mang tính đặc thù, chuyên gia giảng dạy, giảng viên cần có trình độ chuyên sâu về bảo tàng học.

5. Thảo luận

Cách mạng công nghiệp 4.0 đã và đang tác động mạnh mẽ đến sự phát triển và hoạt động của các bảo tàng thiên nhiên, để nâng cao hiệu lực, hiệu quả thực hiện chính sách phát triển nhân lực phục vụ hệ thống bảo tàng thiên nhiên Việt Nam, cần thiết phải thực hiện một số giải pháp đối với các cơ quan quản lý nhà nước như sau:

*** Đối với Bộ Văn hoá, Thể thao và Du lịch**

Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch xây dựng và trình Chính phủ phê duyệt chiến lược phát triển nhân lực cho ngành bảo tàng, trong đó có xác định rõ mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp và lộ trình thực hiện chính sách phát triển nhân lực. Tăng kinh phí đầu tư cho công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực của hệ thống Bảo tàng Thiên nhiên Việt Nam, bao gồm cả kinh phí cho đào tạo chuyên môn, đào tạo kỹ năng, bồi dưỡng ngắn hạn, dài hạn, tham gia hội thảo, tập huấn trong và ngoài nước. Đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực, bao gồm phòng học, phòng thực hành, trung tâm học liệu, thư viện chuyên ngành.

Quan tâm, tạo điều kiện về cơ chế, chính sách đặc thù trong đào tạo, bồi dưỡng nhân lực cho

các bảo tàng thiên nhiên. Hàng năm, có kế hoạch, chương trình cụ thể về đào tạo, bồi dưỡng nhân lực để các bảo tàng tổ chức thực hiện. Tăng cường sự chỉ đạo đối với các bảo tàng thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển nhân lực, coi đây là nhiệm vụ cấp thiết đối với các bảo tàng. Thường xuyên kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện để rà soát, sửa đổi, bổ sung cơ chế, chính sách trong đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nhân lực phù hợp với tình hình phát triển của ngành Văn hoá nói riêng và phát triển kinh tế - xã hội nói chung.

** Đối với Bộ Nội vụ*

Bộ Nội vụ ban hành các văn bản hướng dẫn chi tiết về công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực, bao gồm cả các quy định về tiêu chuẩn, định mức, chương trình, hình thức đào tạo, bồi dưỡng.

** Đối với Bảo tàng Thiên nhiên Việt Nam*

Tổ chức các lớp tập huấn kỹ năng mềm, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng giao tiếp cho đội ngũ cán bộ, viên chức để nâng cao hiệu quả làm việc cho các nhân viên trong hệ thống bảo tàng thiên nhiên, phát huy hơn nữa vai trò của bảo tàng đầu hệ trong hệ thống. Tạo điều kiện để cán bộ, viên chức được học tập, nâng cao trình độ chuyên môn thông qua các chương trình đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài nước.

Tăng cường hợp tác giữa hệ thống Bảo tàng Thiên nhiên Việt Nam với các cơ sở đào tạo, viện nghiên cứu, bảo tàng khác trong nước để trao đổi kinh nghiệm, học hỏi mô hình đào tạo tiên tiến.

Tăng cường và mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng nhân lực, tạo cơ hội cho cán bộ, viên chức được tiếp cận với kiến thức, công nghệ mới nhất của thế giới. Khuyến khích các bảo tàng tham gia Hội đồng Bảo tàng quốc tế (ICOM), đây là tổ chức phi lợi nhuận quốc tế, tổ chức duy nhất của các bảo tàng và các chuyên gia bảo tàng trên toàn thế giới. Hàng năm, ICOM tổ chức hàng chục hội thảo, hội nghị chuyên đề liên quan đến bảo tàng, với sự tham gia của các chuyên gia hàng đầu thế giới về bảo tàng, bảo tồn, di sản văn hoá,...

Xây dựng và thực hiện chính sách thu hút, tuyển dụng nhân lực, khuyến khích các nhà khoa học, các chuyên gia trong nước, nước ngoài, các tổ chức quốc tế tham gia hoạt động phát triển nhân lực khoa học và công nghệ vào bảo tàng. Xây dựng cơ chế, chính sách về tài chính để đãi ngộ, tôn vinh nhân tài, người có công đóng góp, cống hiến cho hoạt động bảo tàng. Huy động các nguồn lực ngoài nhà nước đầu tư cho đào tạo, phát triển nhân lực, đẩy mạnh tự chủ tại các bảo tàng (tài chính, thương...), tạo sự cạnh tranh và điều kiện thuận lợi để nhân lực

có trình độ, năng lực thực sự yên tâm cống hiến suốt đời vì sự nghiệp bảo tàng.

Tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến về tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực trong sự phát triển của ngành bảo tàng.

** Đối với các bảo tàng thiên nhiên trong hệ thống*

Các bảo tàng thiên nhiên tăng cường phát huy hơn nữa vai trò, trách nhiệm trong việc thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng phát triển nhân lực. Xây dựng chiến lược phát triển nhân lực phù hợp với tiềm lực và đặc thù của mỗi bảo tàng. Hàng năm rà soát, đánh giá kết quả thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân lực, rút ra mặt được và chưa được để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho các năm tiếp theo hợp lý, hiệu quả.

Nâng cao năng lực và điều kiện đảm bảo thực hiện chính sách, có thể nói đây là yếu tố quan trọng trong thực hiện chính sách, năng lực của đội ngũ nhân lực tổ chức thực hiện chính và đối tượng thụ hưởng sách đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nhân lực như trình độ ngoại ngữ, kỹ năng lập chương trình, kỹ năng tuyên truyền, vận động đối tượng tham gia thực hiện chính sách, kỹ năng tổ chức thực hiện... là các yếu tố quan trọng, ảnh hưởng đến kết quả thực hiện chính sách. Các điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị, ứng dụng công nghệ thông tin, tài chính phục vụ cho đào tạo, phát triển nhân lực cũng là yếu tố thiết yếu góp phần thực hiện chính sách phát triển nhân lực thành công.

6. Kết luận

Thực hiện chính sách phát triển nhân lực trong hệ thống bảo tàng thiên nhiên Việt Nam trước yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 là vấn đề quan trọng hiện nay. Quá trình thực hiện chính sách có những thuận lợi và khó khăn nhất định, cần có những giải pháp cụ thể, toàn diện để tháo gỡ kịp thời, đạt hiệu quả mong đợi. Từ đó, có một số khuyến nghị với các cơ quan quản lý, lãnh đạo các bảo tàng để nâng cao hiệu quả, hiệu lực thực hiện chính sách phát triển nhân lực trong hệ thống bảo tàng thiên nhiên Việt Nam.

Hoàn thiện hệ thống thể chế, chính sách về phát triển nhân lực là vấn đề cần thiết đáp ứng yêu cầu của đất nước ta trong bối cảnh phát triển và hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0, góp phần thực hiện mục tiêu đề ra trong kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc. Hệ thống chính sách linh hoạt, đồng bộ và bền vững sẽ bảo đảm cho sự phát triển ổn định của các bảo tàng thiên nhiên nói riêng và ngành văn hoá nói chung, góp phần phát triển du lịch bền vững - một ngành kinh tế mũi nhọn của nước ta hiện nay

Tài liệu tham khảo

Bảo tàng Thiên nhiên Việt Nam. (2020). *Báo cáo hoạt động "Hệ thống Bảo tàng thiên nhiên ở Việt Nam" theo Quyết định số 86/2006/QĐ-TTg ngày 20/4/2006 của Thủ tướng Chính*

phủ về việc phê duyệt "Quy hoạch tổng thể hệ thống Bảo tàng Thiên nhiên ở Việt Nam đến năm 2020".

Bảo tàng Thiên nhiên Việt Nam. (2024). *Báo cáo tổng kết công tác năm 2024.*

- Bình, T. T. T. (2020). *Cách mạng công nghiệp 4.0 - Cơ hội và thách thức của giai cấp công nhân hiện nay*.
https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/nguyen-cu/-/2018/816338/view_content#
- Hằng, T. (2024). *Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho hoạt động xuất bản Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới*.
<https://www.tuyengiao.vn/nang-cao-chat-luong-dao-tao-nguon-nhan-luc-cho-hoat-dong-xuat-ban-viet-nam-dap-ung-yeu-cau-phat-trien-trong-giai-doan-156123>
- Hoa, C. T. (2020). *Cách mạng công nghiệp 4.0 và những vấn đề đặt ra trong công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực ngành Tư pháp*.
<https://www.quanlynhanuoc.vn/2020/08/01/cach-mang-cong-nghiep-4-0-va-nhung-van-de-dat-ra-trong-cong-tac-dao-tao-boi-duong-nguon-nhan-luc-nganh-tu-phap/>
- Phong, P. Đ. (2016). *Phát triển nguồn nhân lực bảo tàng - Thực trạng và một số đề xuất*.
<https://dsvh.gov.vn/Upload/files/5703/Phat%20trien%20nguon%20nhan%20luc%20bao%20tang.pdf>
- Toàn, N. S. (2021). *Đào tạo nguồn nhân lực bảo tàng Việt Nam trước tác động của cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0*.
<http://vanhoanghethuat.vn/dao-tao-nguon-nhan-luc-bao-tang-viet-nam-truoc-tac-dong-cua-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-40.htm>
- Trình, K. (2022). *Nguồn nhân lực 4.0, tiền đề cho sự phát triển mới*.
<https://nhandan.vn/nguon-nhan-luc-40-tien-de-cho-su-phat-trien-moi-post709481.html>
- Thảo, L. T. P. (2024). *Các yếu tố tác động đến thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực là người dân tộc thiểu số ở Việt Nam*.
<https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/03/14/cac-yeu-to-tac-dong-den-thuc-hien-chinh-sach-phat-trien-nguon-nhan-luc-la-nguoi-dan-toc-thieu-so-o-viet-nam/>
- Thắng, N. Đ. (2022). *Các yếu tố tác động đến phát triển nhân lực ngành Ngoại giao và một số gợi mở đối với Việt Nam*.
<https://tcnn.vn/news/detail/53640/Cac-yeu-to-tac-dong-den-phat-trien-nhan-luc-nganh-Ngoai-giao-va-mot-so-goi-mo-doi-voi-Viet-Nam.html>
- Vân, N. H & Thom, N. H. (2016). *Phát triển nguồn nhân lực hệ thống bảo tàng Việt Nam*.
<https://baotanglichsu.vn/vi/articles/3090/19578/phat-trien-nguon-nhan-luc-he-thong-bao-tang-viet-nam.html>
- Viện Hải dương học. (2024). *Hội nghị tổng kết công tác năm 2024*.
- Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam. (2022). *Báo cáo thường niên năm 2022*.
- Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam. (2023). *Báo cáo thường niên năm 2023*.
- Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam. (2024). *Báo cáo thường niên năm 2024*.

NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC PHỤC VỤ HỆ THỐNG BẢO TÀNG THIÊN NHIÊN VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

Đỗ Thị Hải

Bảo tàng Thiên nhiên Việt Nam

Email: dothihai@ynmn.vast.vn

Nhận bài: 13/01/2025; Phân biên: 21/01/2025; Tác giả sửa: 24/01/2025; Duyệt đăng: 25/3/2025; Phát hành: 28/4/2025

DOI: <https://doi.org/10.54163/ncdt/434>

Cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ trên toàn cầu, làm thay đổi phương thức hoạt động của các cơ quan, tổ chức, đòi hỏi nhân lực có đủ kiến thức, kỹ năng về công nghệ thông tin, công nghệ số, kỹ năng mềm, kỹ năng cá nhân, kỹ năng xã hội,... mới đáp ứng được yêu cầu. Trong bối cảnh đó, các bảo tàng Thiên nhiên coi trọng thực hiện chính sách phát triển nhân lực hướng đến mục tiêu tăng cường hiệu suất làm việc, sự sáng tạo và khả năng thích ứng của nhân sự với môi trường làm việc chuyên đổi mới, ứng dụng công nghệ thông tin đang diễn ra mạnh mẽ hiện nay. Quá trình thực hiện chính sách phát triển nhân lực của các bảo tàng Thiên nhiên Việt Nam có những thuận lợi và khó khăn nhất định. Bài viết tập trung nghiên cứu về tình hình thực hiện chính sách phát triển nhân lực hệ thống bảo tàng Thiên nhiên Việt Nam có những thuận lợi và khó khăn trước thử thách của cuộc cách mạng 4.0. Qua đó, đề xuất và khuyến nghị với các cơ quan có thẩm quyền một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách công.

Từ khóa: Cách mạng 4.0; Phát triển nhân lực; Bảo tàng Thiên nhiên Việt Nam.