

# Đề xuất chính sách

Tháng 8 năm 2025



## Thu hút và phát huy vai trò của thanh niên trong hiện đại hóa khu vực công ở Việt Nam

**Tóm tắt:** Việt Nam đang có những bước tiến vững vàng trên tiến trình phát triển bền vững. Các cuộc cải cách hành chính đang được thực hiện trên phạm vi toàn quốc, cùng với kỳ bầu cử Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp diễn ra vào đầu năm 2026 đang mở ra nhiều cơ hội mới để xây dựng một nền hành chính công hiệu lực, hiệu quả, linh hoạt, sẵn sàng đáp ứng yêu cầu của người dân, xử lý hiệu quả các thách thức mới nổi và góp phần vào việc thực hiện các mục tiêu phát triển dài hạn của đất nước. Dựa trên kết quả nghiên cứu “Góc nhìn và mức độ sẵn sàng của thanh niên đối với việc làm trong khu vực công” và nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế về thu hút và phát triển đội ngũ nhân tài cho khu vực công của Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP) tại Việt Nam thời gian qua, bản đề xuất chính sách này phân tích những thách thức trọng yếu và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao sức hút của khu vực công đối với nhân tài trẻ, qua đó thúc đẩy đổi mới sáng tạo, tăng cường khả năng thích ứng và đảm bảo nguyên tắc quản trị bao trùm của khu vực công của Việt Nam.

### Giới thiệu

#### Yêu cầu cấp bách về nâng cao hiệu quả quản trị

Với việc thông qua [Hiệp ước vì tương lai](#) vào tháng 9 năm 2024, các quốc gia thành viên Liên Hợp Quốc đã công nhận tính cấp thiết của việc tăng cường năng lực cho các cơ quan nhà nước, đảm bảo có đầy đủ kỹ năng và công cụ cần thiết để dự báo, chuẩn bị và ứng phó kịp thời trước các thách thức mới nổi. Hiệp ước kêu gọi các Chính phủ thể chế hóa năng lực tư duy dự báo chiến lược, ứng dụng khoa học công nghệ và ra quyết định dựa trên dữ liệu, nhằm bảo vệ lợi ích và đáp ứng nhu cầu của các thế hệ tương lai.

Đặc biệt, **Điều 24** của Hiệp ước đề nghị các quốc gia tham gia ký kết (trong đó có Việt Nam) triển khai lập kế hoạch dựa trên bằng chứng và ứng dụng các khung quản trị tiên liệu, bảo đảm quá trình hoạch định chính sách mang tính linh hoạt, khả năng thích ứng cao và phù hợp với các mục tiêu phát triển dài hạn. Để hiện thực hóa tầm nhìn này, nền hành chính công cần tiếp tục hiện đại hóa tổ chức bộ máy, nâng cao kỹ năng cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đồng thời xây dựng hệ thống quản trị đủ năng lực để điều hành hiệu quả và ứng phó kịp thời với các thách thức toàn cầu ngày càng phức tạp và biến đổi nhanh chóng.

## Bối cảnh của Việt Nam: cơ hội và thách thức

Trên lộ trình hướng tới mục tiêu trở thành quốc gia có thu nhập trung bình cao vào năm 2030 và thu nhập cao vào năm 2045, việc nâng cao năng lực cho khu vực công được xác định là yếu tố then chốt. Việc sắp xếp, sáp nhập các bộ, ngành và tỉnh, thành phố được thực hiện vào năm 2025, cùng với kỳ bầu cử Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp vào đầu năm 2026, là những thời điểm mang tính chiến lược để tăng cường vai trò lãnh đạo của thanh niên trong công tác hoạch định chính sách, đặc biệt là những người trẻ có năng lực, kỹ năng trong lĩnh vực khoa học công nghệ, trí tuệ nhân tạo (AI) và đổi mới sáng tạo. Tháng 12 năm 2024, [Nghị quyết số 57-NQ/TW](#) về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia được ban hành, tạo cơ sở pháp lý thuận lợi nhằm thúc đẩy chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo trong khu vực công. Ở cấp chính quyền địa phương, các đơn vị hành chính cấp huyện đã được bãi bỏ, và đồng thời số lượng đơn vị hành chính cấp xã cũng được tinh gọn lại còn một phần ba, từ hơn 10.000 đơn vị trước sáp nhập xuống còn 3.321 đơn vị sau sáp nhập.

Những thay đổi này được triển khai nhằm tinh giản bộ máy hành chính, nâng cao hiệu quả hoạt động, rút ngắn quy trình giải quyết thủ tục hành chính và tạo điều kiện thuận lợi để cung cấp dịch vụ công một cách linh hoạt, lấy người dân làm trung tâm. Tuy nhiên, những cải cách này cũng đi kèm với việc tinh giản biên chế của khu vực công. Điều này đặt ra yêu cầu đối với mỗi cán bộ, công chức là phải phát huy tối đa tính đa năng, nâng cao hiệu quả công việc và đảm nhiệm nhiều trọng trách hơn nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của người dân. Trong bối cảnh đó, việc xây dựng và duy trì đội ngũ cán bộ có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng cao là điều kiện tiên quyết để hệ thống mới vận hành đáp ứng kỳ vọng.

Trên cơ sở các yếu tố nêu trên, việc nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ công chức, viên chức, tăng cường các cơ hội bồi dưỡng, cập nhật kiến thức và kỹ năng, thúc đẩy học tập suốt đời, đồng thời tăng cường sự tham gia của thanh niên, sẽ góp phần bảo đảm quá trình xây dựng chính sách trong tương lai được định hình từ nhiều góc nhìn đa dạng, kết hợp hài hòa giữa kỹ năng chuyên môn và kỹ năng mềm. Đây là nền tảng quan trọng để xây dựng một nền hành chính công vững mạnh, có định hướng tương lai, bảo đảm tính bao trùm và lấy người dân làm trung tâm, phù hợp với khát vọng phát triển của Việt Nam.

Tuy nhiên, trên thực tế, một bộ phận cán bộ, công chức vẫn còn thiếu và yếu trong các năng lực thuộc các lĩnh vực khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học (STEM), trí tuệ nhân tạo (AI), cũng như các kỹ

năng liên ngành cần thiết để quản lý, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và nâng cao hiệu quả cung cấp dịch vụ công đòi hỏi hàm lượng ứng dụng công nghệ ngày một lớn. Dự kiến, việc sắp xếp, tinh gọn bộ máy nhà nước thời gian gần đây sẽ ảnh hưởng tới cơ hội tuyển dụng cán bộ, công chức mới vào bộ máy công vụ. Vì vậy, yêu cầu về việc giữ chân, đồng thời nâng cao năng lực và kỹ năng cho đội ngũ cán bộ hiện có trở nên đặc biệt cấp bách.

Bên cạnh đó, thanh niên và các nhóm yếu thế vẫn đang phải đối mặt với nhiều rào cản mang tính hệ thống trong việc tiếp cận và hiểu biết chính sách của Nhà nước, tham gia vào quá trình ra quyết định, cũng như thụ hưởng các dịch vụ công và các chương trình đào tạo. Do vậy, việc tăng cường hạ tầng số, đơn giản hóa ngôn ngữ hành chính và lồng ghép nguyên tắc bảo đảm tính bao trùm ở mọi cấp độ quản trị là những giải pháp then chốt nhằm bảo đảm không ai bị bỏ lại phía sau trong tiến trình phát triển của Việt Nam.

## Các phát hiện chính từ nghiên cứu “Góc nhìn và mức độ sẵn sàng của thanh niên đối với việc làm trong khu vực công” của UNDP tại Việt Nam

Nhằm cung cấp thông tin và luận cứ phục vụ công tác hoạch định chính sách về việc tăng cường khả năng thu hút, bồi dưỡng các thế hệ thanh niên tài năng cho khu vực công, UNDP tại Việt Nam đã thực hiện nghiên cứu “*Góc nhìn và mức độ sẵn sàng của thanh niên đối với việc làm trong khu vực công*”. Trên cơ sở kết quả và phân tích từ Chỉ số Hiệu quả quản trị và hành chính công cấp tỉnh ở Việt Nam (PAPI), nghiên cứu này đánh giá sức hút của khu vực công đối với thanh niên, đồng thời đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh của khu vực công trong việc thu hút nhân tài trẻ trong bối cảnh thị trường lao động cạnh tranh gay gắt, song song với việc củng cố và phát triển năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hiện có.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, khi lựa chọn nghề nghiệp, thanh niên Việt Nam ưu tiên các yếu tố như cơ hội học tập và phát triển bản thân, môi trường làm việc thân thiện và khuyến khích học hỏi. Người trẻ mong muốn được làm việc trong môi trường năng động, bao trùm, không phân biệt đối xử, tạo điều kiện nâng cao trình độ chuyên môn và thăng tiến, ngay cả khi phải chấp nhận mức thu nhập thấp hơn. Uy tín và chuẩn mực đạo đức của cơ quan, tổ chức tuyển dụng cũng được xem là yếu tố then chốt, trong đó các hành vi tham nhũng, thiếu minh bạch được coi là rào cản lớn. Ngoài ra, thanh niên ưu tiên các phương thức tuyển dụng dựa trên năng lực và sự công bằng, không bị ảnh hưởng bởi các mối quan hệ cá nhân.

Góc nhìn của thanh niên về khu vực công phản ánh một bức tranh đa chiều. Bên cạnh việc đánh giá cao tính ổn định và cơ hội đóng góp cho xã hội, khu vực công vẫn được nhìn nhận là còn cứng nhắc, cơ cấu quản lý nhiều tầng nấc và thiếu đổi mới. Các rào cản mang tính hệ thống được xác định bao gồm: thiếu thông tin rõ ràng, điều kiện tiếp cận cơ hội việc làm; ngôn ngữ hành chính trong thông báo tuyển dụng, văn bản chính sách còn phức tạp; quy trình tuyển dụng kéo dài, thiếu minh bạch; chi phí hồ sơ và các chi phí “ngầm” để có được công việc; cơ hội thực tập hoặc thử việc hạn chế; cùng với những quan ngại phổ biến về tính minh bạch, công bằng và bao trùm, đặc biệt đối với phụ nữ, người LGBTIQ+ và người khuyết tật. Việc khắc phục những rào cản mang tính hệ thống này là yêu cầu cấp thiết nhằm nâng cao hiệu quả thu hút và giữ chân nhân tài trẻ trong khu vực công tại Việt Nam.

## Kinh nghiệm quốc tế trong việc thu hút nhân tài vào khu vực công

Trên cơ sở những phân tích nêu trên, đồng thời cân nhắc các giải pháp do thanh niên đề xuất trong quá trình khảo sát thực hiện nghiên cứu “*Góc nhìn và mức độ sẵn sàng của thanh niên đối với việc làm trong khu vực công*”, bốn nhóm nội dung trọng tâm dưới đây phản ánh kinh nghiệm của một số quốc gia trong việc chuyển đổi khu vực công trở thành môi trường làm việc hấp dẫn và bao trùm đối với thanh niên:

**1. Xây dựng thương hiệu tuyển dụng và chiến lược thu hút nhân tài:** Triển khai các sáng kiến nhằm xây dựng hình ảnh việc làm trong khu vực công là một lựa chọn nghề nghiệp ý nghĩa, năng động; đồng thời cải tiến quy trình tuyển dụng.

**2. Tập huấn chuyên môn, đào tạo và học tập suốt đời:** Tổ chức các khoá tập huấn nhằm trang bị cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các kỹ năng đáp ứng yêu cầu của thời đại, cùng với cơ hội phát triển nghề nghiệp trong khu vực công.

**3. Tổ chức chương trình thực tập và trải nghiệm thực tế:** Tổ chức các chương trình thực tập và trải nghiệm, tạo điều kiện để thanh niên tham gia làm việc thực tế tại các cơ quan công quyền, qua đó nâng cao hiểu biết và tạo động lực gắn bó với khu vực công.

**4. Tạo nền tảng khuyến khích thanh niên tham gia và đồng kiến tạo:** Thiết lập các cơ chế để thanh niên trực tiếp tham gia vào quá trình xây dựng chính sách và đổi mới thể chế, góp phần nâng cao tinh thần làm chủ, trách nhiệm và ý thức đóng góp cho cộng đồng.

Hộp 1 dưới đây giới thiệu một số ví dụ và kinh nghiệm thực tiễn trên thế giới, qua đó cung cấp thông tin tham khảo phục vụ việc nghiên cứu, thiết kế và triển khai các sáng kiến tương tự tại Việt Nam, dựa trên bốn nhóm nội dung trọng tâm nêu trên.

### Hộp 1. Kinh nghiệm quốc tế về thu hút và phát triển đội ngũ nhân tài cho khu vực công

#### 1. Xây dựng thương hiệu tuyển dụng và chiến lược thu hút nhân tài

- Các hoạt động có thể tham khảo: Tổ chức các chiến dịch truyền thông với thanh niên là nhân vật chủ thể, nhằm lan tỏa ý nghĩa, giá trị và đóng góp của khu vực công; xây dựng các kênh tuyển dụng gần gũi với thanh niên; triển khai các chương trình thực tập và trải nghiệm thực tiễn; tổ chức các cuộc thi tìm kiếm giải pháp đổi mới sáng tạo (hackathon) để giải quyết các thách thức chính sách; phối hợp tổ chức hội chợ việc làm giữa khu vực công và khu vực tư nhân.
- Tại Pháp, chương trình [Choisir le Service Public](#) được triển khai nhằm xây dựng hình ảnh khu vực công là một nhà tuyển dụng hấp dẫn, trong đó bao gồm việc phát triển trang thông tin điện tử chuyên biệt, cung cấp đầy đủ các thông tin liên quan đến việc tham gia làm việc tại khu vực công. Thông qua các nội dung này, chương trình giúp thanh niên và những người chưa quen thuộc với khu vực công tiếp cận một cách toàn diện quy trình tuyển dụng và các cơ hội nghề nghiệp trong lĩnh vực này. Bên cạnh đó, Pháp cũng đang triển khai chương trình [Talent du service public](#) nhằm tăng cường tính đa dạng và dung hợp của đội ngũ công chức, thúc đẩy cơ hội tiếp cận bình đẳng thông qua việc hợp tác giữa các trường trung học và các “trường công vụ” nhằm truyền cảm hứng cho người trẻ theo đuổi ước mơ tham gia vào khu vực công, tổ chức các khóa dự bị thi tuyển vào khu vực công, phát triển quy trình tuyển dụng đặc thù, cũng như triển khai các chương trình học việc và thực tập dành cho người trẻ từ 16 đến 29 tuổi.
- Tại Ý, Bộ Hành chính công (*Department for Public Administration*) đã triển khai [InPA](#) – cổng thông tin phục vụ công tác tuyển dụng nhân sự trong lĩnh vực hành chính công, dành cho cả công dân và các cơ quan công quyền. Cổng thông tin này được xây dựng với mục tiêu nâng cao chất lượng tuyển dụng của khu vực công thông qua việc ứng dụng chuyển đổi số, góp phần đơn giản hóa và rút ngắn quá trình kết nối giữa cơ quan có nhu cầu tuyển dụng và người tìm việc trong khu vực công.

## 2. Tổ chức tập huấn chuyên môn, đào tạo và học tập suốt đời cho các cán bộ công chức, viên chức

- Các hoạt động có thể tham khảo: Tổ chức các khoá tập huấn tại các trường và học viện hành chính và quản trị công quốc gia; các chương trình học bổng và đào tạo cấp bằng do nhà nước tài trợ; các khóa bồi dưỡng về chuyển đổi số và nâng cao năng lực đáp ứng yêu cầu thời đại; các chương trình đào tạo liên ngành được phối hợp tổ chức bởi các trường đại học và các công ty tư nhân; cùng với các chương trình tăng cường năng lực về quản trị tiên liệu và xây dựng tầm nhìn chiến lược.
- Tại Singapore, “[MySkillsFuture](#)” – cổng thông tin trực tuyến đã được triển khai nhằm hỗ trợ công dân Singapore xây dựng và định hướng lộ trình nghề nghiệp, học tập suốt đời thông qua việc cung cấp thông tin về các ngành nghề và công cụ tra cứu các chương trình đào tạo. Sáng kiến này nhằm tạo điều kiện để người dân ở mọi độ tuổi đưa ra lựa chọn học tập và nghề nghiệp một cách có cơ sở, phục vụ cho việc phát triển kỹ năng và sự nghiệp trong suốt cuộc đời. Cổng thông tin đồng thời tích hợp các công cụ và kho tài nguyên giúp người dùng tiếp cận thông tin chuyên ngành, cũng như tìm kiếm và lựa chọn các chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu học tập và định hướng nghề nghiệp của từng cá nhân.

## 3. Tổ chức các chương trình thực tập và trải nghiệm thực tiễn

- Các hoạt động có thể tham khảo: Cung cấp các chương trình tập huấn hoặc thực tập tại khu vực công dành cho thanh niên; cơ hội tham gia các chương trình tập huấn về đổi mới sáng tạo ở cấp khu vực hoặc quốc tế; cơ hội luân chuyển công tác giữa các bộ, ngành, phòng ban; thành lập các “phòng thí nghiệm chính sách” (Policy Labs) với nhiệm vụ thiết kế, xây dựng, thử nghiệm và triển khai thí điểm các chính sách và giải pháp cung ứng dịch vụ công; triển khai chương trình “cố vấn ngược” (reverse mentorship) nhằm tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trẻ có cơ hội góp ý và cố vấn cho cấp trên; thí điểm các “phòng thí nghiệm đổi mới sáng tạo” (innovation labs) hoặc “vườn ươm sáng kiến” (public sector accelerators) trong khu vực công.
- Nhiều quốc gia trên thế giới đã ban hành và triển khai các chương trình nhằm thu hút lực lượng thanh niên tham gia vào khu vực công. Các chương trình này vừa góp phần bổ sung những tri thức và kỹ năng mới, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho khu vực công; vừa tạo điều kiện để các tài năng trẻ được trải nghiệm, rèn luyện và tích lũy kinh nghiệm thực tiễn trong các cơ quan công quyền. Một số chương trình tiêu biểu có thể kể đến gồm: [Officina](#) (Ý); [Tech4Germany](#) và [Work4Germany](#) (Đức); [Blue Book Traineeship Programme](#) (Ủy ban châu Âu); [Indian Administrative Fellowship](#) (Ấn Độ); [Canadian Public Service Policy Fellowship](#) (Canada); và [White House Fellowship](#) (Hoa Kỳ).

## 4. Tạo nền tảng khuyến khích thanh niên tham gia và đồng kiến tạo

- Các hoạt động có thể tham khảo: Tạo cơ hội cho thanh niên tham gia vào quá trình hoạch định chính sách, được triển khai trước và song song với công tác tuyển dụng, qua đó bảo đảm sự tham gia tích cực, thúc đẩy tư duy và các phương pháp đổi mới sáng tạo; thành lập ban cố vấn thanh niên và trao quyền tham gia, xây dựng và triển khai các chính sách của chính phủ; triển khai các sáng kiến công nghệ thúc đẩy sự tham gia của người dân và xây dựng “chính phủ mở” (open government), ví dụ như lập ngân sách có sự tham gia của người dân; huy động đề xuất giải pháp chính sách từ thanh niên, ví dụ như sáng kiến [Youth4Climate](#) tại Việt Nam; tổ chức các cuộc thi mô phỏng chính sách dưới hình thức trò chơi hóa (gamification); và xây dựng đội ngũ “Đại sứ trẻ” thúc đẩy đổi mới sáng tạo trong khu vực công.

### **Các khuyến nghị chính sách: Thúc đẩy sự tham gia của thanh niên nhằm nâng cao năng lực cho khu vực công**

Các đề xuất, khuyến nghị dưới đây nhằm bảo đảm khu vực công đáp ứng hiệu quả với các yêu cầu phát triển trong tương lai, bảo đảm tính bao trùm, thực hiện tốt công tác bồi dưỡng và phát triển nhân tài trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hiện có, đồng thời nâng cao khả năng thu hút thể hệ nhân tài kế cận:

### **Đổi mới cơ chế, phương thức tổ chức thực hiện công việc và lộ trình nghề nghiệp**

- Triển khai các chương trình luân chuyển vị trí công tác, tổ chức phân công công việc theo các dự án hoặc nhiệm vụ ngắn hạn, với sản phẩm đầu ra và kết quả được xác định rõ ràng ngay từ đầu.
- Áp dụng các hình thức làm việc linh hoạt như cho phép các cá nhân tự bố trí giờ làm việc phù hợp, trao quyền tự chủ trong quản lý và thực hiện nhiệm vụ, cũng như phân chia trách nhiệm hợp lý, nhằm thu hút và giữ chân đội ngũ nhân tài trẻ.

- Bảo đảm chế độ đãi ngộ công bằng, hợp lý và mức lương cạnh tranh hơn, nhất là đối với mức lương khởi điểm của các vị trí không yêu cầu kinh nghiệm.

#### **Nâng cao tính minh bạch trong công tác tuyển dụng và quy trình đề bạt, bổ nhiệm, thăng chức cán bộ**

- Bảo đảm quy trình tuyển dụng, bổ nhiệm được thực hiện công khai, minh bạch, dựa trên năng lực và bảo đảm tính bao trùm, không phân biệt đối xử.
- Đăng tải đầy đủ, chính xác và rõ ràng thông tin về các cơ hội việc làm trong khu vực công trên các kênh truyền thông phổ biến trong thanh niên, ví dụ như mạng xã hội, đồng thời hiện đại hoá cổng thông tin điện tử của các cơ quan công quyền đảm bảo tiếp cận thông tin dễ dàng.
- Xây dựng và triển khai chương trình tuyển dụng chuyên biệt dành cho người khuyết tật; đồng thời tăng cường đầu tư nâng cao khả năng tiếp cận của người khuyết tật đối với hệ thống giáo dục và các nền tảng tìm kiếm việc làm, nhằm thúc đẩy cơ hội hòa nhập cho nhóm đối tượng này trong khu vực công.

#### **Bồi dưỡng và phát triển năng lực cho đội ngũ cán bộ, công chức hiện tại và thế hệ kế cận**

- Thể chế hóa việc triển khai hoạt động đào tạo tại chỗ, học tập suốt đời, tập trung ưu tiên các nội dung về nâng cao kỹ năng số, phân tích dữ liệu, quản trị dữ liệu và trí tuệ nhân tạo (AI), thúc đẩy đổi mới sáng tạo và năng lực dự báo chiến lược.
- Trang bị cho đội ngũ cán bộ, công chức mới được bổ nhiệm ở mọi cấp độ những kỹ năng phù hợp với thời đại nhằm chủ động ứng phó và xử lý hiệu quả các thách thức mới nổi.
- Cải thiện tính hiệu quả các chương trình đào tạo do nhà nước cấp kinh phí tài trợ bằng cách bổ sung các chuyên đề nhằm nâng cao nhận thức và năng lực thực thi công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức trẻ và cấp trung, đặc biệt là các cán bộ đang đảm nhận vai trò lãnh đạo, trong các lĩnh vực như chuyển đổi số, quản trị số, quản trị dữ liệu và trí tuệ nhân tạo, đồng thời nâng cao năng lực quản trị tiên liệu trong hoạch định chính sách.

#### **Xây dựng môi trường làm việc năng động, bao trùm và gắn kết**

- Thúc đẩy văn hóa làm việc hợp tác và cởi mở thông qua việc triển khai các chính sách bao trùm, tạo điều kiện thuận lợi để thanh niên thuộc các nhóm yếu thế, như người LGBTIQ+, người khuyết tật và người sống tại các khu vực

nông thôn, vùng sâu, vùng xa được tham gia vào quá trình ra quyết định.

- Đa dạng hóa cơ cấu tổ chức nhằm đảm bảo tính đại diện rộng rãi hơn cho các nhóm yếu thế, đồng thời thiết kế các nhiệm vụ công việc theo định hướng đổi mới và có ý nghĩa rõ ràng, tạo điều kiện để thanh niên phát huy khả năng sáng tạo, năng lượng và kỹ năng giải quyết vấn đề.

#### **Truyền thông để tái định vị hình ảnh và phong cách tương tác với thanh niên**

- Thay đổi phong cách truyền thông, tương tác với giới trẻ nhằm nâng cao khả năng tiếp cận của thanh niên thông qua việc đơn giản hóa ngôn ngữ hành chính và ứng dụng các định dạng đa phương tiện (hình ảnh, video...) trên các nền tảng số.
- Giao cho các cơ quan hành chính địa phương trách nhiệm phối hợp với thanh niên trong việc đồng kiến tạo các sáng kiến, đồng thời thiết lập các kênh phản hồi hai chiều nhằm xây dựng lòng tin, đảm bảo minh bạch và thúc đẩy sự tham gia tích cực của người trẻ.

#### **Xây dựng cầu nối giữa các cơ quan công quyền và các sáng kiến đổi mới do thanh niên dẫn dắt**

- Tăng cường hợp tác giữa khu vực công và các doanh nghiệp, mạng lưới do thanh niên dẫn dắt thông qua việc triển khai các “phòng thí nghiệm đổi mới sáng tạo” (innovation labs), các cuộc thi hackathon; áp dụng các quy trình đấu thầu minh bạch, không phân biệt đối xử.
- Hỗ trợ và trao quyền cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ do thanh niên điều hành, nhằm cùng phát triển các giải pháp phù hợp với mục tiêu phát triển quốc gia, đồng thời trao cơ hội ký kết hợp đồng cung cấp dịch vụ cho khu vực công để mở rộng quy mô và đảm bảo tính bền vững.
- Thí điểm mua sắm dịch vụ thông qua mô hình hackathon, trong đó phía chính phủ xác định các thách thức trọng yếu về dịch vụ hoặc chính sách, sau đó khuyến khích các doanh nghiệp do thanh niên điều hành đề xuất các giải pháp đổi mới sáng tạo.
- Thu hút các nhân tài trẻ, sáng tạo thông qua các chương trình thực tập hoặc tập huấn, nhằm cùng tham gia thiết kế và thử nghiệm các giải pháp chính sách triển khai đồng bộ tại cả cấp trung ương và địa phương, đảm bảo tính phù hợp với thực tiễn cơ sở và tạo điều kiện học hỏi, chia sẻ kinh nghiệm.

*Hộp 2* dưới đây liệt kê một số kỹ năng các cán bộ có nhiệm vụ liên quan tới công tác hoạch định chính sách cần trang bị, được đề cập tới trong Hiệp ước vì tương lai của Liên Hợp Quốc.

---

## Hộp 2. Các kỹ năng cần trang bị cho các cán bộ có nhiệm vụ liên quan tới hoạch định chính sách

Các kỹ năng và năng lực sau, được đề cập tới hoặc hàm ý trong Hiệp ước vì tương lai của Liên Hợp Quốc, phù hợp với bối cảnh, ưu tiên phát triển của Việt Nam và cần được chú trọng để xây dựng một khu vực công và nền quản trị hiệu lực, hiệu quả:

- **Dự báo chiến lược:** Năng lực của các cơ quan, tổ chức trong việc dự báo xu hướng, nhận diện rủi ro và cơ hội trong tương lai, thông qua việc ứng dụng các phương pháp và công cụ dự báo để phục vụ công tác hoạch định dài hạn và xây dựng chính sách.
- **Phân tích dữ liệu:** Năng lực thu thập, phân tích và xử lý dữ liệu một cách hệ thống nhằm hỗ trợ việc ra quyết định, qua đó nâng cao khả năng dự báo và ứng phó với các diễn biến trong tương lai.
- **Đổi mới sáng tạo:** Xây dựng và duy trì văn hóa đổi mới sáng tạo trong cả quá trình hoạch định và thực thi chính sách, bảo đảm tính linh hoạt và khả năng đáp ứng kịp thời trước các thách thức mới.
- **Chuyển đổi số:** Kỹ năng số và năng lực khai thác hiệu quả các công cụ, nền tảng công nghệ và trí tuệ nhân tạo (AI), là yếu tố then chốt để cải thiện hiệu quả quản trị và khả năng chủ động ứng phó trước những tác động của tiến bộ công nghệ.
- **Tư duy, tầm nhìn dài hạn, liên thế hệ:** Các cơ chế và năng lực thể chế thúc đẩy tư duy và tầm nhìn dài hạn (ví dụ như xây dựng các kịch bản phát triển) nhằm bảo đảm quyền lợi, lợi ích của các thế hệ tương lai.
- **Quản trị thích ứng và ứng phó linh hoạt:** Chuyển đổi từ mô hình quản trị bị động sang chủ động thích ứng, nhằm thiết kế linh hoạt các chính sách, thích ứng nhanh chóng theo các xu hướng mới và phản hồi từ thực tiễn xã hội.

---

## Kết luận

Cuộc bầu cử Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp đầu năm 2026 tại Việt Nam là dấu mốc chiến lược, tạo cơ hội quan trọng để phát huy vai trò lãnh đạo của thanh niên trong công tác hoạch định chính sách. Cơ hội này đặc biệt có ý nghĩa đối với lực lượng thanh niên được trang bị các kỹ năng về công nghệ, phân tích dữ liệu, quản trị dữ liệu và trí tuệ nhân tạo (AI), dự báo chiến lược và đổi mới sáng tạo, phù hợp với định hướng và kỳ vọng của Nghị quyết số 57-NQ/TW. Các phát hiện từ nghiên cứu của UNDP tại Việt Nam về “Góc nhìn và mức độ sẵn sàng của thanh niên đối với việc làm trong khu vực công” cho thấy nhu cầu cấp thiết phải tái định vị nghề nghiệp trong khu vực công theo hướng hiện đại, thích ứng với tương lai, đủ sức thu hút và trao quyền cho thế hệ lãnh đạo trẻ, tài năng trong trung và dài hạn.

Để phát huy tối đa tiềm năng và tăng cường sự tham gia của thanh niên vào quản trị công tại Việt Nam, cần tập trung tháo gỡ các rào cản hiện nay liên quan đến khả năng tiếp cận thông tin, tính minh bạch, tính bao trùm và điều kiện đổi mới sáng tạo. Các khuyến nghị trong bản đề xuất chính sách này hướng tới mục tiêu xây dựng một khu vực công năng động, linh hoạt, bao trùm và định hướng đổi mới, phản ánh khát vọng của thanh niên Việt Nam, đồng thời bảo đảm khả năng thích ứng trước những thách thức trong tương lai. Thông qua việc triển khai các cải cách chiến lược, trên cơ sở cân nhắc đầy đủ nguyện vọng của giới trẻ, Việt Nam có thể xây dựng một nền hành chính công hiện đại, đủ năng lực định hình tương lai phát triển bền vững và công bằng cho toàn xã hội.

## Tài liệu tham khảo

- Action Canada (2025). *The Action Canada Fellowship (Canadian Public Sector Policy Fellowship)*. Tham khảo tại: [Link](#)
- Choisir le Service Public (2025). Tham khảo tại: [Link](#)
- DigitalService (2025). *Tech4Germany*. Tham khảo tại: [Link](#)
- DigitalService (2025). *Work4Germany*. Tham khảo tại: [Link](#)
- European Union (2025). *Blue Book Traineeship programme*. Tham khảo tại: [Link](#)
- Government of Singapore (2025). *SkillsFuture*. Tham khảo tại: [Link](#)
- Italy Department of Civil Service (2025). *InPA Recruitment Portal*. Tham khảo tại: [Link](#)
- Ministère de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification (2025). *Le Talents du service public*. Tham khảo tại: [Link](#)
- OECD – Observatory of Public Sector Innovation (OPSI) (2025). *Officine Italia*. Tham khảo tại: [Link](#)
- The Nudge Institute (2025). *Indian Administrative Fellowship*. Tham khảo tại: [Link](#)
- The Politburo of the Communist Party of Viet Nam (2024). Resolution 57-NQ/TW on breakthroughs in the development of science, technology, innovation, and national digital transformation. Tham khảo tại: [Link](#)
- The University of Science and Technology of China (2025). *Thousand Talents Plan Professorship for Young Scholars*. Tham khảo tại: [Link](#)
- UNDP (2025) *Youth's perception and readiness for a public sector career*. Tham khảo tại: [Link](#)
- UNDP (2025). *Youth4Climate*. Tham khảo tại: [Link](#)
- United Nations (2023). *Our Common Agenda Policy Brief 1: To Think and Act for Future Generations*. Tham khảo tại: [Link](#)
- United Nations (2024). *Pact for the Future, Global Digital Compact, and Declaration on Future Generations*. Tham khảo tại: [Link](#)
- White House Fellows Foundation & Association (2025). *White House Fellows*. Tham khảo tại: [Link](#)

## Tài liệu tham khảo theo chuyên đề

### a. Đổi mới sáng tạo trong khu vực công

- *Design Thinking for Public Service Excellence*. This paper supports UNDP's evidence-building work on design thinking, illustrating how such approaches have contributed to solving public service challenges. [UNDP Publication](#)
- *Enabling Digital Innovation in Government*. This report discusses how governments can foster digital innovation to improve public services. [OECD Report](#)
- *Global Trends in Government Innovation 2024*. This report analyzes nearly 800 case studies from 83 countries, identifying five critical trends reshaping public services. [OECD Report](#)
- *Harnessing Digital Transformation for Good*. This report examines how developing economies in Asia and the Pacific can leverage digital transformation for sustainable development. [ADB Publication](#)
- *Innovate Indonesia: Unlocking Growth through Technological Transformation*. This report explores policy options to facilitate Indonesia's technological transformation and unlock its economic growth potential. [ADB Report](#)
- *Public Service 2030*. Presents 17 case studies focusing on different SDGs, emphasizing the importance of investing in administrative capacities. [UNDP Publication](#)
- *Social Innovation for Public Service Excellence*. Examines how social innovation can enhance public service delivery and meet social goals. [UNDP Report](#)
- *The Public Sector Innovation Lifecycle*. Provides insights into the innovation process at organizational or team levels, highlighting key considerations for public sector organizations. [OECD Report](#)
- *World Public Sector Report 2023*. Examines the role that national institutional and governance innovations and changes that emerged during the COVID-19 pandemic can play in advancing progress towards the 2030 Agenda for Sustainable Development. [UN DESA Report](#)
- *World Public Sector Report 2023*. Provides access to the World Public Sector Report 2023 through the United Nations Public Administration Network. [UNPAN Report](#)

## 2. Quản trị tiên liệu

- Araújo, R., & Koessler, L. (2021). *The rise of the constitutional protection of future generations* (LPP Working Paper Series N° 7-2021). Legal Priorities Project
- Asian Development Bank (2020). *Futures Thinking in Asia and the Pacific: Why Foresight Matters for Policy Makers*. Available at: [Link](#)
- Basson, G., Liebenberg, S. (Chair), Wewerinke-Singh, M., Khalfan, A., Muffett, C., Kothari, M., Sepúlveda Carmona, M., & Venne-Manyfingers, S. (2025). *Commentary to the Maastricht Principles on the Human Rights of Future Generations*. Forthcoming in “Human Rights Quarterly”. Available at: [Link](#)
- Basson, G., Liebenberg, S. (Chair), Wewerinke-Singh, M., Khalfan, A., Muffett, C., Kothari, M., Sepúlveda Carmona, M., & Venne-Manyfingers, S. (2025). *Commentary to the Maastricht Principles on the Human Rights of Future Generations*. Forthcoming in “Human Rights Quarterly”. Available at: [Link](#)
- Blavatnik School Of Government (2024). *Implementing a declaration on future generations. Tools and resources for policymakers*. Available at: [Link](#)
- Demos Helsinki (2024). *Towards Long-Term Governance. From Future Awareness to Action*. Available at: [Link](#)
- Dubai Future Foundation (2022). *Transforming Futures: Dubai Foresight Principles*. Available at: [Link](#)
- European Commission (2023). *Strategic Foresight Report 2023*. Available at: [Link](#)
- European Parliamentary Research Service (2025). *Intergenerational fairness from a climate policy perspective: Current trends and priorities for the EU*. Available at: [Link](#)
- Foundations for Tomorrow (2024). *For Our Future. The Australian Future Generations Policy Brief*. Available at: [Link](#)
- Government of Australia (2024). *Policy Fit for Future, The Australian Government Futures Primer*. Available at: [Link](#)
- IMF (2021). *How to Implement Strategic Foresight (and Why)*. Available at: [Link](#)
- OECD (2021) *Foresight and Anticipatory Governance*. Available at: [Link](#)
- School of International Futures (2021). *Features of effective systemic foresight in governments around the world*. Available at: [Link](#)
- School Of International Futures (2024). *Working for the Wellbeing of Current and Future Generations. Learning from in-country innovations and building a global community for change. Implementation Handbook for the UN Declaration on Future Generations*. Available at: [Link](#)
- School of International Futures (2024). *Working for the Wellbeing of Current and Future Generations. Learning from in-country innovations and building a global community for change. Implementation Handbook for the UN Declaration on Future Generations*. Available at: [Link](#)
- The Government of UK (2014). *Futures Toolkit for Policy Makers and Analysts*. Available at: [Link](#)
- The World Bank (2022). *Future of Government. A Call to Action*. Available at: [Link](#)
- United Nations (2023). *Our Common Agenda Policy Brief 1: To Think and Act for Future Generations*. Available at: [Link](#)
- United Nations (2023). *Our Common Agenda Policy Brief 1: To Think and Act for Future Generations*. Available at: [Link](#)
- United Nations (2024). *Pact for the Future, Global Digital Compact, and Declaration on Future Generations*. Available at: [Link](#)
- United Nations (2024). *Pact for the Future, Global Digital Compact, and Declaration on Future Generations*. Available at: [Link](#)
- World Commission on Environment and Development (1987). *Our common future*. Available at: [Link](#)
- World Economic Forum (2025). *Global Risks Report 2025*. Available at: [Link](#)