

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHUYỂN ĐỔI SỐ TẠI THÀNH PHỐ HÀ NỘI

TRẦN THỊ TUYẾT, BÙI THỊ VÂN ANH

Tóm tắt: Chuyển đổi số (CĐS) là xu thế tất yếu với công nghệ kỹ thuật số liên tục phát triển, trở thành nguồn lực mới cho quá trình phát triển. Trong đó, xây dựng đội ngũ công chức hành chính (CCHC) được xem là cốt lõi trong chiến lược phát triển, đáp ứng yêu cầu CĐS. Nghiên cứu này tập trung phân tích những yêu cầu của xây dựng đội ngũ CCHC của thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu CĐS, trên cơ sở tư liệu đã được công bố của các nhà nghiên cứu, cơ quan hành chính và khảo sát thực tế. Theo đó, để nâng cao chất lượng của công tác xây dựng đội ngũ CCHC đáp ứng yêu cầu CĐS đòi hỏi phải có các chính sách mang tính tổng thể, ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng, nhất là người đứng đầu của cơ quan hành chính cần phải đổi mới, phát triển năng lực cho CCHC.

Từ khóa: công chức hành chính, chuyển đổi số, Hà Nội

BUILDING A TEAM OF CIVIL SERVANTS RESPONDING TO REQUIREMENT OF DIGITAL TRANSFORMATION IN HANOI CAPITAL

Abstract: Digital transformation is an inevitable trend with the digital technologies that are continuously developing and becoming a new resource for development process so requires localities to have to change governance methods; in which, building a team of civil servants is considered the core of development strategy of human resource for digital transformation. This research focuses on analyzing the requirements of building a team of civil servants in Hanoi for digital transformation on the basis of the published data of researchers, administrative agencies and actual surveys. Accordingly, in order to improve quality of Hanoi's team of civil servants, it is necessary to have comprehensive policies, prioritizing training and fostering civil servants, especially leaders of administrative agencies need to be renewed, really become a capacity development tool for civil servants.

Keywords: civil servant, Digital transformation, Hanoi

1. Đặt vấn đề

Chuyển đổi số (Digital Transformation) là sự tích hợp các công nghệ kỹ thuật số vào tất cả các lĩnh vực, tận dụng các công nghệ để thay đổi căn bản cách thức vận hành của cơ quan, doanh nghiệp. Chính phủ đặc biệt quan tâm đến CĐS trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, đồng thời giao cho Bộ Thông tin và Truyền thông xây dựng và trình Đề án Chuyển đổi số quốc gia vào năm 2019.

CĐS đang ngày một thay đổi nhận thức của những nhà lãnh đạo, những người có khả năng quyết định hướng đi và khả năng thành công của tổ chức. Bộ máy chính quyền của nhiều quốc gia sau khi nhận ra tầm quan trọng của chuyển đổi số trong việc gia tăng hiệu quả hoạt động và đảm bảo an ninh quốc gia, đã lập tức bước vào một “cuộc đua” mới trong việc áp dụng CĐS. Trong đó, xây dựng đội ngũ công chức hành chính (CCHC) được xem là cốt lõi trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu CĐS.

Trong bối cảnh đó, Hà Nội với vị thế là thủ đô của cả nước, luôn chủ động nắm bắt cơ hội, vượt qua thách thức để cụ thể hóa, lồng ghép CDS vào chiến lược phát triển. Đặc biệt, luôn đánh giá, đề cao vai trò của đội ngũ CCHC, thấm nhuần lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh: “*Muôn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém - Cán bộ là cái gốc của mọi việc*”; xác định giải pháp đột phá trong xây dựng chính quyền số là xây dựng đội ngũ CCHC trong cơ quan hành chính vững mạnh, đáp ứng yêu cầu của quá trình CDS.

Tuy nhiên, đây là quá trình chuyển đổi có tính toàn diện, đòi hỏi nguồn lực đầu tư lớn vào con người, công nghệ. Hơn nữa, nhận thức và nguồn lực phục vụ quá trình CDS trong cơ quan hành chính còn hạn chế nên việc đổi mới công tác xây dựng đội ngũ CCHC đang gặp thách thức, vấn đề định hướng, đảm bảo tính chủ động của tổ chức, CCHC chưa được quan tâm đúng mức.

Góp phần có cái nhìn tổng quan về vấn đề nêu trên, bài viết tập trung nghiên cứu một số nội dung về xây dựng đội ngũ CCHC trong cơ quan hành chính; từ đó, gợi mở giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công tác xây dựng đội ngũ CCHC trong cơ quan hành chính của Hà Nội đáp ứng yêu cầu CDS.

2. Cơ sở dữ liệu và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở dữ liệu

Để tiến hành phân tích các nội dung liên quan đến công tác xây dựng đội ngũ CCHC đáp ứng yêu cầu CDS trong cơ quan hành chính thành phố Hà Nội, các nguồn tài liệu đã được sử dụng:

(1) Các công trình khoa học đã được công bố trên các tạp chí nghiên cứu chuyên ngành, như: Tạp chí Cộng sản, Tạp chí Giáo dục;

(2) Các chính sách chiến lược về CDS, xây dựng đội ngũ CCHC trong cơ quan hành chính đáp ứng yêu cầu CDS của Nhà nước và thành phố Hà Nội;

(3) Kết quả điều tra khảo sát của đề tài cấp Thành phố theo Hợp đồng số 04/2022/HĐ-SKHCN ngày 29/7/2022 thực hiện vào tháng 3 và tháng 4 năm 2023.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

(i) Phương pháp tổng hợp và phân tích tư liệu: trên cơ sở các tài liệu thu thập, nhóm tác giả tiến hành nghiên cứu tìm hiểu các nội dung có liên quan đến CDS, xây dựng đội ngũ CCHC trong cơ quan hành chính đáp ứng yêu cầu CDS, từ đó chuẩn hóa các dữ liệu nhằm xây dựng luận cứ, cách tiếp cận nghiên cứu một cách đồng bộ;

(ii) Phương pháp so sánh: trên cơ sở chuẩn hóa các dữ liệu, tiến hành phân tích công tác xây dựng đội ngũ CCHC trong cơ quan hành chính. Các kết quả phân tích, so sánh là cơ sở đề xuất một số giải pháp phù hợp cho thành phố Hà Nội.

(iii) Phương pháp điều tra khảo sát: thực hiện điều tra khảo sát tại một số cơ quan hành chính, từ đó, tập hợp bộ dữ liệu và có cái nhìn tổng quan về tình hình xây dựng đội ngũ CCHC trên địa bàn Hà Nội.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

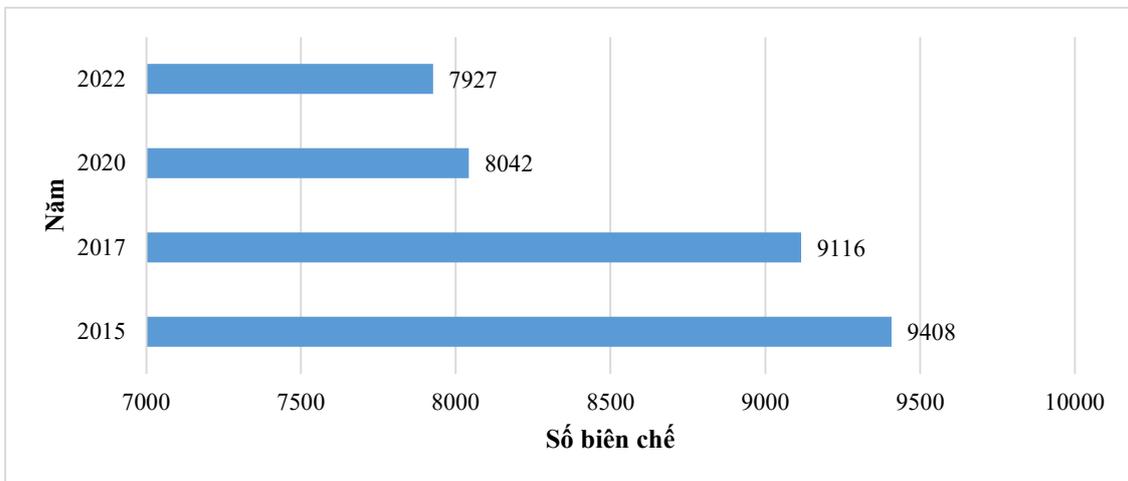
3.1. Thực trạng số lượng cán bộ công chức hành chính của Hà Nội

CCHC là chủ thể không thể thiếu trong quá trình thực hiện CDS. Điều này được xác định bởi cấu trúc của nền hành chính quốc gia, đội ngũ CCHC là một trong 4 yếu tố thiết lập, bên cạnh thể chế hành chính nhà nước, tổ chức bộ máy hành chính nhà nước và nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất kỹ thuật. Đội ngũ CCHC có nhiệm vụ tổ chức thực thi chính sách, pháp luật, quản lý các lĩnh vực của đời sống xã hội, đảm bảo hiệu lực, hiệu quả trong quản lý nhà nước.

Tính đến năm 2022, số lượng biên chế công chức của Hà Nội được giao 7.927, cao nhất cả nước, gấp 3,6 lần so với bình quân cả nước, gấp 4,5 lần so với Đà Nẵng (1.779 biên chế)

và Cần Thơ (1.854 biên chế). Số dân/biên chế công chức của Hà Nội đạt 1.047 dân/công chức, cao hơn trung bình cả nước 361 dân/công chức. So với năm 2015, số lượng

biên chế giảm 1.481 người (tương ứng 16,7%); số lượng dân/biên chế tăng 382 dân/công chức đã gây áp lực lớn đối với công chức, gây nhiều khó khăn cho Hà Nội [5].



Hình 1. Số lượng biên chế CCHC của Hà Nội (giai đoạn 2015 - 2022) [5, 9]

Xét theo cơ cấu độ tuổi, CCHC chủ yếu trong độ tuổi từ 31 đến 50 tuổi (75,2%); đại đa số có trình độ từ đại học trở lên (gần 97%, trong đó 35% có trình độ trên đại học). Với độ tuổi và trình độ chuyên môn cao, tương đối đồng đều, công chức Hà Nội đã có kinh nghiệm trong công tác, có khả năng nhạy bén trong thực thi công vụ; có khả năng hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Theo cơ cấu giới tính, tỷ lệ nam chiếm 55,8% (4.166 người), nữ chiếm 44,2%. Tỷ lệ giới tính phụ thuộc vào lĩnh vực công tác, đối với các lĩnh vực xây dựng, giao thông, quy hoạch tỷ lệ nam thường cao hơn (tỷ lệ nam của Sở Xây dựng 70%, Sở Giao thông vận tải 78,7%); một số cơ quan hành chính có tỷ lệ nữ cao (Sở Tư pháp 71,6%, Sở Y tế 63,6%) [5].

Những năm gần đây, Hà Nội đã thực hiện đổi mới trong công tác xây dựng đội ngũ CCHC đáp ứng yêu cầu tình hình mới, nhất là xây dựng chính quyền số trong bối cảnh tận dụng các kết quả tích hợp từ chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước... Từ đó đã nâng cao năng

lực cán bộ, góp phần nâng cao tính hiệu lực, hiệu quả trong công tác CDS của các cơ quan hành chính [2, 6, 7].

3.2. Quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ công chức hành chính đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số

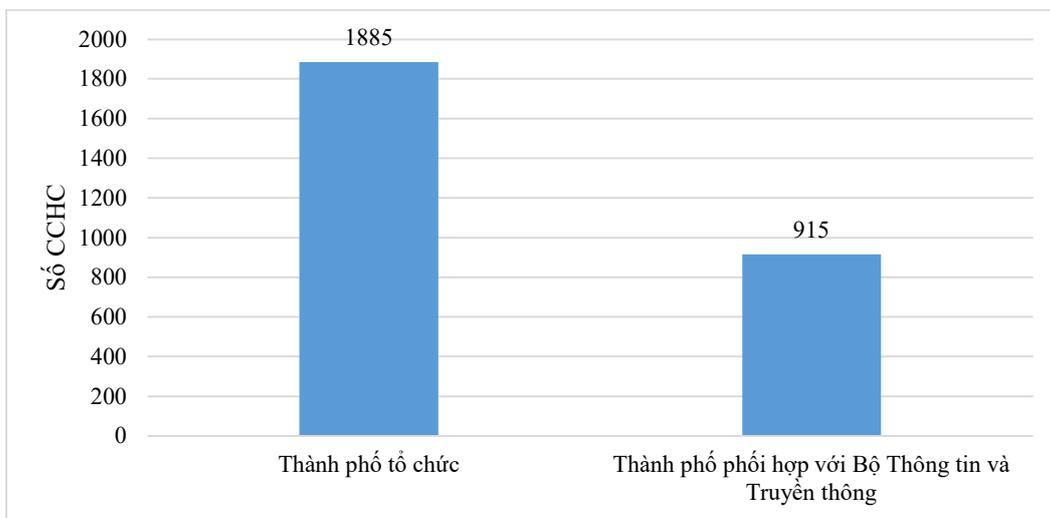
Thành ủy Hà Nội đã ban hành Chương trình hành động, xác định 10 Chương trình công tác (trong đó, chương trình từ số 01 đến số 04 và chương trình 06, 07 có nội dung liên quan đến CDS, nguồn nhân lực cho CDS).

UBND thành phố Hà Nội đã cụ thể hóa, lồng ghép các chủ trương nâng cao chất lượng đội ngũ CCHC phục vụ tốt hơn cho công tác quản lý điều hành, thúc đẩy chiến lược phát triển của Thành phố theo hướng nhanh và bền vững. Quyết định số 1698/QĐ-UBND ngày 19/5/2022 về Đề án nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2020 - 2025. Đề án nhằm tiếp tục nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng trong giai đoạn tiếp theo, tập trung xây dựng nguồn nhân lực tham gia công tác quản trị hành chính

công các cấp có trình độ chuyên môn cao, kỹ năng quản trị chuyên nghiệp, xây dựng Thủ đô phát triển nhanh và bền vững theo hướng đô thị xanh, thông minh, hiện đại. Đề án xác định một số lĩnh vực trọng tâm như xây dựng chính quyền điện tử, hướng tới chính quyền số, từng bước hình thành đội ngũ chuyên gia gắn với CDS [6].

Tính đến hết năm 2022, Hà Nội đã triển khai 46 lớp đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về chuyển đổi số cho 1.885 CCHC. Phối hợp với

Bộ Thông tin và Truyền thông tổ chức bồi dưỡng, tập huấn về CDS cho lãnh đạo đơn vị chuyên trách công nghệ thông tin, cán bộ nòng cốt về CDS (09 công chức, viên chức) và lãnh đạo UBND cấp xã (840 cán bộ, công chức); đào tạo cho 56 công chức, viên chức về kiến thức, kỹ năng đảm bảo an toàn thông tin cho người dùng cuối, đào tạo cho 10 công chức, viên chức về kiến thức, kỹ năng cho chuyên gia an toàn thông tin [8].



Hình 2. Số lượng CCHC tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng về chuyển đổi số [8]

- *Xây dựng đội ngũ CCHC đảm bảo định hướng giá trị:* đảm bảo giá trị của nền công vụ bởi giá trị của đội ngũ CCHC là nền tảng của văn hóa công vụ, tác động đến tính hiệu quả, hiệu lực của quản lý nhà nước trong những giai đoạn, bối cảnh khác nhau. Đây là một trong những nhiệm vụ quan trọng, được thể hiện qua phẩm chất, đạo đức, năng lực của cán bộ trên cơ sở mối quan hệ mà cá nhân con người ứng xử với nhau, với cộng đồng và môi trường. Do đó, định hướng giá trị CCHC là cơ sở xây dựng niềm tin xã hội, động lực triển khai các nhiệm vụ đáp ứng yêu cầu mới thông qua hệ tiêu chí, tiêu chuẩn, quy phạm hóa để điều chỉnh hành vi, tính chủ động, tinh thần trách nhiệm của mỗi CCHC [4, 8].

Hà Nội đã ban hành các văn bản quy phạm về đánh giá, xếp loại CCHC theo tháng, theo năm, trong đó các tiêu chí đảm bảo chuẩn hóa về phẩm chất, chính trị, đạo đức lối sống, cơ cấu điểm chiếm 15/100 điểm.

Nhìn chung, đội ngũ CCHC đều được đánh giá tối đa về phẩm chất chính trị, đạo đức; nhiều cán bộ năng động, thích ứng tốt với xu thế CDS. Tuy nhiên, đội ngũ CCHC của Hà Nội đông nhưng chưa mạnh; cải cách hành chính còn chậm; vẫn còn một số CCHC chưa đảm bảo đạo đức công vụ, chưa có ý thức tự rèn về đạo đức, lối sống làm ảnh hưởng đến chất lượng công chức hành chính nói chung [2, 3, 5].

- *Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao:* công tác này đã được quan tâm, chú trọng trong

thời gian qua nhằm cụ thể hóa các chương trình của Thành ủy và UBND TP Hà Nội về xây dựng nguồn nhân lực nói chung, nhân lực trong các cơ quan hành chính nói riêng đáp ứng yêu cầu đổi mới, phát triển.

Triển khai thực hiện Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ, UBND TP Hà Nội đã ban hành Quyết định số 1869/QĐ-UBND ngày 23/4/2021 về việc ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CCHC, viên chức giai đoạn 2021 - 2025 làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm, đáp ứng những yêu cầu cơ bản theo vị trí việc làm; ngoài các kiến thức, kỹ năng về CDS, các khóa đào tạo còn nâng cao năng lực về phẩm chất đạo đức công vụ, khả năng giao tiếp trên nền tảng số; chú trọng việc tuyển dụng có trình độ đại học trở lên, ưu tiên tuyển dụng những người có trình độ cao... Đây là một trong những lợi thế về chất lượng chuyên môn của đội ngũ công chức chuyên môn của Thủ đô [2, 5, 6].

3.3. Những thách thức trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ công chức hành chính đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số

Hà Nội đã triển khai nhiều hoạt động để nâng cao chất lượng đội ngũ CCHC. Theo đó, phần lớn CCHC có khả năng tiếp cận nhanh với các loại công nghệ số, nhất là các phần mềm mới phục vụ công việc. Tuy nhiên, trong quá trình triển khai các hoạt động ứng dụng công nghệ số, thay đổi phương thức làm việc trong các cơ quan hành chính, đội ngũ CCHC vẫn còn gặp nhiều khó khăn, thách thức.

(1) Về nhận thức

Nhận thức về cải cách hành chính, CDS trong một bộ phận CCHC, nhất là người đứng đầu chưa thực sự chuyển biến. Điều này được phản ánh qua kết quả chưa hình thành được đội ngũ chuyên gia, chưa bồi dưỡng CCHC đáp ứng những yêu cầu mới về quản lý phát triển

đô thị, ứng dụng công nghệ thông tin trong tình hình mới.

Kết quả điều tra tại một số cơ quan hành chính cho thấy: một số cán bộ hành chính còn do dự, thiếu quyết tâm, đặc biệt là người đứng đầu các tổ chức ít chủ động thay đổi phương thức làm việc và cách tiếp cận nhằm nâng cao chất lượng nhiệm vụ được giao. Nguyên nhân đến từ tư tưởng “làm công ăn lương” lâu nay đã khiến họ tạo ra một “sức ì” rất lớn cả về tinh thần và thực thi công vụ.

Những cán bộ công chức nhiều tuổi khó tiếp cận, sử dụng với các phần mềm mới, chủ yếu vẫn giữ phương thức làm việc cũ, bằng giấy tờ và gặp trực tiếp công dân để giải quyết công việc. Kết quả phỏng vấn sâu cán bộ công chức cấp xã: “Tôi nhiều tuổi, chuẩn bị về hưu nên khó học hỏi, tiếp cận với công nghệ số, chỉ dừng lại ở mở phần mềm, kiểm tra thừa đất và in. Giải quyết công việc trên giấy tờ hồ sơ” (phỏng vấn sâu Đ.V.K, nam, sinh năm 1964, trình độ đại học, huyện Ứng Hòa) [1, 2, 5, 8].

(2) *Tính hiệu quả của các lớp tập huấn, bồi dưỡng chưa cao*

Các lớp tập huấn sử dụng phần mềm quá đông, nhiều đối tượng nên chưa phù hợp. Nhiều công cụ làm việc có tính chuyên ngành và năng lực tích hợp với công cụ làm việc chung chưa có nên nhiều cán bộ công chức được tập huấn, bồi dưỡng chung chưa vận dụng được vào công việc.

Theo cán bộ công chức quản lý đô thị: “Ngoài các kỹ năng sử dụng tin học văn phòng, các phần mềm chuyên ngành chưa có, phần mềm quản lý văn bản mới đưa vào sử dụng nên chưa định hình được các kiến thức, kỹ năng nào cần bổ sung, cập nhật” (phỏng vấn sâu N.Q.T, nam, trình độ đại học, huyện Thạch Thất); “Công nghệ số thường xuyên thay đổi nên nếu không được tập huấn thường xuyên sẽ khó đáp ứng được nhiệm vụ. Phải dành nhiều thời gian tìm hiểu về công nghệ

số để giải quyết công việc, bên cạnh nghiên cứu các văn bản quy phạm pháp luật thường xuyên thay đổi” (phỏng vấn sâu N.T.K.A, nữ, trình độ đại học, huyện Hoài Đức).

Hà Nội chưa tập trung đào tạo, bồi dưỡng để hình thành đội ngũ có trình độ cao, đội ngũ chuyên gia trong thực thi nhiệm vụ; chưa có nhiệm vụ bồi dưỡng các kiến thức, kỹ năng làm việc theo xu hướng hội nhập quốc tế; nội dung đào tạo nguồn nhân lực chưa đảm bảo theo hướng người sử dụng lao động cần nên gây lãng phí về nhân lực [2, 8].

(3) Nguồn nhân lực công nghệ thông tin

Nguồn nhân lực công nghệ thông tin - nhân tố quan trọng nhất trong CDS còn ít về số lượng, chưa đảm bảo về chất lượng. Đặc biệt tại khối xã chưa có cán bộ chuyên trách về công nghệ thông tin đã ảnh hưởng lớn đến tiến độ, chất lượng công tác tham mưu triển khai nhiệm vụ. Đối với vị trí việc làm an toàn thông tin chưa có quy định nên hiện tại hầu hết các cơ quan hành chính đều chưa có cán bộ chuyên trách về an toàn thông tin [1, 2, 5, 8].

(4) Hạ tầng công nghệ cho chuyển đổi số còn hạn chế

Mặc dù việc xây dựng hạ tầng số được quan tâm đẩy mạnh, đảm bảo các điều kiện phục vụ nhiệm vụ phát triển nền tảng số, dữ liệu số (với Trung tâm dữ liệu nhà nước Hà Nội). Tuy nhiên, hạ tầng mạng diện rộng (mạng WAN) đến 100% số xã, phường, thị trấn nhưng áp dụng khoa học công nghệ vào công tác xây dựng đội ngũ CCHC vẫn là một trong những trở ngại của quá trình CDS.

Công tác lưu trữ, xử lý và liên thông dữ liệu giữa các cơ quan hành chính còn nhiều bất cập, chủ yếu triển khai theo phương thức thủ công, truyền thống; chưa tận dụng được các thành tựu khoa học công nghệ vào quá trình quản lý, nhiều cán bộ tổ chức còn thiếu hiểu biết, kỹ năng cần

thiết để tiếp cận khoa học dữ liệu, phân tích dữ liệu phục vụ công tác cán bộ.

Kết quả phỏng vấn sâu cán bộ công chức cấp Sở: “*Quá nhiều phần mềm làm việc. Mỗi cấp, mỗi ngành có yêu cầu riêng nên mất nhiều thời gian tích hợp, báo cáo. Phần mềm của Bộ và phần mềm của UBND TP chưa tích hợp được với nhau nên khi xử lý các nhiệm vụ theo yêu cầu cũng không liên thông được, mà phải thực hiện riêng gây lãng phí thời gian của cán bộ thực hiện*” (phỏng vấn sâu T.V.Đ, nam, trình độ đại học, Sở Giáo dục và Đào tạo) [2, 6, 8].

(5) Công tác kế hoạch cho xây dựng đội ngũ CCHC còn hạn chế

Kế hoạch xây dựng đội ngũ CCHC còn chưa sát yêu cầu, chương trình, tài liệu bồi dưỡng chưa đổi mới theo tình hình nhiệm vụ; công tác kiểm tra, đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CCHC còn bất cập. Với nhận thức và cách triển khai chưa mạnh mẽ kết hợp với thiếu cơ sở vật chất phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng CCHC đáp ứng yêu cầu chuẩn hóa kiến thức, kỹ năng số sẽ là cản trở lớn cho tiến trình CDS [1, 2, 5, 6, 8].

3.4. Một số giải pháp xây dựng đội ngũ CCHC đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số

Để thực hiện CDS thành công, CCHC cần có tư duy kỹ thuật số thúc đẩy sự sáng tạo, cải cách hoạt động dựa trên các cơ hội mới của Cách mạng công nghiệp lần thứ 4. Phương thức làm việc mới có thể được chuyển đổi nhanh chóng khi chất lượng CCHC đáp ứng được yêu cầu.

Ý thức phục vụ nhân dân của CCHC là một khâu quan trọng, cấp thiết và cũng là khâu khó nhất. Xây dựng đội ngũ CCHC trong cơ quan hành chính đảm bảo được các phẩm chất chính trị, đạo đức, có kiến thức chuyên môn, nghề nghiệp, kỹ năng đáp ứng yêu cầu CDS. Trong đó, tập trung vào các giải pháp chủ yếu sau:

(1) Nâng cao nhận thức CDS

Đây là nội dung quan trọng hàng đầu, xuyên suốt trong quá trình xây dựng đội ngũ CCHC, nhận thức đúng là cơ sở để con người hành động đúng, khoa học và hiệu quả với giải pháp then chốt là chuyển đổi tư duy nhận thức cho người đứng đầu, sẵn sàng, quyết liệt, làm gương ứng dụng công nghệ số trong công tác chỉ đạo, điều hành; có định hướng để đào tạo CCHC sử dụng thành thạo công cụ số trong xử lý công việc nội bộ và cung cấp dịch vụ số cho người dân. Đồng thời, tham mưu để đào tạo người dân có kỹ năng, thói quen sử dụng dịch vụ chính phủ số.

(2) Đổi mới, nâng cao năng lực số cho CCHC

Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng gắn chặt với quy hoạch CCHC theo phương châm cơ bản, hệ thống và thiết thực “thà ít mà tốt”. Một mặt, cần tập trung nghiên cứu đổi mới nội dung, xây dựng chương trình phù hợp với từng loại đối tượng. Mặt khác, phương thức quản lý và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cũng phải có sự đổi mới trên cơ sở đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số, từng bước chuyển đổi mô hình quản trị đào tạo, bồi dưỡng truyền thống sang mô hình quản trị đào tạo, bồi dưỡng trên nền tảng số.

Cần nghiên cứu phân nhóm CCHC theo ngành, lĩnh vực hoặc theo vị trí việc làm để có các lớp bồi dưỡng, tập huấn phù hợp, tập huấn cần đúng đối tượng, đúng trọng tâm. Đối với những CCHC chưa được đào tạo cơ bản tích hợp kiến thức, kỹ năng số nhưng là lực lượng nòng cốt để định hướng chính trị, các quyết sách đối với sự phát triển chỉ cần bồi dưỡng, tập huấn những kiến thức mới dưới dạng chuyên đề hoặc các kết quả nghiên cứu khoa học để họ nắm được những nội dung cơ bản về CDS. Đối với những CCHC được đào tạo cơ bản, nhưng chưa toàn diện thì tiến hành đào tạo lại dưới hình thức vừa học, vừa làm. Đa dạng hóa các phương thức truyền tải kiến thức, cách thức vận hành đến CCHC (trực tiếp, trực tuyến, clip hướng dẫn...).

(3) Hoàn thiện cơ chế, chính sách về công tác cán bộ

Muốn có CCHC tốt phải gắn công tác tổ chức, xây dựng tổ chức phải đi đôi với xây dựng con người. Quy hoạch, đào tạo, bố trí, sử dụng CCHC phải gắn với yêu cầu và nội dung xây dựng tổ chức - cơ quan hành chính vững mạnh, đáp ứng yêu cầu CDS. Đồng thời, phải gắn với xây dựng cơ chế, chính sách, nhất là chính sách đãi ngộ CCHC. Cơ chế, chính sách được xây dựng cần đảm bảo các tiêu chuẩn, tiêu chí phù hợp với bối cảnh CDS, nhất là các tiêu chí về thái độ, kiến thức, kỹ năng làm việc số.

Cần có cơ chế đặc thù về định biên vị trí việc làm công nghệ thông tin: Hà Nội là thủ đô của cả nước, đông dân cư, tập trung nhiều tổ chức trong và ngoài nước, nhất là các cơ quan quản lý cấp Trung ương. Chính vì vậy, đòi hỏi phải có quy định riêng về biên chế công nghệ thông tin cho Hà Nội, nhất là vị trí việc làm về công chức công nghệ thông tin cho cấp xã, vị trí công chức chuyên trách an toàn thông tin tại cơ quan hành chính các cấp.

(4) Chuẩn hóa khung kiến thức, kỹ năng số cho các vị trí việc làm

Năng lực kỹ thuật số là khả năng dùng các thiết bị và nền tảng kỹ thuật số để cải thiện tiến độ của các công việc hàng ngày với thái độ tích cực, kết hợp các kiến thức chuyên ngành với ứng dụng công nghệ thông tin, internet ở các mức độ khác nhau. Mỗi CCHC trong cơ quan hành chính thực hiện các nhiệm vụ trên nền tảng số cần đảm bảo năng lực kỹ thuật số, gồm: nhận thức về CDS; những kỹ năng liên quan đến việc sử dụng các thiết bị kỹ thuật số, phương tiện truyền thông, quản lý thông tin và công cụ kỹ thuật số.

Xây dựng CCHC phải được thực hiện theo những yêu cầu về chất lượng đội ngũ trong bối cảnh CDS, đảm bảo các yêu cầu tiêu chuẩn “đức

và tài”, phẩm chất và năng lực, trình độ chuyên môn, kỹ năng về lãnh đạo, quản lý, kỹ năng thực hành đáp ứng yêu cầu CDS, trong đó phẩm chất, đạo đức là yêu cầu hàng đầu.

4. Kết luận

Xây dựng đội ngũ CCHC đáp ứng yêu cầu CDS được xác định là một trong những trọng tâm trong quá trình chuyển đổi phương thức làm việc, thực hiện các mục tiêu CDS trên địa bàn Hà Nội. Để thực hiện yêu cầu trên, Hà Nội đã triển khai nhiều giải pháp có tính đồng bộ, từng bước nâng cao năng lực số của CCHC, góp phần nâng cao năng suất xã hội.

Tuy nhiên, các định hướng, giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ CCHC mới chỉ dừng ở yêu cầu tổng quát, năng lực CDS của các cơ quan hành chính và năng lực đào tạo về công nghệ số còn nhiều hạn chế, chưa có chính sách vượt trội về thu hút, đào tạo, đãi ngộ đối với đội ngũ CCHC, nhất là nhóm nhân lực về công nghệ

thông tin nên năng lực của đội ngũ CCHC còn nhiều bất cập. Điều này đòi hỏi công tác đào tạo, bồi dưỡng CCHC, nhất là người đứng đầu của cơ quan hành chính cần phải đổi mới. Đồng thời với công tác nâng cao nhận thức, chuẩn hóa khung kiến thức, kỹ năng cho CCHC, cũng cần đổi mới các cơ chế, chính sách gắn với tính đặc thù của Hà Nội trong đãi ngộ, định biên cho từng vị trí việc làm.

Hà Nội phải có sự chỉ đạo tập trung, thống nhất và phối hợp đồng bộ, chặt chẽ của các tổ chức. Triển khai tốt các nhiệm vụ được phân công, trước hết là hoàn thiện bộ công cụ các tiêu chí, tiêu chuẩn về kiến thức, kỹ năng số, kỹ năng bảo đảm an toàn thông tin, an ninh mạng để làm cơ sở cho quá trình xây dựng chương trình đào tạo, đào tạo lại, đảm bảo tính chuyển đổi thống nhất về các yêu cầu thái độ, kiến thức, kỹ năng của người CCHC đáp ứng yêu cầu CDS, thực hành số./.

Bài viết là sản phẩm của đề tài mang mã số CT01/05-2022-2: “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức các cơ quan hành chính thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số”, theo hợp đồng số 04/2022/HĐ-SKHCN ngày 29 tháng 7 năm 2022.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm Minh Anh, Nghiêm Đình Đạt (2022), *Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức thủ đô đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ giai đoạn mới*, Tạp chí Cộng sản, số 982.
2. Bùi Thị Vân Anh (2023), *Kết quả điều tra khảo sát của đề tài cấp thành phố theo Hợp đồng số 04/2022/HĐ-SKHCN ngày 29/7/2022*.
3. Cần Thị Việt Hà (2020), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở cơ quan quản lý nhà nước ngành công thương Hà Nội*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Kinh tế Chính trị, Học viện Chính trị - Bộ Quốc phòng.
4. Lê Thị Ngọc Linh, Lê Anh Thơ (2022), *Xây dựng đội ngũ CCHC, viên chức theo định hướng giá trị - Lý luận và thực tiễn*, Tạp chí Giáo dục số 260 kỳ 1-3/2022.
5. Mai Xuân Trường (2022), *Báo cáo thực trạng số lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức các cơ quan hành chính TP Hà Nội*, Tập báo cáo Hội thảo đề tài cấp thành phố.
6. UBND TP Hà Nội (2022), *Quyết định số 1698/QĐ-UBND ngày 19/5/2022 phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2022-2025 và định hướng đến năm 2030*.
7. Thành ủy Hà Nội (2022), *Nghị quyết số 18-NQ/TU ngày 30/12/2022 về CDS, xây dựng TP Hà Nội thông minh đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*.
8. UBND TP Hà Nội (2023), *Báo cáo tình hình CDS, phát triển chính quyền số tại TP Hà Nội*.
9. UBND TP Hà Nội (2020), *Báo cáo số 1713/UBND-NC ngày 08/5/2020 về kết quả sắp xếp tổ chức bộ máy; quản lý, sử dụng biên chế công chức, số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập và hợp đồng giai đoạn 2015-2020*.

Thông tin tác giả:

Trần Thị Tuyết, Bùi Thị Vân Anh - Viện Địa lý nhân văn
Địa chỉ: 176 phố Thái Hà, phường Phương Liệt, quận Đống Đa, Hà Nội
Email: trantuyet.iesd@gmail.com; Điện thoại: 02436825429

Nhật ký tòa soạn

Ngày nhận bài: 25/4/2023
Biên tập: 6/2023