

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC trong thời kỳ chuyển đổi số

ThS TRẦN THỊ TRUNG

Phân viện Học viện Hành chính quốc gia khu vực miền Trung

Cuộc cách mạng công nghệ số tạo ra nhiều sự thay đổi ở mọi mặt xã hội từ kinh tế, chính trị đến văn hóa, lối sống. Chính phủ Việt Nam cũng đã nhanh chóng bắt nhịp chuyển đổi số với mục tiêu xác định đến năm 2025, kinh tế số nước ta chiếm 20% GDP, tỷ trọng kinh tế số trong từng ngành, lĩnh vực đạt tối thiểu 10%; năng suất lao động hằng năm tăng tối thiểu 7%; Việt Nam thuộc nhóm 50 nước dẫn đầu về công nghệ thông tin (IDI), nhóm 50 nước dẫn đầu về chỉ số cạnh tranh (GCI)¹. Con người đang bước vào thời đại mới với rất nhiều cơ hội và hi vọng nhưng cũng đứng trước rất nhiều nguy cơ, thách thức. Điều đó đặt ra yêu cầu Nhà nước cần thể hiện tốt vai trò đầu tàu dẫn dắt với các chính sách phù hợp, thúc đẩy tất cả các thành phần trong xã hội cùng phát triển. Để hoàn thành sứ mệnh đó, đội ngũ nhân lực vừa hồng vừa chuyên là điều kiện tiên quyết.

Đội ngũ cán bộ, công chức là một bộ phận cấu thành quan trọng của lực lượng nhân lực khu vực công cả nước. Vì vậy, để “con tàu nhà nước” bước vào kỷ nguyên số một cách vững vàng, chất lượng cán bộ, công chức cũng cần phải đáp ứng được yêu cầu đặt ra của thời đại.

Trong suốt quá trình phát triển của nền hành chính, chất lượng nguồn nhân lực công không ngừng được nâng cao nhờ vào sự đầu tư và chăm lo cho công tác đào tạo, bồi dưỡng. Tuy nhiên, trước tốc độ phát triển nhanh chóng của khoa học

công nghệ, sự thay đổi của xã hội và đặc biệt là sự phát triển của khu vực tư nhân, chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cần phải được cải thiện liên tục để xây dựng được nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại hướng đến xây dựng và vận hành chính phủ số. Theo Nghị quyết số 76/NQ-CP ban hành chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030, Chính phủ cũng đã xác định mục tiêu: xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động và thực tài; đến năm 2025 xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có cơ cấu hợp lý, đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định; đến năm 2030 xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có chất lượng cao, có số lượng, cơ cấu hợp lý; đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ: 50% - 60% số lãnh đạo, quản lý cấp phòng, vụ, cục, tổng cục và tương đương ở trung ương, 25% - 35% số lãnh đạo, quản lý cấp sở, ngành, ủy ban nhân dân cấp huyện và tương đương, trên 30% số lãnh đạo, quản lý cấp phòng trực thuộc sở, ngành, ủy ban nhân dân cấp huyện và tương đương, 80% số lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp nhà nước có đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế, 100% cán bộ, công chức cấp xã có trình độ cao đẳng, đại học và được chuẩn hóa về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng làm việc².

1. Những thách thức đặt ra trong thời đại số

Có rất nhiều thách thức đặt ra trong thời đại số trên tất cả các lĩnh vực chính trị, kinh tế, công nghệ, văn hóa... Dưới đây là một số thách thức mà đội ngũ cán bộ, công chức có thể trực tiếp đối diện trong quá trình thực thi công vụ.

Thứ nhất, hệ thống thể chế thiếu khung pháp lý cho những vấn đề mới trong thời đại công nghệ số

Thời đại công nghệ số, xã hội số, kinh tế số làm xuất hiện nhiều mối quan hệ xã hội mới, chưa có tiền lệ làm khó khăn cho công tác quản lý nhà nước. Hệ thống thể chế nhà nước vẫn không ngừng hoàn thiện để điều chỉnh các quan hệ xã hội nhưng vẫn đứng trước nhiều thách thức của tốc độ phát triển nhanh chóng trong thời đại số. Những vấn đề mới, đặc biệt là các mối quan hệ kinh tế số đòi hỏi cần có những quy định pháp lý kịp thời, phù hợp, vừa quản lý được vừa phải tạo động lực cho phát triển kinh tế. Tư duy mới, tầm nhìn dài hạn và cẩn thận trong công tác xây dựng pháp luật yêu cầu đội ngũ nhân lực phải có trình độ tương ứng để có được hệ thống thể chế tốt, thúc đẩy mọi thành phần trong xã hội số phát triển.

Thứ hai, thách thức chất lượng của nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghệ cao

Sự giao thoa công nghệ trên thế giới ngày càng mạnh mẽ và thuận lợi giúp cho Việt Nam có thể tận dụng được thành tựu công nghệ của thế giới để phát triển kinh tế. Tuy nhiên, nếu trình độ nhân lực không nắm bắt kịp tiến bộ công nghệ thì sẽ bỏ qua cơ hội và có nguy cơ tụt hậu. Tốc độ phát triển nhanh chóng của tri thức, công nghệ tạo nên sức ép cho người lao động phải không ngừng học hỏi, đổi mới, sáng tạo trước nguy cơ dễ bị đào thải. Chất lượng nhân lực của nước ta không ngừng được nâng cao cùng với sự phát triển của giáo dục và đào tạo nhưng vẫn còn nhiều hạn chế. Chỉ số vốn nhân lực (HCI) của Việt Nam đã tăng từ 0,66 lên 0,7 điểm trong vòng 10 năm 2010 - 2020³. Tuy nhiên, năng suất lao động của Việt Nam năm 2020, theo ước tính của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), thấp hơn 7 lần so với Malaysia; 4 lần so với Trung Quốc; 3 lần so với Thái Lan, 2 lần so với Philippines và 26 lần so với Singapore⁴. Chất lượng nguồn nhân lực vẫn là một nút thắt quan trọng để công cuộc chuyển đổi số của nước ta thành công.

Thứ ba, vấn đề trình độ kỹ thuật số của người dân

Khi tham gia vào quy trình thủ tục của chính phủ số, sự hạn chế về năng lực của người dân là một thách thức lớn trong công tác quản lý. Thành phần dân số đa dạng và phức tạp, để triển khai chính sách, pháp luật của nhà nước vào đời sống nhân dân gặp nhiều khó khăn thách thức. Mặc dù trình độ dân trí ngày càng được nâng cao: hơn một phần ba dân số từ 15 tuổi trở lên đạt trình độ học vấn từ trung học phổ thông trở lên (36,5%) nhưng vẫn còn khiêm tốn so với yêu cầu của thời đại công nghệ số, toàn quốc có 80,8% dân số từ 15 tuổi trở lên không có trình độ chuyên môn kỹ thuật⁵. Vì vậy, nếu người dân không theo kịp với tốc độ phát triển, không có khả năng ứng dụng công nghệ trong lao động và trong các mối quan hệ công việc giữa nhà nước - người dân cũng là sự khó khăn cho hoạt động quản lý xã hội.

Thứ tư, sự thay đổi về tư tưởng, văn hoá, lối sống của cả cán bộ, công chức, viên chức và người dân

Sự phát triển về công nghệ có thể dẫn đến nguy cơ xã hội quá coi trọng yếu tố công nghệ mà xem nhẹ yếu tố con người. Những giá trị văn hoá, đạo đức truyền thống có thể bị xói mòn đặt xã hội đối mặt với những vấn đề rủi ro, bất công hay vi phạm nhân quyền. Cuộc sống quá phụ thuộc vào công nghệ dễ làm cho con người mất kết nối trong đời sống thật, hạn chế về cảm xúc và tình yêu thương hay phát triển mất cân đối giữa thể chất và tinh thần. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cũng chịu sự tác động tiêu cực của mặt trái của sự phát triển, dễ bị lung lay tư tưởng, đạo đức, lối sống. Những vấn đề đó đặt ra thách thức cho nền hành chính nói riêng và quản lý nhà nước nói chung.

Thứ năm, vấn đề an toàn và an ninh mạng trong thời đại công nghệ số

Số lượng người dùng internet và các ứng dụng công nghệ số ở Việt Nam ngày càng gia tăng. Theo báo cáo digital 2021, số người dùng internet khoảng 68,72 triệu người, và có khoảng 72 triệu tài khoản mạng xã hội⁶. Kỹ thuật số giúp con người làm việc, giao tiếp thuận lợi hơn rất nhiều nhưng cũng đe dọa sự an toàn của người dùng trên không gian mạng. Khả năng bị rò rỉ thông tin, đánh cắp dữ liệu hay mạo danh trong các hoạt động thương mại đe dọa sự an tâm của người dùng, khách hàng, đối tác. Tội phạm

về an ninh mạng trình độ cao và ngày càng tinh vi gây thiệt hại cho người dùng, truyền bá những nội dung tiêu cực, làm rối loạn môi trường số, ảnh hưởng đến tâm lý, lối sống, lợi ích của người dân.

2. Yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ, công chức trong thời đại số

Trong bối cảnh có nhiều thách thức khi xã hội chuyển mình sang thời đại số, đội ngũ cán bộ, công chức cần có bản lĩnh chính trị, tư tưởng vững vàng, trình độ chuyên môn cao và các kỹ năng cần thiết để quản lý tốt lĩnh vực của mình. Một số yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ, công chức được nhận diện sau đây sẽ giúp cho những cơ quan chức năng, cơ sở đào tạo, bồi dưỡng có được định hướng chiến lược đúng đắn để chuẩn bị tốt nguồn nhân lực cho thời kỳ chuyển đổi số.

Thứ nhất, yêu cầu trình độ chuyên môn vững chắc

Để ứng dụng hiệu quả khoa học công nghệ ở bất kỳ lĩnh vực nào, người lao động cần làm chủ chuyên môn của lĩnh vực đó trước tiên. Do đó, trong thời đại công nghệ số, người lao động trong khu vực công cần đạt chuẩn về trình độ, chuyên môn của mình. Khi đã am hiểu về bản chất, nguyên tắc hoạt động của ngành, các nhà quản lý và người lao động sẽ lựa chọn công nghệ phù hợp, sử dụng hiệu quả và phát triển, hoàn thiện các ứng dụng, quy trình công nghệ để quá trình thực thi công vụ ngày càng được vận hành tốt hơn, cung cấp dịch vụ tốt đáp ứng được nhu cầu và mong đợi của công dân. Trình độ chuyên môn chỉ có được khi trải qua các chương trình đào tạo và quá trình học tập bài bản, nghiêm túc.

Thứ hai, yêu cầu về làm chủ công nghệ và thành thạo kỹ năng số

Để vận hành chính phủ số, người lao động trong bộ máy không chỉ thành thạo các thao tác về công nghệ để tương tác trong công việc mà còn phải khai thác được sức mạnh của khoa học công nghệ để ứng dụng giải quyết các vấn đề cuộc sống đặt ra. Cán bộ, công chức phải có các kỹ năng như sử dụng công nghệ thông tin, an toàn thông tin, tổng hợp và phân tích dữ liệu, khai thác và sử dụng các ứng dụng vào công tác. Ngoài ra, cán bộ, công chức còn có ý thức và kỹ năng cập nhật kiến thức, kỹ thuật mới để không bị tụt hậu trước làn sóng thay đổi nhanh chóng của công nghệ.

Thứ ba, kỹ năng ứng dụng công nghệ số vào giải quyết các vấn đề thực tiễn

Công nghệ chỉ phát huy tác dụng khi gắn liền và giải quyết các vấn đề của cuộc sống. Tuy nhiên, tự thân công nghệ không thể phát hiện những vướng mắc trong xã hội để tháo gỡ. Nền tảng công nghệ có hiện đại đến đâu mà không gắn liền với các chính sách xã hội cũng trở nên vô dụng. Người cán bộ, công chức trong quá trình công tác phải có kỹ năng phát hiện và kết nối các vấn đề phát sinh trong thực tiễn với nền tảng công nghệ để sử dụng công nghệ làm công cụ hữu ích.

Thứ tư, khả năng thích ứng linh hoạt với sự thay đổi

Sự phát triển nhanh chóng của khoa học công nghệ tạo ra nguy cơ tụt hậu cho những ai không biết cập nhật kiến thức, nắm bắt thông tin, theo kịp sự thay đổi. Người lao động trong bất kể ngành nào muốn tồn tại và phát triển thì cần có khả năng thích ứng linh hoạt với môi trường. Sự linh hoạt đội ngũ cán bộ, công chức là không chỉ rập khuôn cứng nhắc theo các quy trình mà đó là sự linh hoạt trong khuôn khổ của pháp luật. Sự linh hoạt để cung ứng dịch vụ công tốt nhất, đáp ứng nhu cầu của khu vực tư nhân, thúc đẩy kinh tế phát triển. Sự linh hoạt, sáng tạo là điều kiện cần thiết để cán bộ, công chức thay đổi phù hợp, tiên bộ trong cách thức làm việc, chất lượng sản phẩm để phục vụ nhân dân tốt nhất.

Thứ năm, yêu cầu về đạo đức công vụ

Cho dù cuộc sống xã hội có phát triển cao nhờ vào khoa học công nghệ thì khía cạnh đạo đức không bao giờ bị xem nhẹ để phát triển xã hội bền vững. Vì vậy, trong thời đại số, đội ngũ cán bộ, công chức không chỉ cần giỏi về kỹ năng chuyên môn, kỹ năng số mà còn cần đảm bảo về nhân cách, đạo đức để ứng dụng khoa học một cách lành mạnh, không lạm dụng công nghệ để trục lợi cho cá nhân, ứng xử với người dân đúng chuẩn mực, có lối sống trong sạch.

3. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo cán bộ, công chức trong thời đại số

Một là, xây dựng chiến lược và kế hoạch hợp lý về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức trong thời đại chuyển đổi số

Bộ Nội vụ là cơ quan đóng vai trò tổng tài để đề ra triết lý, chiến lược và kế hoạch tổng quát cho sự phát

triển đội ngũ cán bộ, công chức. Khi có kế hoạch tốt, công tác đào tạo và bồi dưỡng được triển khai đúng lộ trình, đúng mục tiêu, đúng đối tượng, không tạo ra tình trạng thiếu hoặc thừa nhân lực gây lãng phí xã hội. Kế hoạch tốt giúp *đào tạo gắn với nhu cầu thực tế và yêu cầu của vị trí việc làm*. Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đúng sẽ giúp giảm thiểu chi phí xã hội, Lựa chọn đúng đối tượng cần đào tạo, đúng người đúng nội dung cần thiết. Đào tạo, bồi dưỡng nhân lực cần gắn với nhu cầu thực tế của từng cơ quan, tổ chức và yêu cầu chung của nền hành chính.

Hai là, hoàn thiện việc xác định vị trí việc làm và khung năng lực cán bộ, công chức

Bộ Nội vụ chủ trì, các cơ quan ban ngành và địa phương có trách nhiệm xây dựng và hoàn thiện đề án vị trí việc làm, khung năng lực đối với các vị trí việc làm để làm căn cứ cho các hoạt động quản trị nhân lực trong đó có công tác đào tạo, bồi dưỡng. Khung năng lực cần cập nhật kiến thức, kỹ năng cần thiết của cán bộ, công chức trong thời kì chuyển đổi số. Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng được xây dựng trên cơ sở khung năng lực sẽ gắn liền với thực tiễn công việc, rút ngắn khoảng cách giữa lý thuyết và thực hành, giúp người học trang bị kiến thức, kỹ năng gần gũi nhất với công việc đang đảm nhiệm và chuẩn bị thích ứng tốt với thách thức trong thời đại số.

Ba là, đổi mới chương trình, nội dung đào tạo để đáp ứng được nhu cầu xã hội trong thời kì chuyển đổi số

Tất cả các học phần giảng dạy được biên soạn có thể áp dụng cả hình thức giảng dạy trực tiếp và trực tuyến. Bổ sung vào chương trình các học phần cơ bản về công nghệ để người học có được những kiến thức để ứng dụng và hoà nhập vào môi trường chuyển đổi số. Sản phẩm của chương trình đào tạo là những nhà quản lý số, nhân viên số, công dân số. Chương trình đào tạo xây dựng căn cứ vào yêu cầu của vị trí việc làm, trang bị những kiến thức, kỹ năng cần thiết của vị trí việc làm, giúp người lao động sau khi tham gia các chương trình đào tạo hoàn thành tốt hơn công việc đang đảm nhận, nâng cao năng suất lao động

Bốn là, mở rộng các hình thức đào tạo, thay đổi phương pháp đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức để thích ứng với chuyển đổi số

Học tập là nhiệm vụ thường xuyên và liên tục của người lao động, đặc biệt là cán bộ, công chức. Tuy

nhiên, khi người lao động đang đảm đương nhiệm vụ tại tổ chức thì việc sắp xếp thời gian để đi học tập trung là một việc khó khăn. Vì vậy, ngoài các chương trình đào tạo tập trung, các cơ sở đào tạo cần phát triển các hình thức đào tạo khác để tạo điều kiện cho người lao động có cơ hội tiếp thu kiến thức, nâng cao năng lực làm việc như *đào tạo trực tuyến* với ưu điểm tiết kiệm chi phí đi lại, chi phí cơ sở vật chất cho lớp học, người học có thể chủ động trong việc học tập, phù hợp với thời đại số; đào tạo theo các nội dung đã được thiết kế sẵn; đào tạo tại chỗ theo hình thức truyền đạt kinh nghiệm; đào tạo vừa học vừa làm... Phương pháp đào tạo hướng vào nâng cao năng lực người học, đặc biệt là năng lực giải quyết vấn đề trong một xã hội luôn luôn vận động và thay đổi. Phương pháp đào tạo khuyến khích người học tư duy, sáng tạo, biết cách khai thác dữ liệu, tìm ra giải pháp cho công việc và cuộc sống của bản thân.

Năm là, đổi mới các cơ sở đào tạo, xây dựng đội ngũ giảng viên chất lượng, đáp ứng yêu cầu công nghệ cao

Nâng cao chất lượng tuyển dụng, đào tạo, phát triển đội ngũ giảng viên trong các cơ sở đào tạo. Mở các khóa bồi dưỡng, trang bị kỹ năng số cho đội ngũ giảng viên. Sử dụng kết hợp giảng viên thỉnh giảng, người đã từng trải qua các vị trí quản lý trong các doanh nghiệp, người có kinh nghiệm thực tế dày dặn trong ngành vào quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Có chính sách thu hút đội ngũ giảng viên trình độ cao, có năng lực số tham gia nghiên cứu chương trình và giảng dạy kiến thức số cho đội ngũ cán bộ, công chức.

Sáu là, xây dựng kho học liệu mở với hệ thống tài liệu phong phú về lĩnh vực quản lý nhà nước, hành chính, chính sách công phục vụ cho nghiên cứu, giảng dạy và học tập

Người học có thể truy cập để tham khảo các nguồn tài liệu một cách hệ thống và thuận lợi. Công nghệ hỗ trợ tốt cho học viên để khai thác dữ liệu. Kho học liệu mở được tích hợp dữ liệu liên ngành, liên địa phương, liên thời gian và có nguồn gốc uy tín sẽ cung cấp cho người học những kiến thức đa dạng, kinh nghiệm thực tiễn hay từ các địa phương khác nhau, qua các thời kì khác nhau để giúp họ vận dụng tốt cho công việc đang thực hiện.

Xem tiếp trang 100

thể lực thù địch, phản động, bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng theo tinh thần Nghị quyết số 35-NQ/TW, ngày 22-10-2018 về *Tăng cường bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch trong tình hình mới*. Việc đa dạng hóa các hình thức, các bài viết tuyên truyền đăng tải trên website tỉnh ủy, của trường, các tạp chí và sự phối hợp, hợp tác có hiệu quả giữa các cơ quan, đơn vị; trong đó Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, các học viện khu vực, Ban Tuyên giáo, Trường Chính trị các tỉnh/thành và các đơn vị lực lượng vũ trang sẽ tạo cơ sở nâng cao chất lượng giảng dạy lý luận chính trị của đội ngũ giảng viên, báo cáo viên.

Năm là, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất phục vụ nâng cao chất lượng công tác giáo dục lý luận chính trị. Ngoài việc tăng cường các trang thiết bị hiện đại,

các nguồn tài liệu tham khảo phục vụ cho giảng dạy, học tập lý luận chính trị cần được đầu tư nâng cấp hơn tại Trường Chính trị Bến Tre, các trung tâm chính trị huyện, thành phố, các trường học, thư viện tỉnh... Các cơ chế chính sách phục vụ nghiên cứu lý luận cần được quan tâm chặt chẽ hơn, tạo động lực thúc đẩy công tác giáo dục lý luận chính trị trên toàn tỉnh.

Tỉnh Bến Tre đang bước vào thời kỳ mới với nhiều cơ hội song cũng nhiều khó khăn, thách thức đòi hỏi đội ngũ cán bộ, đảng viên và Nhân dân trên địa bàn tỉnh kiên định niềm tin vào lý tưởng xã hội chủ nghĩa. Hơn lúc nào hết, nâng cao chất lượng công tác giáo dục lý luận chính trị sẽ góp phần xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh, có tâm, có tầm, giàu trí tuệ và đạo đức đủ sức lãnh đạo đất nước vững bước đi lên chủ nghĩa xã hội.

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO...

Bảy là, tăng cường hợp tác giữa các cơ sở đào tạo với doanh nghiệp, tổ chức đào tạo quốc tế

Sự hợp tác tăng cường các cơ hội trải nghiệm thực tế cho người học với phương thức đồng đào tạo với doanh nghiệp. Nhà trường và doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp về công nghệ thông tin, chuyển đổi số có thể hợp tác nghiên cứu ứng dụng kỹ thuật số trong lĩnh vực quản lý nhà nước và trong công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức. Các chương trình liên kết sẽ khuyến khích sự đổi mới tư duy, sáng tạo về ứng dụng công nghệ vào công tác cho chính học viên. Nâng cao chất lượng đào tạo cũng được thực hiện qua các chương trình liên kết giữa các cơ sở đào tạo trong nước và quốc tế uy tín.

Tám là, tăng cường các lớp đào tạo, bồi dưỡng về dữ liệu, kỹ năng số, ngoại ngữ cho cán bộ, công chức các cấp từ trung ương đến địa phương

Kỹ năng số là cấp thiết và quan trọng để cán bộ, công chức sử dụng được các công nghệ số mới được áp dụng, thích ứng với sự thay đổi của môi trường và quan trọng nhất là biết khai thác dữ liệu để ứng dụng vào trong công việc, ban hành chính sách. Ngoài ra, bổ sung đào tạo kỹ năng thích ứng và quản trị sự thay đổi: kinh tế số, xã hội số hình thành sẽ xuất hiện những cách thức giao dịch mới, phong

Tiếp theo trang 95

cách sống mới yêu cầu các cơ quan nhà nước phải thay đổi phù hợp. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức vì thế cần có sự cập nhật để trang bị cho họ những kỹ năng cần thiết làm chủ được sự thay đổi, tránh bị thụ động trước sự phát triển của kinh tế và xã hội. Cán bộ, công chức cần phải đóng vai trò tác động, dẫn dắt tích cực đến sự phát triển của thời đại số.

1. Thủ tướng chính phủ: *Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*, Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 3-6-2020, 2020.
2. Chính phủ: *Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021-2030*, Nghị quyết số 76/NĐ-CP ngày 15-7-2021, 2021.
3. Ngân hàng thế giới: *Báo cáo chỉ số phát triển nhân lực (HCI) toàn cầu năm 2020*, <https://data.worldbank.org/indicator/HD.HCI.OVRL>.
4. Tổ chức lao động quốc tế: *Báo cáo năng suất lao động Việt Nam năm 2020*, 2020, <https://dangcong an.vn/kinh-te/viet-nam-no-luc-cai-thien-nang-suat-lao-dong-579443.html>.
5. Tổng cục thống kê: *Kết quả điều tra dân số và nhà ở năm 2019*, 2020, <https://www.gso.gov.vn/su-kien/2019/12/thong-cao-bao-chi-ket-qua-tong-dieu-tra-dan-so-va-nha-o-nam-2019>.
6. DIGITAL VN: *Báo cáo digital Việt Nam 2021*, 2021, <http://digitalvn.vn/>.