

CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ Ở QUẢNG NAM VÀ THÁCH THỨC ĐẶT RA TRONG THỜI KỲ CHUYỂN ĐỔI SỐ

ThS VÕ TRUNG TỊNH
Học viện Chính trị khu vực III

1. Khái quát về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh Quảng Nam trong những năm qua

Tính đến 31-12-2021, toàn tỉnh Quảng Nam có: “39.393 cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC), được chia thành 5 nhóm: (1) Cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ (BTV) Tỉnh ủy quản lý (231 đồng chí); (2) Cán bộ được quy hoạch các chức danh cán bộ thuộc diện BTV Tỉnh ủy quản lý (713 đồng chí); (3) Cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc diện BTV cấp ủy cấp huyện, sở, ban, ngành, mặt trận và các đoàn thể tỉnh quản lý (2.925 đồng chí); (4) CBCCVC được quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý thuộc diện BTV cấp huyện quản lý (994 đồng chí) và CBCCVC được quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý thuộc sở, ban, ngành, mặt trận và các đoàn thể tỉnh quản lý (5.475 đồng chí); (5) CBCCVC còn lại (29.055 đồng chí)”¹.

Năm 2022, “Sở Nội vụ tham mưu cho UBND tỉnh ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC với 137 lớp đào tạo, bồi dưỡng do ngân sách nhà nước cấp; trong đó, khối Đảng 60 lớp (20 lớp đào tạo trung cấp, cao cấp lý luận chính trị và 40 lớp đào tạo, bồi dưỡng, cập nhập kiến thức), khối nhà nước 77 lớp. Theo đó, khối Đảng đã mở được 57 lớp, khối nhà nước 46 lớp. Cũng trong năm 2022, khối Đảng mở 2 lớp trung cấp lý luận chính trị (trường Chính trị tỉnh) và khối Nhà nước mở 159 lớp từ kinh phí của CBCCVC và các nguồn khác chi trả.

Tổng kinh phí thực hiện công tác đào tạo CBCCVC năm 2022 là 11,3 tỷ đồng, gồm UBND

tỉnh cấp 7,8 tỷ đồng và 3,5 tỷ đồng từ nguồn kinh phí của CBCCVC và nguồn chi trả khác. Theo kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC năm 2023. Trong đó, thống nhất khối Đảng mở 100 lớp đào tạo trung cấp, cao cấp lý luận chính trị và các lớp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ; khối nhà nước mở 85 lớp. Toàn bộ kinh phí mở các lớp này được nhà nước chi trả. Ngoài ra một số đơn vị tự chủ tài chính được phép mở 5 lớp đào tạo chuyên môn nghiệp vụ cho CBCCVC và tự chi trả kinh phí”².

Đảng bộ tỉnh Quảng Nam hiện có: “22 đảng bộ trực thuộc gồm 18 đảng bộ huyện, thị xã, thành phố và 4 đảng bộ trực thuộc Tỉnh ủy với hơn 70.800 đảng viên. Số cán bộ, công chức có trình độ đại học và trên đại học chiếm tỷ lệ khá cao. Cụ thể, cấp xã đạt tỷ lệ 87,3%; cấp huyện là 95,9% và cấp tỉnh là 98,3%. Đến nay, cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Nam quản lý có 231 đồng chí, 100% có trình độ đại học chuyên môn trở lên. Cán bộ quy hoạch thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý có hơn 700 đồng chí, toàn bộ có trình độ đại học chuyên môn trở lên, trong đó, có 36% thạc sĩ, 2,67% tiến sĩ”³. Theo số liệu thống kê, báo cáo của Ban Tổ chức Tỉnh ủy Quảng Nam, hiện nay trình độ, chất lượng đội ngũ CBCCVC được nâng lên đáng kể, nhưng vẫn còn một bộ phận chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ so với đòi hỏi từ thực tiễn. Đội ngũ cán bộ ở đây còn thiếu cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, có khả năng dự báo, xử lý tốt những vấn đề phát sinh từ thực tiễn. Trình độ, khả năng làm việc trong môi trường quốc tế và xử lý thông tin trên không gian

mạng của đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý có mặt còn hạn chế.

Bên cạnh đó, một số cán bộ chưa được đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh, kỹ năng lãnh đạo, quản lý; chưa được trang bị đầy đủ các kiến thức cần thiết trước khi bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử nên khi thực hiện nhiệm vụ đôi khi còn lúng túng. Nhiều cán bộ được đào tạo chuyên môn đại học và sau đại học chưa gắn với yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng hệ thống chính trị của tỉnh chưa phù hợp với vị trí việc làm của bản thân đang đảm nhiệm. Việc đào tạo, bồi dưỡng, bố trí cán bộ là người dân tộc thiểu số giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý ở các sở, ban, ngành, đoàn thể chính trị - xã hội của tỉnh còn ít. Chất lượng cán bộ người dân tộc thiểu số ở cấp huyện, cấp xã còn hạn chế, nhất là lĩnh vực quản lý nhà nước, sự nghiệp công lập. Bên cạnh đó, chế độ chính sách, tuyển dụng cán bộ là người dân tộc thiểu số còn nhiều bất cập, chưa thu hút, tạo điều kiện cán bộ người dân tộc thiểu số an tâm công tác.

Thực hiện “Nghị quyết số 18-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Nam triển khai thực hiện thí điểm chủ trương sáp nhập Trung tâm Bồi dưỡng chính trị cấp huyện vào Ban Tuyên giáo Huyện ủy. Qua hơn 3 năm triển khai thực hiện đã đạt nhiều kết quả tích cực. Tuy nhiên, nhiều ý kiến cho rằng khi thực hiện sáp nhập, không đủ cán bộ để vừa thực hiện việc đào tạo, vừa thực hiện nhiệm vụ tuyên giáo. Nhờ làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng, đội ngũ cán bộ, CCVC của tỉnh về cơ bản đã đạt tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn và trình độ lý luận chính trị theo quy định”⁴. Công tác đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện thường xuyên, liên tục đã góp phần nâng cao trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ, CCVC toàn tỉnh, đảm bảo đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị đề ra.

Tuy nhiên, công tác quy hoạch cán bộ vẫn còn những hạn chế như “Chưa có tầm nhìn xa; vẫn còn tình trạng khép kín trong từng ngành, địa phương; chưa bảo đảm liên thông giữa quy hoạch của cấp dưới với cấp trên, giữa quy hoạch của tỉnh và địa

phương; giữa các ngành và các địa phương. Chậm quy hoạch cán bộ cấp chiến lược và tập trung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý mà chưa chú ý quy hoạch các lĩnh vực khác. Chất lượng quy hoạch cán bộ chưa cao; chưa bảo đảm cơ cấu ba độ tuổi. Tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ xuất thân từ công nhân chưa đạt yêu cầu. Công tác quy hoạch ở một số bộ, ngành, địa phương còn hạn chế; chưa gắn với đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí cán bộ.

Một số cấp ủy cơ sở, tổ chức đảng chưa quan tâm đầy đủ, sâu sắc đến công tác luân chuyển cán bộ; việc thực hiện còn chậm và chưa đồng đều giữa các cấp, các ngành; một số nơi chưa dựa trên cơ sở đánh giá và quy hoạch cán bộ; còn nhầm lẫn giữa luân chuyển với điều động cán bộ theo yêu cầu. Bên cạnh đó, việc lựa chọn địa bàn, chức danh luân chuyển có một số trường hợp còn bất hợp lý, khi bố trí nhiệm vụ không đúng với chuyên ngành đào tạo. Một số cán bộ luân chuyển chậm được tiếp cận với công việc, cá biệt có trường hợp chọn địa bàn luân chuyển và vị trí trở về sau luân chuyển. Bên cạnh đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cũng bộc lộ một số mặt hạn chế; công tác nghiên cứu, dự báo nhu cầu đào tạo chưa gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và còn thiếu tầm chiến lược; việc đào tạo, bồi dưỡng chưa kết hợp chặt chẽ với công tác quy hoạch cán bộ. Hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chưa đồng bộ, còn kèn cựa, phân tán; công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng thiếu tính thống nhất và chưa cân đối giữa đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị với đào tạo, bồi dưỡng về công tác chuyên môn, nghiệp vụ và quản lý nhà nước. Thiếu cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, có khả năng dự báo, xử lý tốt những vấn đề phát sinh từ thực tiễn; thiếu cán bộ có trình độ chuyên môn sâu ở một số lĩnh vực. Một số cán bộ chưa được chuẩn hóa về trình độ ngoại ngữ, tin học; trình độ, khả năng làm việc trong môi trường quốc tế và xử lý thông tin trên không gian mạng của đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý có mặt còn hạn chế. Một số cán bộ chưa được đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh, kỹ năng lãnh đạo, quản lý; chưa được trang bị đầy đủ các kiến thức cần thiết trước khi bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử nên khi thực hiện nhiệm vụ đôi lúc còn bị động, lúng túng. Nhiều cán bộ được đào tạo chuyên môn chưa

gắn với yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng hệ thống chính trị của tỉnh, chưa phù hợp với vị trí việc làm của bản thân đang đảm nhiệm”⁵.

Trước thực trạng đó, cũng như yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp có phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ mới, Tỉnh ủy Quảng Nam nhận thấy cấp thiết phải có giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nói chung, từng khâu trong công tác cán bộ nói riêng, trong đó đào tạo, bồi dưỡng là một khâu quan trọng. Trên tinh thần đó, Đề án số 10-ĐA/TU, ngày 30-3-2022 của Tỉnh ủy Quảng Nam về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, CCVC tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2022 - 2025 và định hướng đến năm 2023 được ban hành đã góp phần đưa ra giải pháp quan trọng cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ toàn tỉnh trong thời gian đến.

2. Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công chức viên chức trong thời kỳ chuyển đổi số

Công nghệ số, xã hội số, kinh tế số, làm xuất hiện nhiều mối quan hệ xã hội mới, chưa có tiền lệ... Đây là những khó khăn cho công tác quản lý nhà nước. 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 hiệu quả vừa phải tạo động lực cho phát triển kinh tế - xã hội. Tư duy mới, tầm nhìn dài hạn 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. Trong khi đó, chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh còn có mặt chưa đáp ứng được yêu cầu khoa học và công nghệ hiện đại. Tuy nhiên, nếu trình độ nguồn nhân lực không đáp ứng được yêu cầu phát triển của khoa học và công nghệ, sẽ bỏ qua cơ hội và có nguy cơ tụt hậu. Tốc độ phát triển nhanh chóng của tri thức, công nghệ số, tạo nên sức ép cho người lao động phải không ngừng học hỏi, đổi mới, sáng tạo trước nguy cơ dễ bị đào thải. Mặc dù, chất lượng nhân lực của tỉnh không ngừng được nâng cao cùng với sự phát triển của giáo dục và đào tạo, tuy nhiên vẫn còn nhiều mặt hạn chế cần khắc phục.

Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh Quảng Nam lần thứ XXII nhiệm kỳ 2020 - 2025 xác định Quảng Nam tiếp tục đổi mới và tạo đột phá về công

tác cán bộ. Triển khai thực hiện có hiệu quả Nghị quyết 39-NQ/TW của Bộ Chính trị (khóa XI) về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức từ tinh đến cơ sở đủ về số lượng, bảo đảm chất lượng, có cơ cấu hợp lý, vững vàng về chính trị, thật sự có tâm, có tầm để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Thực hiện tốt các khâu trong công tác cán bộ trên cơ sở bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch. Cần coi trọng việc xây dựng đội ngũ cán bộ xã, phường, thị trấn, cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ là người dân tộc thiểu số, cán bộ khoa học và công nghệ... Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ lần thứ XXII của tỉnh Quảng Nam đi vào thực tiễn, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã có kế hoạch tổng kết 5 năm thực hiện Nghị quyết 04 của Tỉnh ủy nhằm đánh giá những kết quả đạt được và khó khăn, vướng mắc, hạn chế trong việc triển khai thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu Nghị quyết đề ra, qua đó tiếp tục có những chủ trương, giải pháp mới, mạnh hơn, sát với thực tiễn và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng Đảng trong tình hình mới; vấn đề thi tuyển công chức, viên chức hiện nay; tuyển dụng cán bộ, công chức người đồng bào dân tộc thiểu số; xây dựng đội ngũ cán bộ nữ và chế độ chính sách đối với cán bộ. Công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ cần ở 3 khâu gồm trình độ, năng lực và trách nhiệm; nên đào tạo cán bộ sau đại học ở những ngành đào tạo gắn với thực tiễn; việc thi tuyển, tuyển dụng cán bộ cần phải công khai, minh bạch, khách quan để nâng cao chất lượng, nâng mức hỗ trợ cho cán bộ đào tạo sau đại học của tỉnh đến năm 2030.

Trên cơ sở các văn bản quy phạm pháp luật liên quan, Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam đã ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC tỉnh, giai đoạn 2022 - 2025 (Quyết định số 2327/QĐ-UBND ngày 16-12-2021). Kế hoạch đặt mục tiêu nhằm tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng và hiệu quả trong công tác đào tạo, bồi dưỡng; góp phần xây dựng đội ngũ CBCCVC chuyên nghiệp, có đủ phẩm chất, trình độ và năng lực, đặc biệt là đội ngũ cán bộ chủ chốt đảm bảo về tiêu chuẩn, đồng bộ về cơ cấu trình độ đáp ứng yêu cầu phục vụ Nhân dân, đẩy nhanh sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh theo hướng bền vững, thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của tỉnh giai đoạn 2022 - 2025 và những

năm tiếp theo; đồng thời, góp phần thực hiện hiệu quả Nghị quyết số 07-NQ/TU ngày 29-10-2021 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Kế hoạch đề ra mục tiêu đến năm 2025 có: “100% CBCCVC cấp tỉnh, cấp huyện đạt trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm. Phần đầu 100% CBCCVC đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn quy định trước khi bổ nhiệm ngạch, bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý. Hàng năm, có ít nhất 80% cán bộ công chức được cập nhật kiến thức pháp luật, được bồi dưỡng về đạo đức công vụ, văn hóa công vụ; 70% được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực thi công vụ... đối với viên chức, kế hoạch đặt mục tiêu 100% viên chức được bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; 100% viên chức giữ chức vụ quản lý được bồi dưỡng năng lực, kỹ năng quản lý trước khi bổ nhiệm. Hàng năm, có ít nhất 60% viên chức được bồi dưỡng về đạo đức nghề nghiệp, cập nhật nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp chuyên ngành... đối với CBCCVC cấp xã, Kế hoạch đặt mục tiêu 75% cán bộ cấp xã có trình độ chuyên môn từ cao đẳng trở lên; 90% công chức cấp xã có trình độ chuyên môn từ cao đẳng trở lên; 100% công chức cấp xã có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí đảm nhiệm... Về chuyển đổi số từ năm 2020 đến 2022 đã đào tạo 47 lớp với 899 học viên, hầu hết số CBCCVC trên đã có chứng chỉ B, vi tính. Tuy nhiên, nguồn kinh phí cho công tác đào tạo còn hạn chế, chưa hợp lý, bên cạnh đó cơ sở vật chất kỹ thuật cũng còn những hạn chế nhất định”⁶. Bên cạnh đó, cần chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng lãnh đạo, quản lý, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho CBCCVC. Thông qua tổ chức các lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức thường xuyên và khuyến khích việc tự học, tự nghiên cứu của cán bộ, CBCCVC nhằm xây dựng đội ngũ CBCCVC của tỉnh có chất lượng và cơ cấu hợp lý, đủ khả năng lãnh đạo để đưa Quảng Nam trở thành tỉnh phát triển khá của cả nước vào năm 2030. Bên cạnh đó, cũng cần chú trọng việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi của tỉnh Quảng Nam.

Các mục tiêu cụ thể theo từng giai đoạn sao cho phù hợp. Trước mắt, giai đoạn 2022 - 2025. Các nội dung bồi dưỡng được chú trọng như “Bồi dưỡng cán bộ quy hoạch Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, nhiệm kỳ 2020 - 2025 và nhiệm kỳ 2025 - 2030; bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo tiêu chuẩn chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý; bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới; bồi dưỡng qua thực tiễn; bồi dưỡng ở nước ngoài; bồi dưỡng ngoại ngữ; bồi dưỡng tin học; bồi dưỡng kiến thức quốc phòng, an ninh; bồi dưỡng cho cán bộ người dân tộc thiểu số; bồi dưỡng tiếng dân tộc thiểu số; bồi dưỡng chuyên sâu về ngành, lĩnh vực công tác; bồi dưỡng quản lý nhà nước...”⁷. Với những mục tiêu đã đề ra, Tỉnh ủy Quảng Nam xây dựng kế hoạch, lộ trình cụ thể để đảm bảo thực hiện thành công Đề án. Theo đó, “từ nay đến năm 2025, tỉnh tập trung xây dựng các chương trình, kế hoạch cụ thể để thực hiện các nội dung của Đề án; ban hành các cơ chế, chính sách bảo đảm thực hiện tốt các mục tiêu đã đề ra. Nghiên cứu tăng cường bồi dưỡng theo nhu cầu và yêu cầu vị trí việc làm; thực hiện bồi dưỡng trước khi đề bạt, bổ nhiệm. Trên cơ sở tổng kết việc thực hiện Đề án giai đoạn 2022 - 2025 và tùy vào tình hình thực tế, Quảng Nam sẽ quyết định cụ thể những vấn đề về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2025 - 2030”⁸. Với mục tiêu rõ ràng, lộ trình cụ thể, sự quyết tâm của các cấp ủy và sự đồng thuận của đông đảo cán bộ, đảng viên và Nhân dân, Đề án về đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC của tỉnh Quảng Nam chắc chắn sẽ đạt mục tiêu đề ra, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ tỉnh ngày càng vững mạnh, cùng Đảng bộ, nhân dân Quảng Nam thực hiện thắng lợi các nghị quyết của Đảng.

3. Một số giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của Quảng Nam trong thời kỳ chuyển đổi số

Tỉnh Quảng Nam xác định chuyển đổi số cần hướng đến lợi ích của người dân và doanh nghiệp, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao hiệu quả công tác lãnh đạo của các cấp ủy đảng, hiệu lực quản lý, điều hành của chính quyền các cấp gắn với bảo đảm quốc phòng, an ninh, trật tự, an toàn xã hội và phát triển bền vững của địa phương. Đến năm 2030, chuyển đổi số đồng bộ, toàn diện trên phạm vi

toàn tỉnh, đưa Quảng Nam vào nhóm các tỉnh, thành phố thực hiện chuyển đổi số tốt; hình thành và phát triển môi trường số an toàn, tiện ích, phục vụ tối đa nhu cầu sản xuất, kinh doanh cũng như sinh hoạt cộng đồng của người dân; tạo môi trường khởi nghiệp sáng tạo, chủ động tiếp cận và tận dụng các cơ hội của cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư, phát triển kinh tế số, kinh tế chia sẻ; khuyến khích, hỗ trợ để hình thành các doanh nghiệp số có đóng góp đáng kể vào tăng trưởng kinh tế của tỉnh.

- Về cơ bản đến năm 2025: Phát triển chính quyền số, nâng cao hiệu quả, hiệu lực hoạt động: 90% dịch vụ công trực tuyến mức độ 4 được cung cấp trên nhiều phương tiện truy cập khác nhau, bao gồm cả thiết bị di động; 90% hồ sơ công việc tại cấp tỉnh; 70% hồ sơ công việc tại cấp huyện và 50% hồ sơ công việc tại cấp xã được xử lý trên môi trường mạng (trừ hồ sơ công việc thuộc phạm vi bí mật nhà nước); 100% chế độ báo cáo, chỉ tiêu tổng hợp báo cáo định kỳ và báo cáo thống kê về kinh tế - xã hội phục vụ sự chỉ đạo, điều hành của UBND tỉnh, Chủ tịch UBND tỉnh được kết nối, tích hợp, chia sẻ dữ liệu số trên hệ thống thông tin báo cáo Chính phủ; các cơ sở dữ liệu dùng chung được kết nối, chia sẻ trên toàn tỉnh; từng bước mở dữ liệu của các cơ quan nhà nước để cung cấp dịch vụ công kịp thời, một lần khai báo, trọn vòng đời phục vụ người dân và phát triển kinh tế - xã hội; 50% hoạt động kiểm tra của cơ quan quản lý nhà nước được thực hiện thông qua môi trường số và hệ thống thông tin của cơ quan quản lý. Phát triển kinh tế số, nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế: Phần đầu kinh tế số chiếm từ 08 - 10% GRDP; tỷ trọng kinh tế số trong từng ngành, lĩnh vực đạt tối thiểu 10%; năng suất lao động hằng năm tăng tối thiểu 07%. Phát triển xã hội số, thu hẹp khoảng cách số: Hạ tầng mạng băng thông rộng cáp quang phủ trên 70% hộ gia đình, 100% xã; phổ cập dịch vụ mạng di động 4G/5G và điện thoại di động thông minh; tỷ lệ dân số có tài khoản thanh toán điện tử trên 50%.

- Đến năm 2030: Phát triển chính quyền số, nâng cao hiệu quả, hiệu lực hoạt động: 100% dịch vụ công trực tuyến mức độ 4 được cung cấp trên nhiều phương tiện truy cập khác nhau, bao gồm cả thiết bị di động; 100% hồ sơ công việc tại cấp tỉnh, 90% hồ

sơ công việc tại cấp huyện và 70% hồ sơ công việc tại cấp xã được xử lý trên môi trường mạng (trừ hồ sơ công việc thuộc phạm vi bí mật nhà nước); hình thành nền tảng dữ liệu và hạ tầng kết nối mạng internet vạn vật (IoT), kết nối, chia sẻ rộng khắp giữa các cơ quan nhà nước; mở dữ liệu cho các tổ chức, doanh nghiệp; 70% hoạt động kiểm tra của cơ quan quản lý nhà nước được thực hiện thông qua môi trường số và hệ thống thông tin của cơ quan quản lý. Phát triển kinh tế số, nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế: Kinh tế số chiếm trên 15% GRDP; tỷ trọng kinh tế số trong từng ngành, lĩnh vực đạt tối thiểu 20%; năng suất lao động hằng năm tăng tối thiểu 08%. Phát triển xã hội số, thu hẹp khoảng cách số: Phổ cập dịch vụ mạng Internet băng thông rộng cáp quang; phổ cập dịch vụ mạng di động 5G; tỷ lệ dân số có tài khoản thanh toán điện tử trên 80%”⁹.

Trên cơ sở những định hướng đó, tỉnh Quảng Nam cần thực hiện các giải pháp sau:

Một là, các cơ quan, đơn vị cần có kế hoạch cụ thể trong công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, đặc biệt là những kỹ năng cần thiết về công nghệ thông tin có lộ trình, đúng mục tiêu, đúng đối tượng, không tạo ra tình trạng thiếu hoặc thừa nhân lực gây lãng phí xã hội. Có kế hoạch tốt giúp đào tạo gắn với nhu cầu thực tế và yêu cầu của vị trí việc làm; 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 các cơ quan, tổ chức và yêu cầu chung của nền hành chính.

Công tác quy hoạch, đào tạo phải gắn với các khâu trong công tác cán bộ, như xác định tiêu chuẩn, đánh giá, tuyển chọn, sử dụng, quản lý... Cán bộ quy hoạch phải dựa trên cơ sở xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ của tổ chức, từ thực tế năng lực, phẩm chất cán bộ và sau đó phải có kế hoạch tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng. Quán triệt quan điểm Đại hội XIII của Đảng về nâng cao chất lượng cán bộ, công chức: “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cả về bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, năng lực lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành, quản lý nhà nước. Có chính sách đãi ngộ, động viên, khuyến khích cán bộ, công chức hoàn thành nhiệm vụ và có cơ chế loại bỏ, bãi miễn những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật, mất uy tín với Nhân dân”¹⁰.

Hai là, các cơ quan, đơn vị, địa phương trong tỉnh cần xây dựng và hoàn thiện khung năng lực đối với các vị trí việc làm để có 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 kỳ 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, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, tiếp tục đổi mới nội dung, chương trình đào tạo cán bộ, công chức theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, ưu tiên cho đào tạo chính quy, nhất là đối với cấp cơ sở. Sản phẩm của chương trình đào tạo là những nhà quản lý số, nhân viên số, công dân số. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần chú trọng 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 cán bộ, công chức, viên chức, người lao động sau khi tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng có thể ứng dụng, triển khai tốt công việc đang đảm nhận, nâng cao năng suất lao động... Phương pháp đào tạo hướng vào nâng cao năng lực của người học, đặc biệt là năng lực giải quyết vấn đề trong môi trường số, xã hội số và sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ; khuyến khích người học có tư duy sáng tạo, biết cách khai thác dữ liệu, tìm ra giải pháp tối ưu phục vụ cho công việc chuyên môn.

Bốn là, cải cách chế độ, chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng viên chức. Ngoài các chế độ, chính sách của Nhà nước theo quy định tại Thông tư 36/2018/TT-BTC hướng dẫn việc lập dự toán, quản lý, sử dụng và quyết toán kinh phí dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC, cần tăng cường các khoản tiết kiệm chi thường xuyên, các dịch vụ sẵn có cho nguồn kinh phí đào tạo, bồi dưỡng để hỗ trợ thêm một phần các khoản chi phí mà người học không được chi theo quy định: chi phí học chuyển đổi, kinh phí thực tế cuối khóa,... để giảm bớt khó khăn cho CBCCVC tham gia đào tạo, bồi dưỡng. Bên cạnh đó,

cần quan tâm động viên về mặt tinh thần, tạo điều kiện về mặt thời gian, hỗ trợ giải quyết công việc trong thời gian tham gia đào tạo, bồi dưỡng nhằm tạo sự an tâm đối với CBCCVC được cử đi đào tạo, bồi dưỡng, góp phần nâng cao chất lượng thực thi chính sách, tạo sự ủng hộ cho cán bộ, công chức để chính sách tiếp tục triển khai thực hiện và đạt kết quả cao hơn, đồng thời khắc phục những bất hợp lý của chế độ chính sách chung.

Năm 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 tỉnh đến địa phương. Kỹ năng số là rất cần 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 số, 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 sẽ xuất hiện những cách thức giao dịch mới, yêu cầu các cơ quan phải thay đổi phù hợp. Do đó, các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức 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 khoa học và công nghệ.

Đội ngũ CBCCVC có vị trí, vai trò quan trọng trong nền hành chính nói riêng, sự phát triển của Quảng Nam nói chung. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của các cơ quan, đơn vị. Đặc biệt, để xây dựng chính quyền điện tử, hướng đến chính quyền số, xã hội số, cần phải có nguồn nhân lực số chất lượng cao. Vì vậy, cần chú trọng xây dựng nguồn nhân lực khu vực hành chính công nói chung và đội ngũ cán bộ, công chức nói riêng có trình độ cao, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ. Để hoàn thành mục tiêu đó, mỗi cơ quan, đơn vị trong tỉnh cần xây dựng chiến lược, kế hoạch cụ thể và thực hiện đồng bộ các giải pháp để nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ chuyển đổi số hiện nay, nhằm ứng dụng cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư, đẩy mạnh ứng dụng vào công tác quản lý hành chính của Quảng Nam từng bước đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng.

Xem tiếp trang 5

trong giai đoạn hiện nay: “Phải thấm nhuần sâu sắc quan điểm công tác cán bộ là nhiệm vụ “then chốt” của công tác xây dựng Đảng, có liên quan đến sự sống còn của Đảng và vận mệnh của chế độ; cán bộ là cái gốc của mọi công việc, là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng. Vì vậy, phải đặc biệt coi trọng xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu thật sự có đức, có tài, có uy tín trong Đảng và nhân dân”¹⁸.

Theo đó, phải thực hiện đúng nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ; đổi mới phương pháp đánh giá nhận xét cán bộ, làm tốt công tác quy hoạch và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; bố trí, sử dụng cán bộ phải hợp lý đúng người, đúng việc, đúng sở trường; cùng chính sách đãi ngộ trân trọng, hợp lý; xây dựng cơ chế khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

Hai là, đối với mỗi cán bộ phải không ngừng tự trau dồi, rèn luyện bản lĩnh, phẩm chất đạo đức và thực hiện cho được bốn chữ “chí công vô tư”. Bởi, theo Hồ Chí Minh, tất cả những thói hư tật xấu trên nguyên nhân chính là “Trong Đảng ta còn có những người chưa học được, chưa làm được bốn chữ “chí công vô tư”...”¹⁹. Đây là vấn đề hết sức quan trọng để việc đánh giá cán bộ, sử dụng, bổ nhiệm, đề bạt cán bộ được chính xác, đòi hỏi người lãnh đạo và tổ chức cơ quan, đơn vị phải thấu suốt, phải có cái tâm trong sáng, thực sự chí công vô tư.

Tinh thần *chí công vô tư* được hiểu là mình luôn sẵn lòng vì mọi người, cần phải luôn luôn đặt lợi ích của Đảng, của Tổ quốc, của Nhân dân lên hàng đầu và khi khó khăn thì cần phải đi trước, hưởng thụ sau; không được tham tiền tài, địa vị, danh vọng và

tất cả mọi cán bộ, đảng viên đều sẽ chỉ có một mục đích cao nhất là làm sao để cuộc sống của Nhân dân no đủ, hạnh phúc, đất nước phồn vinh.

Ba là, kiên quyết, kiên trì đấu tranh ngăn chặn, loại trừ chủ nghĩa cá nhân trong từng tổ chức, cơ quan, đơn vị. Bởi, những thói hư, tật xấu nói trên thường xuất hiện trong một bộ phận cán bộ, đảng viên thiếu tu dưỡng, rèn luyện đạo đức cách mạng, sa vào chủ nghĩa cá nhân. Do đó, thực hiện hiệu quả vấn đề này chính là ngăn chặn, khắc phục từ gốc rễ không chỉ những thói hư tật xấu của hẹp hòi; xu nịnh; bè phái mà còn nhiều căn bệnh khác do chủ nghĩa cá nhân sinh ra.

Thực hiện hiệu quả những nội dung đó trong giai đoạn hiện nay cũng chính là thực hiện tốt những di huấn của Chủ tịch Hồ Chí Minh trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, đồng thời cũng chính là tiếp tục khẳng định vai trò, vị trí đặc biệt quan trọng của đội ngũ cán bộ đối với sự nghiệp cách mạng: “Công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém. Vì vậy, Đảng phải nuôi dạy cán bộ, như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu. Phải trọng nhân tài, trọng cán bộ, trọng mỗi một người có ích cho công việc chung của chúng ta”²⁰.

1. *Đại Việt sử ký toàn thư (Toàn thư)*, Nxb KHXH, H, 1993, t. 2, tr. 492.

2, 18. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb CTQG - ST, H, 2021, t. 2; tr. 226, 226.

3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb CTQG, H, 2011, t. 4, tr. 504; tr.114; tr.43; tr.43; tr. 114; t. 5, tr. 320; tr. 313; tr. 296; tr. 278; tr. 301; tr. 692; tr. 88 ; tr. 297; tr. 295; tr. 691; tr. 295; tr. 313.

CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ Ở QUẢNG NAM...

1, 2, 3. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Nghị quyết số: 26-NQ/TW ngày 19-5-2018 Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, dangcongsanvn.

Tiếp theo trang 80
4, 5, 6, 7, 8. Báo cáo Đề án số 427-ĐA/TU ngày 30-3-2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Nam *tổng kết 5 năm công tác bồi dưỡng, giai đoạn 2022 - 2025 và định hướng đến năm 2030*.

9, 10. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t. 2, Nxb CTQG - ST, H, 2021, tr. 235.