

Ứng dụng công nghệ thông tin vào đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu của chuyển đổi số

Nguyễn Thị Ngọc Mai

TS. GV Khoa Quản trị Nhân lực & Văn phòng, Học viện HCQG Phân hiệu Quảng Nam

Received: 10/6/2024; Accepted: 18/6/2024; Published: 28/6/2024

Abstract: Digital transformation is a global trend among governments aiming to provide a more modern governance approach and serve the public and society more professionally. Consequently, civil servants play a crucial role in the success of the digital transformation process in any country, including Vietnam. Therefore, training and developing civil servants to meet the demands of digital transformation is a key task in the process of building a digital government in Vietnam.

Keywords: Digital transformation, training, development, civil servants

1. Mở đầu

Mặc dù đã xuất hiện từ rất lâu trên thế giới, nhưng đến khi Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 (CMCN 4.0) bùng nổ, CDS (Digital Transformation) mới trở nên phổ biến trong thời gian gần đây. Có rất nhiều định nghĩa và cách hiểu khác nhau về CDS:

+ Theo Công ty Nghiên cứu và Tư vấn công nghệ thông tin Gartner, CDS là việc ứng dụng công nghệ trong thay đổi mô hình quản trị của tổ chức, từ đó tạo thêm nhiều cơ hội và giá trị mới, giúp tổ chức gia tăng tốc độ tăng trưởng và đạt doanh số tốt hơn [1].

+ Theo Microsoft, CDS chính là tái cấu trúc tư duy trong phối hợp giữa dữ liệu, quy trình và con người nhằm tạo ra nhiều giá trị mới [2].

Cũng có những định nghĩa khác cho rằng: CDS là thay đổi phương thức làm việc trong cuộc sống, phương thức sản xuất với các CNS, là sự tích hợp đầy đủ các công nghệ kỹ thuật số vào tất cả các lĩnh vực của một tổ chức, ứng dụng các công nghệ nhằm thay đổi cách thức vận hành, mô hình quản trị và đem đến những hiệu quả cao hơn, những giá trị mới hơn cho tổ chức. CDS còn là sự thay đổi về văn hóa của tổ chức, đòi hỏi tổ chức cần liên tục cập nhật, liên tục học hỏi theo cái mới, cái hiện đại và phải chấp nhận cả thất bại bên cạnh những thành công của sự đổi mới đem lại.

Đối với Việt Nam, CDS được nhận định là: quá trình thay đổi mô hình cũ, mô hình truyền thống sang quản trị số, dựa trên những ứng dụng công nghệ mới, như: Big data, IoT, điện toán đám mây...nhằm thay đổi phương thức điều hành, quy trình làm việc và văn hóa lao động trong tổ chức.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Lợi ích của CDS đem lại trong xây dựng chính

phủ số

CDS sử dụng dữ liệu và hệ thống CNS nhằm thay đổi trải nghiệm người sử dụng với các dịch vụ công do nhà nước cung cấp. Việc thay đổi hệ thống công nghệ cũng làm thay đổi nghiệp vụ, mô hình và phương thức hoạt động của bộ máy cơ quan nhà nước [3].

CDS cũng đang dần thay đổi nhận thức của những nhà lãnh đạo, những người đứng đầu các quốc gia, các tổ chức, có khả năng quyết định hướng đi và sự thành công của quốc gia và tổ chức. Hiện nay, các quốc gia trên thế giới đã đầu tư rất nhiều vào hệ thống hạ tầng CNTT nhằm phục vụ quá trình CDS trước những lợi ích mà nó đem lại. Theo đó, chính phủ các nước đã dần ứng dụng CDS vào công tác xây dựng “Nhà nước số”, “Chính phủ số”, “Chính phủ điện tử”. Đồng thời cũng đưa ra nhiều biện pháp hỗ trợ, khuyến khích các doanh nghiệp áp dụng những thành tựu cho CDS vào quá trình vận hành kinh doanh của doanh nghiệp. Đối với các hoạt động nhằm đảm bảo an ninh quốc gia, các bộ máy chính quyền nhiều quốc gia đã ngay lập tức áp dụng CDS khi nhận thức được tầm quan trọng của nó.

Trong xu hướng đó, Chính phủ Việt Nam cũng đang từng bước áp dụng vào quản lý và xây dựng chính phủ điện tử với các chính sách, pháp luật đang được sửa đổi, bổ sung nhằm có hệ thống pháp lý phù hợp với sự phát triển của CNS. Bên cạnh đó, Chính phủ Việt Nam còn khuyến khích các ngành nghề doanh nghiệp CDS trong tất cả các lĩnh vực như: CDS doanh nghiệp, CDS trong lĩnh vực ngân hàng, CDS trong lĩnh vực giáo dục, trong công tác truyền thông....

Tăng sự minh bạch và hiệu quả trong hệ thống quản trị của các tổ chức công: Tham gia quá trình CDS, lãnh đạo các tổ chức sẽ có thể chủ động và dễ

truy xuất báo cáo về các hoạt động của tổ chức. Mọi hoạt động của tổ chức sẽ được thể hiện trên các phần mềm quản trị, điều này sẽ giúp giảm sự chậm trễ, giúp nhà lãnh đạo quản lý tổ chức hiệu quả và minh bạch hơn so với trước đó [4]

Tối ưu hóa năng suất làm việc của CBCC: CĐS giúp các tổ chức trong khu vực công khai thác được tối đa năng lực làm việc của CBCC. Bởi những công việc có giá trị gia tăng thấp sẽ có hệ thống tự động thực hiện mà tổ chức không cần tốn chi phí trả lương cho vị trí đó. Đồng thời cũng giúp CBCC có thêm thời gian để nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ, thực hiện các công việc quan trọng khác. CĐS cũng giúp người quản lý dễ dàng đánh giá chất lượng công việc của từng CBCC qua số liệu báo cáo nhận lại vào cuối ngày, cuối tuần hoặc cuối tháng, cuối quý.

2.2. Yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ CĐS

Thứ nhất, cần có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ vững chắc: Để ứng dụng hiệu quả KHCN ở bất kỳ lĩnh vực nào, CBCC cần phải giỏi về CMNV. Do đó, trong thời đại CNS, đặc biệt là đội ngũ CBCC làm việc trong khu vực công cần đạt chuẩn về trình độ, chuyên môn đáp ứng yêu cầu phát triển số của nền hành chính hiện đại. Bởi, khi đã am hiểu về nguyên tắc hoạt động của từng ngành, lĩnh vực, CBCC sẽ lựa chọn công nghệ phù hợp, sử dụng hiệu quả và phát triển, hoàn thiện các ứng dụng, quy trình công nghệ giúp 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 người dân. Dẫn đến, để nâng cao trình độ CMNV, đội ngũ CBCC cần được tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng về áp dụng CNS vào công việc một cách bài bản, nghiêm túc.

Thứ hai, làm chủ được công nghệ và thành thạo kỹ năng trong môi trường số. Để vận hành chính phủ số, đội ngũ CBCC trong bộ máy nhà nước không chỉ thành thạo các thao tác về công nghệ để tương tác trong công việc mà còn phải khai thác hiệu quả tối đa khoa học và công nghệ để ứng dụng giải quyết các vấn đề đặt ra. CBCC phải có các kỹ năng, như sử dụng CNTT; đảm bảo an toàn thông tin, tổng hợp và phân tích dữ liệu, khai thác và sử dụng các ứng dụng vào công tác. Ngoài ra, CBCC cần rèn luyện 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, khả năng thích ứng linh hoạt với sự thay đổi của khoa học và công nghệ. Sự phát triển nhanh chóng của KHCN tạo ra nguy cơ tụt hậu cho những ai không kịp thời cập nhật kiến thức, nắm bắt thông tin,

theo kịp sự thay đổi của công nghệ. Nguồn nhân lực trong bất kể ngành nào muốn tồn tại và phát triển, cần phải có khả năng thích ứng linh hoạt với môi trường KHCN và CĐS, trong khuôn khổ của pháp luật. Sự linh hoạt để cung ứng dịch vụ công tốt nhất, đáp ứng nhu cầu của người dân, doanh nghiệp, thúc đẩy kinh tế phát triển. Sự linh hoạt, sáng tạo là điều kiện cần thiết để CBCC thay đổi phù hợp, tiến bộ trong cách thức làm việc, chất lượng sản phẩm nhằm phục vụ Nhân dân tốt nhất.

Thứ tư, yêu cầu về đạo đức công vụ: Trong thời kỳ CĐS, đội ngũ CBCC không những phải 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.

2.3. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng CB, CC và một số vấn đề đặt ra trong ĐTBĐ CB, CC đáp ứng yêu cầu CĐS

ĐTBĐ CBCC thường xuyên được quan tâm nhằm nâng cao năng lực, trình độ, phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm, ý thức phục vụ nhân dân của đội ngũ CBCC, đây được coi là một nhiệm vụ quan trọng, góp phần nâng cao năng lực, hiệu quả, hiệu lực thực thi công vụ thông qua việc trang bị kiến thức, kỹ năng, cách thức hoạt động công vụ cũng như giáo dục ý thức, trách nhiệm và thái độ trong thực hiện công việc.

Trước những yêu cầu đặt ra cho đội ngũ CBCC trong tiến trình chuyển đổi chính phủ số của Đảng và nhà nước, ĐTBĐ CBCC cũng cần có những thay đổi trong cách thức, phương pháp ĐTBĐ truyền thống chuyên sang ứng dụng triệt để CNTT. Trong thời gian đại dịch Covid, những bài giảng được ứng dụng CNTT, sử dụng mạng Internet đã được áp dụng trong giảng dạy, bồi dưỡng CBCC. Điều này dẫn đến việc học tập bồi dưỡng của CBCC không những không bị ngắt quãng mà còn giúp cho các cơ sở GD&ĐT nhận định những ưu điểm và hạn chế khi sử dụng môi trường mạng trong giảng dạy. Có thể thấy: với ưu điểm có thể tạo nên môi trường học tập rộng rãi cho một số lượng lớn người học, không phụ thuộc vào không gian và thời gian vật lý nếu điều kiện cho phép, có thể giúp người học tiết kiệm được chi phí đi lại, sắp xếp được thời gian học tập hợp lý cho mình, đào tạo và bồi dưỡng trực tuyến có thể giúp khắc phục những khó khăn trong việc tổ chức các khóa học tại các địa phương ở xa nơi tổ chức ĐTBĐ. Đồng thời có thể tạo ra những cơ hội học tập mới cho người học cũng như đáp ứng yêu cầu mở rộng, phát triển và làm phong phú

hơn các nội dung ĐTBĐ.

Tuy nhiên, do áp dụng phương thức giảng dạy trực tuyến vào ĐTBĐ nói chung, ĐTBĐ CBCC nói riêng ở Việt Nam đang còn là bước đầu, dẫn đến bên cạnh những ưu điểm nêu trên thì cần nhận định một số vấn đề đang tồn tại như sau:

Thứ nhất, việc ứng dụng CNTT vào ĐTBĐ CBCC thời gian qua đang chỉ dừng lại ở việc chuyển đổi hình thức giảng dạy từ trực tiếp sang trực tuyến. Còn phương pháp giảng dạy của giảng viên vẫn sử dụng là phương pháp giảng dạy truyền thống;

Thứ hai, mặc dù đã thay đổi hình thức giảng dạy nhưng tài liệu giảng dạy vẫn chưa được số hóa, dẫn đến chủ yếu vẫn sử dụng tài liệu giấy, chưa có nhiều tài liệu điện tử, khiến cho việc áp dụng giảng dạy trực tuyến vẫn còn nhiều hạn chế;

Thứ ba, việc áp dụng hình thức học trực tuyến đã khiến cho người học và giảng viên tiết kiệm được thời gian đi lại. Nhưng do hạn chế trong nhận thức về ĐTBĐ đã khiến cho một bộ phận CBCC khi tham gia học trực tuyến đã học đối phó bằng cách mở màn hình để có mặt điểm danh nhưng thực chất là đang làm các công việc khác, không tham gia học tập. Hiện tượng này cũng khiến cho giảng viên khi tham gia giảng dạy không mặn mà với việc truyền đạt kiến thức bởi tâm lý học viên không thiết tha học thì giảng viên cũng không nhiệt tình giảng dạy;

Thứ tư, ứng dụng CNTT vào giảng dạy đòi hỏi một cơ sở hạ tầng mạng Internet thông suốt mới đem lại hiệu quả cao. Tuy nhiên, nền tảng hạ tầng cơ sở chưa đáp ứng được với nhu cầu của thực tiễn dẫn đến đường truyền mạng bị ngắt kết nối, phần mềm giảng dạy chưa cập nhật hiện đại...tất cả các vấn đề này đều khiến cho môi trường học tập bị gián đoạn, không thể đem lại hiệu quả cao;

Thứ năm, do nhận thức của CBCC khi tham ĐTBĐ chưa cao, dẫn đến học trực tuyến càng làm cho họ học một cách thụ động, bởi trong môi trường trực tuyến thì sẽ không gặp mặt trực tiếp, do đó hạn chế việc tương tác trực tiếp giữa giảng viên với người học hoặc giữa người học với nhau. Dẫn đến hạn chế trong trao đổi ý kiến, ý tưởng sáng tạo trong học tập.

Từ những vấn đề trên, để nâng cao chất lượng ĐTBĐ CBCC đáp ứng yêu cầu CĐS, cần đổi mới ĐTBĐ CBCC theo những nội dung sau:

+ *Một là*: nâng cao nhận thức của đội ngũ CBCC cũng như đội ngũ giảng viên tham gia ĐTBĐ về vai trò, lợi ích và tầm quan trọng cũng như tính tất yếu của đổi mới ĐTBĐ nhằm thích ứng với những yêu cầu đặt ra của CĐS nhà nước;

+ *Hai là*: để ĐTBĐ thực hiện đúng với tinh thần của CĐS Chính phủ và các Bộ, ngành liên quan cần phối hợp triển khai trong xây dựng hệ thống hạ tầng cơ sở mạng viễn thông đảm bảo cho hoạt động ĐTBĐ trực tuyến đạt được hiệu quả;

+ *Ba là*: cần số hóa hệ thống tài liệu ĐTBĐ theo hệ thống nhằm đáp ứng yêu cầu đặt ra của hoạt động ĐTBĐ. Hệ thống tài liệu này không những cần đảm bảo được số hóa toàn diện, mà còn cần được bổ sung, điều chỉnh thường xuyên nhằm cập nhật các kiến thức mới cung cấp cho đội ngũ giảng viên và người học;

+ *Bốn là*: cần xây dựng quy chế tham gia học tập trực tuyến đối với cả giảng viên lẫn người học để đảm bảo thời gian lên lớp, hiệu quả tương tác giữa người học với người học, giữa giảng viên với người học;

+ *Năm là*: xây dựng các khóa đào tạo, bồi dưỡng về CNS cho đội ngũ giảng viên để đội ngũ này sử dụng thành thạo CNTT từ đó có thể áp dụng vào bài giảng nhằm tăng tính cập nhật và phong phú cho bài giảng;

+ *Sáu là*: cần xây dựng hệ thống đánh giá tương ứng với phương thức giảng dạy trực tiếp. Theo đó, các bài kiểm tra đánh giá cần được xây dựng trên phần mềm theo hướng các bài trắc nghiệm, hoặc hỏi đáp. Như vậy kiểm tra đánh giá sẽ thực chất hơn và đem lại hiệu quả cao trong áp dụng CNS.

3. Kết luận

Đáp ứng yêu cầu CĐS là tất yếu khách quan, vấn đề cấp bách trong quản trị khu vực công nói chung và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC nói riêng. CĐS trong đào tạo, bồi dưỡng mang lại nhiều lợi ích như cắt giảm chi phí vận hành, số lượng người học tiếp cận được nhiều hơn và ở những không gian, thời gian khác nhau. Tuy nhiên, vẫn cần nhận định những hạn chế đang tồn tại để có phương hướng khắc phục nhằm nâng cao hơn nữa hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC.

Tài liệu tham khảo

[1] Lê Phạm (2019), *Chuyển đổi kỹ thuật số là một hành trình*. <https://vnmedia.vn/cong-nghe/201904/chuyen-doi-ky-thuat-so-la-mot-hanh-trinh-630623/>

[2] Microsoft (2017), *A Strategic Approach to Digital Transformation in Manufacturing Industries*. USA: Microsoft.

[3] Microsoft (2018), *Giải mã những ảnh hưởng kinh tế của CĐS tại khu vực châu Á - Thái Bình Dương*.

[4] Đỗ Mỹ Linh (2021), Giải pháp cho doanh nghiệp nhỏ và vừa - Số hóa doanh nghiệp 4.0. <https://cole.vn/blog/giai-phap-cho-doanh-nghiep-vua-va-nho/>