BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

BÙI HỒNG DIỆP

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TRƯỜNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CÔNG THƯƠNG TRUNG ƯƠNG TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

Hà Nội - 2023

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

BÙI HỒNG DIỆP

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TRƯỜNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CÔNG THƯƠNG TRUNG ƯƠNG TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

Chuyên ngành : Quản trị nhân lực

Mã số : 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. NGUYỄN THỊ HỒNG (88)

Hà Nội - 2023

LỜI CAM ĐOAN

Tác giả xin cam đoan: Bản luận văn tốt nghiệp này là công trình nghiên cứu thực sự của cá nhân, được thực hiện trên cơ sở nghiên cứu lý thuyết, nghiên cứu khảo sát tình hình thực tế và dưới sự dẫn dắt khoa học của Tiến sĩ Nguyễn Thị Hồng (88).

Các số liệu và kết quả nêu trong luận văn là trung thực, có trích dẫn nguồn gốc rõ ràng, các giải pháp đưa ra xuất phát từ thực tiễn và kinh nghiệm công tác. Các kết quả nghiên cứu trong luận văn chưa từng được tác giả công bố dưới bất kì hình thức nào.

Tác giả luận văn

Bùi Hồng Diệp

LỜI CẢM ƠN

Em xin gửi lời cảm ơn chân thành và sự tri ân sâu sắc tới các Thầy, Cô của Trường Đại học Lao động - Xã hội, đặc biệt là các Thầy, Cô Khoa Quản lý nguồn nhân lực của Trường đã cùng với tri thức và tâm huyết của mình để truyền đạt vốn kiến thức quý báu cho chúng em trong suốt thời gian học tập ở Trường. Em xin chân thành cảm ơn TS. Nguyễn Thị Hồng (88) đã nhiệt tình hướng dẫn em hoàn thành luận văn tốt nghiệp này.

Trong quá trình làm luận văn, do trình độ lý luận cũng như kinh nghiệm thực tiễn còn hạn chế nên bản luận văn không tránh khỏi những thiếu sót, em rất mong nhận được ý kiến đóng góp của các Thầy, Cô để em học thêm được nhiều kinh nghiệm và kiến thức của em trong lĩnh vực này được hoàn thiện hơn.

Em xin chân thành cảm ơn!

Tác giả luận văn

Bùi Hồng Diệp

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN .....
LỜI CẢM ƠN .....
MỤC LỤC .....
DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT I
DANH MỤC BẢNG, BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ, HÌNH II
LỜI MỞ ĐẦU 1
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ 11
1.1. Một số khái niệm cơ bản 11
1.1.1. Viên chức 11
1.1.2. Chất lượng đội ngũ viên chức 13
1.1.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức 15
1.1.4. Chuyển đổi số và yêu cầu đặt ra đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức 17
1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng viên chức đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số 20
1.2.1. Nhóm tiêu chí đánh giá trình độ, kỹ năng nghề nghiệp 20
1.2.2. Nhóm tiêu chí về phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp 22
1.2.3. Tiêu chí về thể lực 23
1.2.4. Tiêu chí về kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao 23
1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trong bối cảnh chuyển đổi số 24
1.3.1. Tuyển dụng viên chức 24
1.3.2. Đào tạo, bồi dưỡng viên chức 25

1.3.3. Bố trí và sử dụng đội ngũ viên chức 27
1.3.4. Chế độ đãi ngộ viên chức 27
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng viên chức trong bối cảnh chuyển đổi số 28
1.4.1. Các nhân tố bên trong 28
1.4.2. Các nhân tố bên ngoài 30
1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại một số đơn vị sự nghiệp và bài học cho Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương 33
1.5.1. Kinh nghiệm tại một số đơn vị sự nghiệp công lập 33
1.5.2. Bài học kinh nghiệm 35
CHƯƠNG 2 THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TẠI TRƯỜNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CÔNG THƯƠNG TRUNG ƯƠNG TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ 38
2.1. Khái quát chung về Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương 38
2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển 38
2.1.2. Cơ cấu tổ chức bộ máy 39
2.1.3. Chức năng, nhiệm vụ 42
2.1.4. Quy mô và cơ cấu đội ngũ viên chức 45
2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương 47
2.2.1. Thực trạng trình độ, kỹ năng nghề nghiệp 47
2.2.2. Về phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp 55
2.2.3. Thực trạng thể lực của viên chức 57
2.2.4. Thực trạng mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao 58

2.3. Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trong bối cảnh chuyển đổi số.. 60
2.3.1. Thực trạng tuyển dụng viên chức..... 60
2.3.2. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng viên chức..... 67
2.3.3. Thực trạng bố trí và và sử dụng viên chức..... 72
2.3.4. Thực trạng đãi ngộ viên chức 74
2.4. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương..... 81
2.4.1. Thực trạng các yếu tố bên trong..... 81
2.4.2. Thực trạng các yếu tố bên ngoài 86
2.5. Đánh giá chung nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương..... 91
2.5.1. Kết quả đạt được 91
2.5.2. Một số hạn chế và nguyên nhân..... 93
CHƯƠNG 3 GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC CỦA TRƯỜNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CÔNG THƯƠNG TRUNG ƯƠNG TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ..... 96
3.1. Quan điểm, phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trong bối cảnh chuyển đổi số 96
3.1.1. Quan điểm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trong bối cảnh chuyển đổi số.. 96
3.1.2. Phương hướng về tiêu chuẩn đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trong bối cảnh chuyển đổi số.. 98
3.2. Đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trong bối cảnh chuyển đổi số..... 99

3.2.1. Hoàn thiện công tác tuyển dụng viên chức 99
3.2.2. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp..... 101
3.2.3. Đẩy mạnh công tác bồi dưỡng lý luận chính trị - tư tưởng, nâng cao phẩm chất đạo đức..... 104
3.2.4. Tăng cường công tác quản lý trong bố trí và sử dụng viên chức theo vị trí việc làm. 106
3.2.5. Hoàn thiện các chế độ chính sách đãi ngộ đảm bảo lợi ích vật chất và tinh thần cho đội ngũ viên chức..... 107
3.3. Khuyến nghị..... 109
3.3.1. Khuyến nghị với Chính phủ..... 109
3.3.2. Khuyến nghị với Bộ Công Thương..... 110
KẾT LUẬN..... 112
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO 114
PHỤ LỤC .....

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

TT	Chữ viết tắt	Nghĩa tiếng Việt
1	BCT	Bộ Công Thương
2	Bộ LĐTBXH	Bộ Lao động Thương binh xã hội
3	CĐ	Cao đẳng
4	CMCN	Cách mạng công nghiệp
5	ĐH	Đại học
6	LLCT	Lý luận chính trị
7	NQ/TW	Nghị quyết/Trung ương
8	TC	Trung cấp
9	TS	Tiến sỹ
10	UBND	Ủy ban nhân dân
11	VC	Viên chức

DANH MỤC BẢNG, BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ, HÌNH

Bảng 2.1: Số lượng viên chức giai đoạn 2018 – 2022 46
Bảng 2.2: Cơ cấu giới tính, độ tuổi, thâm niên công tác của viên chức tại Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công thương Trung ương năm 2022 46
Bảng 2.3: Trình độ chuyên môn của viên chức giai đoạn 2018 - 2022 48
Bảng 2.4: Cơ cấu theo chức danh lãnh đạo, quản lý, không quản lý 49
Bảng 2.5: Cơ cấu nguồn nhân lực tổ chức theo bằng cấp chuyên môn 50
Bảng 2.6: Trình độ LLCT đội ngũ VC Nhà trường từ 2018-2022 52
Bảng 2.7: Trình độ tin học, ngoại ngữ của đội ngũ viên chức Nhà trường từ năm 2018 – 2022 53
Bảng 2.8: Đánh giá kỹ năng nghề nghiệp của viên chức 54
Bảng 2.9: Đánh giá phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp của viên chức 56
Bảng 2.10: Thống kê tình hình sức khỏe của viên chức trong trường 58
Bảng 2.11: Kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức giai đoạn 2018 - 2022 .. 59
Bảng 2.12: Kết quả tuyển dụng VC của Trường giai đoạn 2020 – 2022 65
Bảng 2.13: Kết quả tuyển dụng theo chức danh nghề nghiệp từ năm 2020 – 2022 65
Bảng 2.14: Đánh giá thực trạng tuyển dụng viên chức của Trường 66
Bảng 2.15: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng của Trường năm 2020 – 2022 69
Bảng 2.16: Đánh giá hoạt động đào tạo, bồi dưỡng viên chức của Trường ... 70
Bảng 2.17: Đánh giá về sự phù hợp giữa trình độ, năng lực của viên chức đối với các vị trí đang đảm nhận 73
Bảng 2.18: Quy định hệ số hiệu suất lao động 76
Bảng 2.19: Phụ cấp đối với cán bộ Đoàn thanh niên 77
Bảng 2.20: Mức chi phúc lợi, trợ cấp cho viên chức của Trường 78
Bảng 2.21: Đánh giá thực trạng đãi ngộ viên chức của Trường 79

Bảng 2.22: Tình hình tài chính của Trường giai đoạn 2020-2022 83

Biểu đồ 2.1: Những khó khăn của viên chức khi quyết định nâng cao tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng năng lực bản thân 85

Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức bộ máy 41

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trước sự bùng nổ của cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đã mở ra một kỷ nguyên đột phá của ngành công nghệ số - thông minh hóa mọi mặt của xã hội. Chuyển đổi số dần trở thành phương hướng đi tiếp theo trong chặng đường phát triển thời kỳ 4.0, là cơ hội để phát triển đất nước. Để định hướng, hoạch định điều đó, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách thúc đẩy quá trình chuyển đổi số, điển hình như: Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã xác định mục tiêu cụ thể đến năm 2025: "Cơ bản hoàn thành chuyển đổi số trong cơ quan Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị xã hội". Quán triệt quan điểm chỉ đạo của Đảng, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 về việc phê duyệt Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 để triển khai nhiệm vụ chuyển đổi số quốc gia và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao - một nội dung quan trọng trong 3 đột phá chiến lược đưa đất nước phát triển nhanh và bền vững.

Trong bối cảnh chuyển đổi số đòi hỏi cán bộ, công chức, viên chức không ngừng rèn luyện nâng cao năng lực và trình độ khoa học - công nghệ phát triển nhanh, đặc biệt là việc ứng dụng công nghệ thông tin trong công việc đã làm thay đổi nhận thức của mỗi cá nhân. Muốn tồn tại được các cá nhân phải thích ứng với sự biến đổi nhanh và không ngừng của khoa học công nghệ, nếu không sẽ làm chậm quá trình phát triển của cá nhân và xã hội. Đối với khu vực nhà nước, việc ứng dụng công nghệ thông tin và khoa học kỹ thuật thì trước hết phải có nguồn nhân lực làm chủ công nghệ và tham gia vào

quá trình tương tác mới có thể vận hành và ứng dụng được thành tựu của khoa học công nghệ phục vụ cho công việc của mình đáp ứng với quá trình phát triển của xã hội. Do đó, đòi hỏi mỗi viên chức phải tự đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao năng lực để có thể theo kịp với tốc độ phát triển kinh tế - xã hội.

Đứng trước yêu cầu ngày càng cao của giai đoạn phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đội ngũ viên chức trong khu vực công nói chung, đội ngũ viên chức Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương nói riêng phải không ngừng nỗ lực phấn đấu học tập nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới.

Trong những năm qua, chất lượng đội ngũ viên chức Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương không ngừng được nâng cao cả về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp, trình độ tin học, ngoại ngữ và đạo đức nghề nghiệp. Tuy nhiên, so với yêu cầu đề ra thì vẫn chưa đáp ứng được nhất là trong công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực ngành Công Thương phục vụ cho bối cảnh chuyển đổi số.

Với mục tiêu từng bước xây dựng Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trở thành cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nằm trong tốp đầu của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong cả nước. Đứng trước yêu cầu đó Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương đã và đang tập trung nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trong bối cảnh chuyển đổi số là một tất yếu khách quan. Vì vậy học viên lựa chọn đề tài: ***"Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trong bối cảnh chuyển đổi số"*** làm luận văn Thạc sĩ của mình.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận văn

Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức là một trong những nội dung quan trọng của công tác quản lý và sử dụng cán bộ đã nhận được sự

quan tâm của nhiều nhà quản lý, nhà nghiên cứu khoa học. Đến nay đã có nhiều công trình nghiên cứu ở những cấp độ khác nhau được công bố thể hiện qua các cuốn sách chuyên khảo, các Hội thảo khoa học, các đề tài nghiên cứu khoa học, luận văn. Một số công trình nghiên cứu tiêu biểu như:

Trong cuốn sách *"Phương pháp và kỹ năng quản lý nhân sự*" của Viện Nghiên cứu và Đào tạo về quản lý, Nhà xuất bản Lao động Xã hội, Hà Nội - 2004 đã nghiên cứu các biện pháp quản lý nhân sự hiện đại, nhấn mạnh bí quyết để thu hút và lưu giữ nhân tài, thừa nhận và thể hiện giá trị của người tài và tạo môi trường làm việc cho họ.

Đề án Văn hóa công vụ theo Quyết định số 1847/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, ngày 27 tháng 12 năm 2018. Theo đó, Đề án tập trung thực hiện các nội dung về tinh thần, thái độ làm việc của cán bộ, công chức, viên chức; về chuẩn mực giao tiếp, ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức; chuẩn mực về đạo đức, lối sống của cán bộ, công chức, viên chức và về trang phục của cán bộ, công chức, viên chức khi thực hiện nhiệm vụ, công vụ.

Đề tài khoa học cấp Bộ "*Nghiên cứu kinh nghiệm quản lý đội ngũ viên chức nhà nước trong lĩnh vực dịch vụ công (giáo dục, giáo dục khoa học và công nghệ) của một số nước trên thế giới"* của Trần Lưu Trung. Đề tài nghiên cứu, sự phát triển dịch vụ công là một tất yếu cả về kinh tế và chính trị đối với một quốc gia đã chuyển sang vận hành trên nền tảng pháp quyền và có nền kinh tế thị trường. Sự phát triển về lượng và chất của dịch vụ công là một tiêu chí để đánh giá nền kinh tế thị trường và Nhà nước pháp quyền. Mức độ phát triển dịch vụ công phản ánh mức độ phát triển tính chất xã hội của nền kinh tế thị trường, tính chất nhân dân của Nhà nước pháp quyền. Trong những năm gần đây, các hoạt động sự nghiệp, dịch vụ công ở nước ta đã có những tiến bộ nhất định; tuy nhiên cũng đang còn nhiều hạn chế, bất hợp lý trong việc đáp ứng các nhu cầu, lợi ích ngày càng đa dạng của người dân kể cả về số lượng,

chất lượng và hiệu quả. Thực trạng trên bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân khác nhau, trong đó, một trong những nguyên nhân quan trọng và gây tác động trực tiếp là những bất hợp lý về cơ chế quản lý đội ngũ viên chức, nguồn nhân lực làm việc trong các lĩnh vực dịch vụ công. Việc nghiên cứu kinh nghiệm quản lý viên chức của các nước trên thế giới, từ đó rút ra bài học đối với quản lý đội ngũ viên chức ở nước ta là rất cần thiết. Vì vậy, đề tài được thực hiện nhằm đóng góp thêm vào quá trình tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện Luật Viên chức và hệ thống thế chế về quản lý viên chức của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế, tăng cường cạnh tranh để tăng cường chất lượng, tiết kiệm chi phí, thúc đẩy sự tham gia của đông đảo các cá nhân, tổ chức tham gia cung ứng dịch vụ công

Đề tài khoa học *"Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0"* của Hữu Kim Ly (2020). Tác giả đã nghiên cứu cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 tác động to lớn đến sự phát triển kinh tế, chính trị, xã hội, an ninh quốc phòng, môi trường và kể cả vai trò của cán bộ, công chức nói chung, cán bộ, công chức cấp cơ sở nói riêng. Chính điều này, đã mang lại nhiều cơ hội cũng như thách thức đối với mọi quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Vì vậy, một trong những yêu cầu cấp bách hiện nay là "phải xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở giỏi về chuyên môn nghiệp vụ, có trình độ quản lý nhà nước phù hợp với vị trí việc làm, có kiến thức chuẩn về tin học, ngoại ngữ, có khả năng tiếp nhận các xu thế công nghệ mới, biết áp dụng công nghệ thông tin vào quản lý nhà nước ở địa phương, thay đổi tư duy từ quản lý - cai trị sang tư duy hỗ trợ, phục vụ, kiến tạo, sáng tạo, đồng hành thúc đẩy sự phát triển, tập trung xây dựng chính quyền tương tác, đối tác, liêm chính, kiến tạo, vì nhân dân phục vụ".

Các công trình nghiên cứu đã đề cập đến nhiều biện pháp để nâng cao chất lượng và hiệu quả làm việc của đội ngũ công chức, viên chức. Tuy nhiên để

có thể áp dụng vào các đơn vị sự nghiệp công lập thì cần phải căn cứ vào tình hình cụ thể của từng cơ quan, đơn vị. Bên cạnh những ấn phẩm, tài liệu khoa học nêu trên, hiện nay vấn đề này đang thu hút sự nghiên cứu của nhiều học viên, cụ thể:

Luận án của tác giả Lê Xuân Cử (2016) về *"Chất lượng công chức ngành Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội"*. Đề tài luận án là làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về công chức, chất lượng công chức ngành Lao động, Thương binh và Xã hội TP Hà Nội để đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức ngành Lao động, Thương binh và Xã hội TP Hà Nội.

Luận án của tác giả Nguyễn Văn Hòa (2019) về *"Xây dựng đội ngũ công chức ở nước ta hiện hay theo tư tưởng Hồ Chí Minh"*. Đề tài đã nghiên cứu một cách cơ bản, có tính hệ thống tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng đội ngũ công chức, từ đó vận dụng nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả của hoạt động xây dựng đội ngũ công chức nhà nước ở nước ta hiện nay.

Luận án của tác giả Nguyễn Mạnh Cường (2019) *về "Chất lượng đội ngũ công chức của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội"*. Luận án đã phát triển bộ tiêu chí cấu thành chất lượng đội ngũ công chức trong cơ quan hành chính nhà nước, bao gồm 6 tiêu chí: 1) Thái độ, hành vi, sức khỏe; 2) Năng lực đội ngũ công chức; 3) Trình độ đội ngũ công chức; 4) Kết quả thực hiện công việc; 5) Tinh thần hợp tác với đồng nghiệp; 6) Khả năng sử dụng tin học, ngoại ngữ của đội ngũ công chức. Tác giả đã sử dụng phương pháp định lượng để lượng hóa chất lượng đội ngũ công chức của Bộ LĐTBXH và các tiêu chí cấu thành (Thái độ, hành vi, sức khỏe; Năng lực đội ngũ công chức; Trình độ đội ngũ công chức; Kết quả thực hiện công việc; Tinh thần hợp tác với đồng nghiệp; Khả năng sử dụng tin học, ngoại ngữ của đội ngũ công chức). Sử dụng phương pháp tính bình quân theo gia trọng để xác định tầm quan trọng của các

tiêu chí cấu thành trong chất lượng đội ngũ công chức của Bộ LĐTBXH.

Tác giả Lại Hồng Sơn năm (2020) có bài viết *"Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đáp ứng với xu thế phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư"*. Trong bài viết tác giả nhấn mạnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư là cuộc cách mạng có tốc độ phát triển nhanh chưa từng có trong lịch sử, đã và đang tác động sâu rộng đến mọi lĩnh vực đời sống xã hội trong đó có giáo dục và đào tạo. Sự tác động đó đã và đang đạt ra những yêu cầu vô cùng cấp bách cho sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Đây chính là thách thức trong việc đào tạo nguồn nhân lực theo nhu cầu của thời đại; trong đó có tác động trực tiếp đến việc xây dựng đội ngũ giảng viên của các cơ sở giáo dục.

Ngoài các công trình nghiên cứu trên, một số luận văn thạc sĩ cũng đề cập đến nội dung này. Chẳng hạn, Chu Thị Tú (2017) *về "Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức Cục thuế Nghệ An đến năm 2020".* Đề tài khái quát những vấn đề lý luận về cán bộ, công chức và chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức; hệ thống hóa được những quan điểm đường lối, chủ trương của Đảng, Nhà nước ta về đội ngũ cán bộ, công chức. Từ đó đúc kết được những khái niệm và những tiêu chí đánh giá, những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Đề xuất được một số giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức Cục thuế Nghệ An nhằm đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới. Vương Hương Ly (2020) về *"Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính tại Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội"*. Đề tài nghiên cứu dựa trên những luận giải khoa học được chứng minh và diễn giải theo chủ nghĩa Mác - Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh và các quan điểm của Đảng về xây dựng và phát triển đội ngũ CCVC để làm rõ những vấn đề xung quanh chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của UBND quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội.

Nhìn chung các công trình trên đều có những đánh giá sơ bộ về năng lực của đội ngũ công chức nhà nước và đã đưa ra một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức. Dưới góc độ khoa học, các công trình nói trên là hết sức có giá trị đối với những người đã và đang nghiên cứu chất lượng đội ngũ công chức, viên chức nói chung và chất lượng viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương. Tuy nhiên, về việc nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương hiện nay chưa có đề tài nghiên cứu. Mỗi công trình đều đề cập đến vấn đề chất lượng nhiều cấp độ khác nhau. Tiếp thu có chọn lọc kết quả nghiên cứu của các tài liệu nói trên, luận văn đi sâu nghiên cứu làm sáng tỏ vấn đề chất lượng của viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương nhằm đưa ra những giải pháp hữu hiệu nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương đáp ứng với yêu cầu của chuyển đổi số.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ viên chức, các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trong bối cảnh chuyển đổi số từ đó đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Nhà trường trong bối cảnh chuyển đổi số.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức.

- Phân tích thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trong bối cảnh

chuyển đổi số.

- Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trong bối cảnh chuyển đổi số.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài

4.1. Đối tượng nghiên cứu:

Chất lượng đội ngũ viên chức và các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về không gian: Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương.

- Về thời gian: Các số liệu thứ cấp thu thập từ năm 2018 đến 2022, các giải pháp định hướng đến năm 2025.

5. Phương pháp nghiên cứu

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu ban đầu, tác giả đã sử dụng các kết hợp các phương pháp nghiên cứu khác nhau đối với nguồn dữ liệu khác nhau, tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu khác nhau.

- Dữ liệu thứ cấp: là các tài liệu được công bố rộng rãi, bao gồm các văn bản quy phạm pháp luật, các công trình nghiên cứu về vấn đề nhân lực của nền hành chính công, các công trình luận án tiến sĩ, giáo trình, bài báo, tạp chí chuyên ngành, đề tài nghiên cứu khoa học, sách tham khảo, các thông tin trên phương tiện thông tin đại chúng. Các bản báo cáo, kế hoạch nhân sự hàng năm của các đơn vị đơn vị sự nghiệp công lập nói chung và Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương nói riêng.

- Dữ liệu sơ cấp: khảo sát nhu cầu của các viên chức trong quá trình nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức, những hoạt động của viên chức muốn tham gia trong thực tế, nhận định về công tác nâng cao đội ngũ viên chức của

cơ quan để tìm hiểu sự phù hợp khách quan, mong muốn của bản thân các viên chức trong quá trình làm việc, từ đó tiếp thu những kinh nghiệm liên quan đến đối tượng trong quá trình nghiên cứu đề tài.

Địa điểm: Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương, số 193 phố Vĩnh Hưng, Hoàng Mai, TP Hà Nội.

Đối tượng khảo sát: viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương.

Hình thức khảo sát: Phiếu khảo sát Online trên nền tảng Google Form

Số lượng phiếu khảo: số phiếu thu về 95 phiếu và số phiếu hợp lệ là 92 phiếu.

Nội dung phiếu khảo sát: Ý kiến đánh giá về chất lượng đội ngũ viên chức và công tác nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trong bối cảnh chuyển đổi số.

Phương pháp tổng hợp, phân tích thông tin:

Từ những dữ liệu thu được từ thực tiễn tại Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương, trong quá trình nghiên cứu lí luận khoa học, tiến hành tổng hợp, đối chiếu, phân tích các thông tin để đưa ra được những nhận định, quy luật thông tin có được; hiểu được ý nghĩa của các con số, dữ liệu sẽ rút ra được những bài học kinh nghiệm và phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trong thời gian tới

Phương pháp phân tích, so sánh: Được sử dụng để so sánh sự phát triển đội ngũ công chức, viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương giữa các thời kì và so sánh sự phát triển đội ngũ viên chức trong đơn vị sự nghiệp cùng thời kỳ.

6. Những đóng góp mới của luận văn

- Về mặt lý luận: luận văn đã làm rõ hơn những tiêu chí, những yêu cầu về chất lượng viên chức trong bối cảnh chuyển đổi số. Đặc biệt, ngoài những

tiêu chuẩn cơ bản, luận văn đã bổ sung thêm "kỹ năng số" – một kỹ năng quan trọng trong thời kỳ chuyển đổi số. Ngoài ra, luận văn đã làm rõ các hoạt động cần thiết để nâng cao chất lượng viên chức trong bối cảnh chuyển đổi số.

- Về mặt thực tiễn: dựa trên lý luận đã thiết lập, luận văn đã đánh giá được thực trạng chất lượng viên chức và các hoạt động nâng cao chất lượng viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương. Trên cơ sở đó, luận văn đưa ra một số giải pháp có khả thi nhằm nâng cao chất lượng viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trong bối cảnh chuyển đổi số.

7. Nội dung chi tiết

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, luận văn gồm 3 Chương như sau:

Chương 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trong bối cảnh chuyển đổi số

Chương 2: Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trong bối cảnh chuyển đổi số

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trong bối cảnh chuyển đổi số

CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1. Viên chức

Viên chức là thuật ngữ được sử dụng để chỉ các cá nhân làm việc trong hệ thống hành chính công quyền và nhận trách nhiệm thi hành các nhiệm vụ và chức vụ công vụ. Họ được tuyển dụng và bổ nhiệm dựa trên tiêu chí năng lực và đáp ứng yêu cầu cụ thể của công việc trong tổ chức công quyền.

Trong Từ điển bách khoa Việt Nam, viên chức được định nghĩa là những người làm việc trong lĩnh vực công hoặc tư, bao gồm nhiều ngành nghề khác nhau trong xã hội. Có thể phân loại viên chức thành các nhóm như viên chức nhà nước (công chức), viên chức sự nghiệp, viên chức kinh doanh, dịch vụ...

Ở các nước tư bản chủ nghĩa, viên chức có địa vị và điều kiện công tác khác nhau. Các viên chức cấp cao thường thuộc tầng lớp trên trong xã hội, trong khi viên chức trong các lĩnh vực khoa học, kỹ thuật, giáo dục, giáo dục có trình độ và kỹ năng chuyên môn, thu nhập ổn định và nằm trong tầng lớp trung lưu. Viên chức nhỏ gần gũi với những người lao động. Chủ nghĩa xã hội đã thay đổi vị trí của viên chức, và hàng ngũ viên chức được bổ sung từ các tầng lớp công nhân, nông dân và nhân dân lao động. Viên chức là một phần của người lao động làm chủ đất nước và tham gia tổ chức công đoàn cùng với công nhân. Thông thường, thuật ngữ cán bộ, công chức được sử dụng để chỉ những người làm việc công và nhận lương theo chính sách tiền lương của nhà nước, có thể từ ngân sách nhà nước, thu từ sự nghiệp, dịch vụ hoặc từ kết quả kinh doanh của các doanh nghiệp nhà nước.

Theo Luật viên chức số 58/2020/QH10 ngày 15 tháng 11 năm 2010: *"Viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật".*

Từ khái niệm trên cho thấy viên chức có những đặc điểm sau:

- Viên chức phải là công dân Việt Nam: Điều này chỉ ra rằng viên chức phải có quốc tịch Việt Nam.

- Về chế độ tuyển dụng: Viên chức phải là những cá nhân được tuyển dụng vào các vị trí việc làm cụ thể. Điều này nghĩa là tổ chức công quyền phải xác định các vị trí công việc và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp cho việc tuyển dụng viên chức. Căn cứ vào Điều 20 Luật Viên chức năm 2010 quy định như sau: "Việc tuyển dụng viên chức phải căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và quỹ tiền lương của đơn vị sự nghiệp công lập".

- Về nơi làm việc: Viên chức sẽ phải làm việc tại các đơn vị sự nghiệp thuộc công lập. Theo khoản 1 Điều 9 Luật Viên chức năm 2010, Đơn vị sự nghiệp công lập được định nghĩa là "tổ chức do cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chức chính trị – xã hội thành lập theo quy định của pháp luật, có tư cách pháp nhân, cung cấp dịch vụ công, phục vụ quản lý nhà nước". Các Đơn vị sự nghiệp công lập bao gồm:

+ Đơn vị sự nghiệp công lập được giao quyền tự chủ

+ Đơn vị sự nghiệp công lập chưa được giao quyền tự chủ

- Về thời gian làm việc: Viên chức có thời gian làm việc được tính kể từ khi chính thức được tuyển dụng. Thời điểm hợp đồng làm việc có hiệu lực cho đến khi chấm dứt hợp đồng làm việc hoặc đủ tuổi về hưu theo quy định của Bộ Luật Lao động.

- Về chế độ lao động: chế độ lao động của viên chức được quy định bằng hợp đồng làm việc và viên chức hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập. Hợp đồng làm việc là sự thỏa thuận bằng văn bản giữa viên chức hoặc người được tuyển dụng làm viên chức với người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập về vị trí việc làm, tiền lương, chế độ đãi ngộ, điều kiện làm việc quyền và nghĩa vụ của mỗi bên (Khoản 5 Điều 3 Luật Viên chức năm 2010). Hợp đồng làm việc là căn cứ pháp lý để giải quyết việc vi phạm quyền và các vấn đề phát sinh. Lương của viên chức phụ thuộc vào thỏa thuận giữa hai bên và được trả từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập.

1.1.2. Chất lượng đội ngũ viên chức

Khái niệm về chất lượng là một khái niệm phức tạp và đa dạng, phụ thuộc vào đối tượng sử dụng. Khi đánh giá chất lượng của hàng hóa hoặc dịch vụ, chúng ta đo lường dựa trên mức độ thỏa mãn nhu cầu. Nhu cầu này không chỉ bao gồm yêu cầu từ phía khách hàng mà còn từ các bên liên quan, bao gồm cả yêu cầu pháp lý và nhu cầu của cộng đồng xã hội.

Do đó, để đánh giá chất lượng của một đối tượng, chúng ta cần xem xét tất cả các đặc tính có liên quan đến việc đáp ứng những nhu cầu cụ thể. Một số nhu cầu có thể được công bố rõ ràng thông qua quy định và tiêu chuẩn, trong khi có những nhu cầu không thể miêu tả rõ ràng, chỉ có thể cảm nhận hoặc phát hiện trong quá trình sử dụng.

Đánh giá chất lượng là một quá trình phức tạp và yêu cầu sự kỹ lưỡng để đảm bảo rằng đối tượng đáp ứng đủ những yêu cầu và mong đợi của người sử dụng.

Theo định nghĩa từ "Từ điển Tiếng Việt" của Viện Ngôn ngữ học, "chất lượng" là yếu tố quyết định phẩm chất và giá trị của một cá nhân, một sự vật hoặc một sự việc. Chất lượng cá nhân được hiểu là sự kết hợp của các phẩm chất quan trọng như sức khỏe, kiến thức khoa học, chuyên môn nghề nghiệp,

đạo đức, ý chí, niềm tin và khả năng. Nó luôn liên kết chặt chẽ với tập thể và cộng đồng mà cá nhân đó thuộc về.

Theo Từ điển Tiếng Việt, "chất lượng" được định nghĩa là một khái niệm triết học, thể hiện những thuộc tính cốt lõi của một sự vật, xác định và phân biệt nó với các sự vật khác. Chất lượng là một đặc tính khách quan của sự vật, có thể quan sát được thông qua các thuộc tính. Nó là sự kết hợp của các thuộc tính này, tạo nên một thực thể toàn diện, không thể tách rời khỏi sự vật và bao trùm toàn bộ nó.

Để xác định chất lượng của một cá nhân, không chỉ cần xem xét về phẩm chất và giá trị cá nhân, mà còn cần đánh giá sự phản hồi từ xã hội. Nói cách khác, chất lượng của cá nhân được đo lường bằng mức độ đáp ứng nhu cầu của xã hội. Trên thực tế, yêu cầu về chất lượng cá nhân thay đổi theo từng giai đoạn phát triển của xã hội.

Khi nói về chất lượng của viên chức, phẩm chất và năng lực của những viên chức đó thường là vấn đề được nhắc đến. Những phẩm chất và năng lực này được thể hiện qua khả năng và thành tích trong việc hoàn thành nhiệm vụ được giao. Khi nghiên cứu về chất lượng viên chức, có thể xem xét hai khía cạnh quan trọng:

- Phẩm chất và giá trị của viên chức: Bao gồm kiến thức, năng lực, kỹ năng, phẩm chất đạo đức và sức khỏe. Đây là các yếu tố chuyên môn mà viên chức đã được đào tạo, kinh nghiệm làm việc tích lũy, khả năng cá nhân và tiềm năng để nâng cao hiệu suất công việc.

- Khả năng hoàn thành nhiệm vụ: Đánh giá dựa trên đánh giá của cả đơn vị công tác và người được phục vụ bởi viên chức. Mức độ thành công trong việc hoàn thành nhiệm vụ đó là một yếu tố quan trọng để đánh giá chất lượng của viên chức.

Từ việc nghiên cứu và đánh giá các khía cạnh này, chúng ta có thể hiểu

rõ hơn về chất lượng của viên chức trong công việc và đáp ứng nhu cầu của tổ chức và cộng đồng.

Để đánh giá chất lượng viên chức, cần xem xét từng cá nhân trong ngành viên chức, vì mỗi viên chức không tồn tại độc lập mà tồn tại trong một tổng thể đồng nhất của toàn bộ đội ngũ viên chức. Quá trình đánh giá chất lượng viên chức là quá trình đánh giá toàn diện các khía cạnh của cá nhân đó trong đơn vị. Trên con đường công nghiệp hóa và hiện đại hóa quốc gia ngày nay, yêu cầu đối với viên chức ngày càng cao, bên cạnh các yếu tố cơ bản như chuyên môn, nghiệp vụ, học vấn và kỹ năng làm việc, viên chức hiện nay cũng phải có phẩm chất đạo đức và chính trị, đồng thời phải là người lãnh đạo, mẫu mực, tuân thủ kỷ luật, có trách nhiệm đối với đơn vị và cộng đồng.

Dựa trên các quan niệm trên, ta có thể đưa ra quan điểm về chất lượng viên chức như sau: Chất lượng viên chức đại diện cho sự tổng hợp các tiêu chí đánh giá về đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực cá nhân và hiệu quả thực hiện công việc của từng viên chức, cũng như các hoạt động mà viên chức đó tham gia trong đơn vị.

1.1.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức

Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức liên quan đến việc tăng cường và cải thiện các yếu tố quan trọng liên quan đến các thành viên trong đội ngũ viên chức. Chính vì vậy, theo tác giả, nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức là việc thực hiện một số hoạt động nào đó dẫn đến sự thay đổi về chất lượng viên chức lên so với chất lượng viên chức hiện có. Đó là sự tăng cường sức mạnh, kĩ năng hoạt động sáng tạo của năng lực thể chất, năng lực tinh thần của viên chức lên trình độ nhất định để lực lượng này có thể hoàn thành được nhiệm vụ đặt ra trong những giai đoạn phát triển của một quốc gia, của đơn vị.

Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức đòi hỏi sự chú trọng đến các khía cạnh sau:

- Đào tạo và phát triển: Đảm bảo rằng các viên chức được trang bị kiến thức, kỹ năng và năng lực cần thiết để thực hiện nhiệm vụ công việc một cách chuyên nghiệp và hiệu quả. Quá trình đào tạo và phát triển có thể bao gồm việc cung cấp các khóa học, chương trình đào tạo, hội thảo, và hoạt động học tập liên tục để nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực của viên chức.

- Tuyển dụng và lựa chọn: Lựa chọn và tuyển dụng các ứng viên có tiềm năng và đáng tin cậy để trở thành viên chức trong tổ chức. Quá trình tuyển dụng và lựa chọn phải xác định các tiêu chí phù hợp, đánh giá kỹ năng, kiến thức, kinh nghiệm và phẩm chất đạo đức của ứng viên để đảm bảo sự phù hợp với yêu cầu công việc và giá trị tổ chức.

- Đánh giá và phát triển: Đánh giá định kỳ và xác định hiệu suất làm việc của viên chức để tăng cường phản hồi và phát triển cá nhân. Quá trình đánh giá và phát triển giúp nhận biết những điểm mạnh và điểm yếu của từng viên chức, từ đó xác định các biện pháp phát triển cá nhân, hỗ trợ và đào tạo để nâng cao hiệu suất làm việc.

- Xây dựng môi trường làm việc tốt: Tạo ra một môi trường làm việc khuyến khích sự phát triển, sáng tạo và đồng lòng. Môi trường làm việc tốt giúp tăng cường động lực và cam kết của viên chức, thúc đẩy sự cộng tác và gắn kết trong đội ngũ và tạo điều kiện thuận lợi để phát huy tối đa tiềm năng và năng lực của từng cá nhân.

Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức đòi hỏi sự cam kết và quản lý hệ thống, đảm bảo rằng nhân lực của tổ chức được phát triển và sử dụng một cách hiệu quả để đạt được sự thành công và phục vụ tốt hơn cho mục tiêu và nhiệm vụ của tổ chức.

1.1.4. Chuyển đổi số và yêu cầu đặt ra đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức

1.1.4.1. Chuyển đổi số

Chuyển đổi số (digital transformation) là quá trình áp dụng công nghệ số và kỹ thuật số vào các hoạt động kinh doanh, tổ chức và xã hội để tạo ra các giá trị mới, cải thiện hiệu suất và năng suất, tăng cường sự cạnh tranh và thích ứng với sự thay đổi trong môi trường kỷ nguyên số (Đoàn Thị Yến, 2021).

Quá trình chuyển đổi số bao gồm sự ứng dụng và tích hợp của các công nghệ số như trí tuệ nhân tạo (AI), Internet of Things (IoT), cloud computing, big data analytics, blockchain và nhiều công nghệ khác để tăng cường khả năng thu thập, quản lý và phân tích dữ liệu, cải thiện quy trình làm việc và tương tác với khách hàng, tạo ra sản phẩm và dịch vụ mới, và thay đổi cách tổ chức và công ty hoạt động.

Mục tiêu của chuyển đổi số là tận dụng sự tiến bộ công nghệ để thay đổi và nâng cao hoạt động kinh doanh, từ việc cải thiện hiệu quả hoạt động hiện tại cho đến khám phá và khai thác các cơ hội mới trong thị trường kỷ nguyên số. Chuyển đổi số đòi hỏi sự thay đổi trong tư duy, quy trình, cơ cấu tổ chức và văn hóa doanh nghiệp để thích ứng và tận dụng tối đa tiềm năng của công nghệ số trong môi trường kinh doanh hiện đại.

Trong thời kỳ chuyển đổi số, nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trở nên vô cùng quan trọng. Để đáp ứng yêu cầu và thách thức của môi trường kinh doanh số hóa, cần có các biện pháp nhằm cải thiện năng lực và đào tạo nhân lực theo hướng số hóa.

Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trong thời kỳ chuyển đổi số là quá trình tăng cường khả năng và kỹ năng của các viên chức để phù hợp với môi trường làm việc số hóa. Điều này bao gồm việc cung cấp đào tạo và huấn luyện về công nghệ số, kỹ năng quản lý dự án số, khả năng sử dụng công cụ

và ứng dụng số, cũng như thúc đẩy tư duy sáng tạo và khả năng thích nghi với các thay đổi công nghệ.

Quá trình nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trong bối cảnh chuyển đổi số cũng liên quan đến việc xây dựng một môi trường làm việc khuyến khích sáng tạo, hỗ trợ sự học tập liên tục và khám phá các cơ hội mới. Điều này có thể bao gồm việc thúc đẩy tinh thần học tập, chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm, tạo ra các chương trình đổi mới và sáng tạo, và xây dựng một văn hóa tự doanh và thử nghiệm.

Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trong bối cảnh chuyển đổi số cũng đòi hỏi sự thay đổi về quản lý và lãnh đạo. Các nhà lãnh đạo cần thúc đẩy việc hình thành một tầm nhìn số hóa, xây dựng chiến lược và kế hoạch phù hợp, tạo điều kiện thuận lợi để các viên chức phát triển và thích ứng với các công nghệ mới, và tạo ra môi trường làm việc động, linh hoạt và sáng tạo.

1.1.4.2. Yêu cầu đặt ra đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ viên trong bối cảnh chuyển đổi số

Chuyển đổi số là một quá trình đầy thách thức và đòi hỏi sự thay đổi không chỉ về tư duy, nhận thức mà còn cả hành động. Nó là sự hòa nhập của quốc gia với thế giới thông qua môi trường số, thay thế phương pháp làm việc thủ công truyền thống bằng các cách làm việc số hóa. Chuyển đổi số yêu cầu sự đổi mới căn bản, toàn diện và nâng cao hiệu lực, hiệu quả trong hoạt động quản lý, quản trị và điều hành. Nó cũng yêu cầu sự đổi mới trong hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp và phương thức sống, làm việc của người dân, nhằm tăng năng suất lao động và nâng cao khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp và quốc gia. Mục tiêu của chuyển đổi số là góp phần xây dựng một nền kinh tế độc lập, tự chủ và tích cực hội nhập vào khu vực và thế giới, đồng thời đạt được hiệu quả thực tế và bền vững.

Để làm được những điều đó, cần có những yêu cầu nhất định đặt ra cho đội ngũ viên chức như sau:

- Hiểu biết về công nghệ số: Đội ngũ viên chức cần có kiến thức và hiểu biết về các công nghệ số cơ bản như trí tuệ nhân tạo, big data, Internet of Things (IoT), trí tuệ nhân tạo và trí tuệ nhân tạo. Điều này giúp họ nắm bắt được tiềm năng và ứng dụng của công nghệ số trong công việc và quản lý.

- Kỹ năng số: Viên chức cần phát triển kỹ năng số, bao gồm khả năng làm việc với các công cụ và phần mềm số, khả năng xử lý dữ liệu và sử dụng các ứng dụng công nghệ thông tin. Ngoài ra, họ cũng cần có khả năng tìm kiếm, đánh giá và sử dụng thông tin từ các nguồn số hóa.

- Tư duy sáng tạo và khả năng thích ứng: Đội ngũ viên chức cần phát triển tư duy sáng tạo để đưa ra các giải pháp mới và đột phá trong môi trường số hóa. Họ cũng cần có khả năng thích ứng nhanh chóng với các thay đổi công nghệ và thay đổi trong cách thức làm việc.

- Kỹ năng quản lý dự án số: Viên chức cần có kỹ năng quản lý dự án số để có thể lập kế hoạch, triển khai và theo dõi các dự án liên quan đến chuyển đổi số. Điều này bao gồm khả năng định rõ mục tiêu, phân công công việc, quản lý tài nguyên và đánh giá hiệu quả.

- Sự nhạy bén với xu hướng công nghệ: Đội ngũ viên chức cần liên tục cập nhật và theo dõi xu hướng công nghệ mới, như trí tuệ nhân tạo, blockchain và ứng dụng chúng vào công việc và quy trình làm việc.

- Khả năng làm việc độc lập và trong nhóm: Viên chức cần có khả năng làm việc độc lập và đồng thời làm việc trong môi trường nhóm. Họ cần biết cách tận dụng các công cụ và tài nguyên số để làm việc hiệu quả, đồng thời cũng cần có khả năng hợp tác và giao tiếp trong môi trường làm việc số hóa.

1.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng viên chức đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số

1.2.1. Nhóm tiêu chí đánh giá trình độ, kỹ năng nghề nghiệp

1.2.1.1. Tiêu chí đánh giá về trình độ

Trình độ kiến thức của viên chức được thể hiện thông qua văn bằng và chứng chỉ, cũng như khả năng tư duy và áp dụng kiến thức chuyên môn vào thực tế. Trong thời kỳ mới, yêu cầu về trình độ kiến thức của viên chức phải là một sự kết hợp toàn diện, không chỉ bao gồm sự rộng và sâu. Viên chức cần phải có kiến thức chuyên môn vững và hiểu biết về các vấn đề liên quan đến lãnhh đạo và quản lý, đồng thời có khả năng thu thập và xử lý thông tin, hiểu được các quy luật kinh tế - xã hội, đặc biệt là quy luật của thị trường kinh tế, và biết cách áp dụng chúng vào việc lãnh đạo và quản lý hiệu quả trong từng tình huống, từng vai trò cụ thể. Trình độ kiến thức của viên chức trong thời kỳ mới phải vượt qua mức trung bình của dân trí trong cùng lĩnh vực và phạm vi mà họ đảm nhận, đảm bảo đạt được một trình độ cao hơn và mang lại hiệu quả cho công việc của mình.

Trình độ chuyên môn là mức độ sâu rộng của kiến thức trong một lĩnh vực cụ thể, được phân thành các cấp độ như sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học và sau đại học. Đây là những kiến thức cốt lõi không thể thiếu của viên chức để thực hiện tốt nhiệm vụ của mình. Việc thiếu kiến thức chuyên môn sẽ ảnh hưởng đáng kể đến khả năng hoàn thành nhiệm vụ và làm việc hiệu quả của viên chức.

Trình độ lý luận chính trị đại diện cho mức độ nắm vững kiến thức lý luận trong lĩnh vực chính trị, bao gồm quyền lực chính trị, các đảng phái chính trị và hoạt động đấu tranh chính trị. Hệ thống kiến thức này giúp viên chức củng cố và hình thành lập trường giai cấp, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam. Trình độ lý luận của viên chức được đo lường bằng khả năng

sáng tạo trong việc áp dụng quan điểm chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và của Đảng vào từng vấn đề, từng nhiệm vụ cụ thể của đơn vị. Viên chức có khả năng tiếp cận vấn đề một cách khoa học, chính xác và mang lại hiệu quả cao.

Trình độ tin học đại diện cho mức độ đạt được kiến thức và kỹ năng trong lĩnh vực tin học. Trên thực tế, với sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ, tin học đã đóng góp quan trọng vào sự phát triển kinh tế-xã hội. Trong thời đại công nghệ thông tin, kiến thức tin học trở thành yếu tố cần thiết và quan trọng đối với viên chức. Mọi hoạt động hàng ngày của viên chức đều liên quan đến máy tính và tin học.

Đối với viên chức các ngành nói chung và ngành giáo dục nói riêng, chuyển đổi số diễn ra nhanh chóng cũng đồng nghĩa với việc cơ hội tiếp xúc với công nghệ thông tin ngày càng nhiều, đòi hỏi viên chức phải có trình độ tin học nhất định. Ngoài việc đáp ứng tiêu chuẩn trình độ tin học văn phòng (bao gồm các kỹ năng sử dụng Microsoft Word, Microsoft Excel và Internet), yêu cầu cho viên chức trong lĩnh giáo dục trong các đơn vị sự nghiệp công lập, còn bao gồm việc nắm vững phần mềm đặc thù.

1.2.1.2. Tiêu chí về kỹ năng nghề nghiệp

Kỹ năng là khả năng của con người biết áp dụng kiến thức và kinh nghiệm để thực hiện các hoạt động và hành động một cách chính xác, tạo ra các phương pháp hành động thích hợp dựa trên điều kiện và môi trường, nhằm đạt được hiệu quả tốt nhất với sử dụng nguồn lực ít nhất. Đối với viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập, đặc biệt là trong lĩnh vực giáo dục, yêu cầu có những kỹ năng nghề nghiệp sau đây:

- Kỹ năng lập và triển khai nhiệm vụ: Khả năng xây dựng và thực hiện kế hoạch công tác hiệu quả, đảm bảo các hoạt động diễn ra đúng tiến độ và đạt được mục tiêu đề ra.

- Kỹ năng giao tiếp: Có khả năng truyền đạt thông tin một cách rõ ràng và hiệu quả, tương tác tốt trong quá trình làm việc.

- Kỹ năng soạn thảo văn bản: Biết cách viết và trình bày thông tin trong văn bản một cách chính xác, logic và mạch lạc, đảm bảo tính chuyên nghiệp và hiệu quả của tài liệu.

- Kỹ năng quản lý thời gian: Biết cách ưu tiên và phân chia thời gian một cách hợp lý, để đảm bảo hoàn thành công việc theo kế hoạch và đạt hiệu suất làm việc cao.

- Kỹ năng số: Đây là một trong những kỹ năng quan trọng mà người viên chức cần phải có trong bối cảnh chuyển đổi số. Đó là khả ứng dụng công nghệ thông tin và internet trong quá trình làm việc, được biểu thị bằng khả năng vận hành máy tính và thiết bị, khả năng giao tiếp và hợp tác bằng công nghệ số, khả năng giải quyết vấn đề và khả năng an toàn, bảo mật.

1.2.2. Nhóm tiêu chí về phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp

Phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp là tiêu chí quan trọng phản ánh chất lượng đội ngũ viên chức. Phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp của viên chức được thể hiện tại Điều 3 Nghị định số 90/2020/NĐ-CP về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức. Tiêu chí này bao gồm tiêu chí về chính trị tư tưởng, về đạo đức lối sống, tác phong lế lối làm việc và về ý thức tổ chức kỷ luật.

Ý thức và trách nhiệm làm việc quyết định rất nhiều đến thái độ làm việc, tâm lý trong thời gian làm việc và khả năng chịu áp lực. Đối với viên chức, mức độ thể hiện ý thức và trách nhiệm sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến thái độ và hành vi trong suốt quá trình làm việc. Ý thức và trách nhiệm cũng là tiền đề để đánh giá năng lực của viên chức. Để đánh giá thái độ, hành vi và trách nhiệm của viên chức thường sử dụng các tiêu chí như tác phong làm việc, ý thức nghề nghiệp và phẩm chất đạo đức nghề nghiệp

Đạo đức nghề nghiệp cũng là một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng viên chức, đặc biệt đối với viên chức hoạt động trong lĩnh vực giáo dục như giáo viên, giảng viên… Khi đó, đạo đức nghề nghiệp thể hiện tâm huyết với nghề, tận tụy với công việc. Tác phong làm việc nhanh nhẹn, khẩn trương, khoa học; có thái độ văn minh, lịch sự trong quan hệ xã hội, trong giao tiếp với đồng nghiệp, với người học; giải quyết công việc khách quan, tận tình, chu đáo.

Những tiêu chí này là cơ sở để xây dựng bộ tiêu chí đánh giá chất lượng viên chức trong tổ chức. Việc đảm bảo ý thức và trách nhiệm là điều quan trọng để xây dựng một đội ngũ viên chức chất lượng, có khả năng phục vụ cộng đồng một cách tốt nhất.

1.2.3. Tiêu chí về thể lực

Tiêu chí về thể lực là một yếu tố quan trọng trong việc đánh giá năng lực và khả năng của viên chức. Để có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ giảng dạy và quản lý trong môi trường giáo dục, viên chức cần có thể lực phù hợp.

- Về sức khỏe thể chất: Viên chức cần có sức khỏe thể chất tốt để đáp ứng yêu cầu công việc. Điều này bao gồm khả năng duy trì sự khỏe mạnh, có đủ năng lượng và sức bền để tham gia vào các hoạt động. Sức khỏe thể chất giúp viên chức duy trì sự tập trung và hiệu quả trong công việc hàng ngày.

- Về sức khỏe tinh thần: Viên chức cần có sức khỏe tinh thần tốt để đối mặt với các thách thức và áp lực trong công việc. Điều này bao gồm khả năng quản lý stress, tự tin, lạc quan và sự kiên nhẫn trong việc giải quyết các vấn đề và thách thức trong quá trình làm việc. Sức khỏe tinh thần giúp viên chức duy trì một tâm lý tích cực và sự thoải mái.

1.2.4. Tiêu chí về kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao

Kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao là một trong những tiêu chí quan trọng trong việc đánh giá chất lượng viên chức. Viên chức có năng lực, trình

độ, có trách nhiệm cũng như có sức khỏe tốt đều phải đem lại kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao tốt. Đây chính là mục tiêu cuối cùng của tất cả các đơn vị, tổ chức. Tổ chức cần nhìn thấy kết quả thực hiện công việc mà tổ chức giao cho người lao động. Đối chiếu kết quả thực hiện nhiệm vụ với tiêu chuẩn được giao để đánh giá viên chức có hoàn thành nhiệm vụ hay không.

Viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập gồm có các vị trí việc làm sau: (1) Vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý; (2) Vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành; (3) Vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên môn; (4) Vị trí việc làm hỗ trợ, phục vụ. Tùy vào từng vị trí việc làm của viên chức mà có các tiêu chuẩn về việc làm mà viên chức đảm nhiệm. Kết quả thực hiện nhiệm vụ của viên chức thể hiện ở khối lượng công việc được giao, chất lượng công việc được hoàn thành, tiến độ triển khai thực hiện và hiệu quả của công việc đó trong từng vị trí, từng giai đoạn bao gồm cả những nhiệm vụ thường xuyên và những nhiệm vụ đột xuất. Dựa trên kết quả đánh giá về khả năng hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ viên chức có thể đánh giá được chất lượng hoạt động của đội ngũ đó trong thực tiễn công tác. Một viên chức đạt chất lượng tốt thì phải thường xuyên được đánh giá là hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và hoàn thành tốt nhiệm vụ. Có những viên chức đạt trình độ chuyên môn nhưng chỉ được đánh giá là hoàn thành nhiệm vụ hoặc chưa hoàn thành nhiệm vụ, người quản lý cần xem xét những khía cạnh khác của viên chức đó. Kết quả đánh giá này cũng là cơ sở để thực hiện tốt công tác thi đua, khen thưởng và sắp xếp nhân sự tại cơ quan, đơn vị.

1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trong bối cảnh chuyển đổi số

1.3.1. Tuyển dụng viên chức

Tuyển dụng viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập đóng vai trò quan trọng và có ảnh hưởng lớn đến chất lượng và hiệu suất làm việc của đội

ngũ viên chức. Quá trình tuyển dụng cần được thực hiện một cách tinh tế và chi tiết để đảm bảo việc tuyển dụng những ứng viên thực sự có trình độ và năng lực phù hợp.

Đầu tiên, quá trình tuyển dụng cần đáp ứng đúng yêu cầu của vị trí việc làm. Tổ chức cần xác định rõ các tiêu chí và yêu cầu về trình độ, kỹ năng và kinh nghiệm cần thiết cho vị trí đó. Điều này giúp thu hút và chọn lọc những ứng viên có khả năng thích ứng và đáp ứng tốt công việc.

Thứ hai, quá trình tuyển dụng phải được thực hiện theo các nguyên tắc quan trọng: sự công khai, minh bạch, khách quan và công bằng. Đơn vị công tiến hành tuyển nhân sự cần công bố thông tin về việc tuyển dụng, đảm bảo mọi ứng viên đều có cơ hội công bằng để nộp đơn và tham gia quá trình tuyển dụng. Các tiêu chí và quy trình đánh giá ứng viên cũng cần được xây dựng một cách minh bạch và khách quan, đảm bảo rằng mọi ứng viên được đánh giá dựa trên năng lực và tiêu chuẩn công việc, không bị ưu tiên hay phân biệt không công bằng.

Việc tuyển dụng viên chức trong ngành giáo dục có ảnh hưởng lớn đến chất lượng giáo dục và sự phát triển của học sinh, sinh viên. Vì vậy, quá trình tuyển dụng cần được thực hiện một cách cẩn thận và chuyên nghiệp, đảm bảo chỉ những ứng viên tốt nhất được chọn lựa để tham gia vào đội ngũ viên chức. Điều này đảm bảo sự đáng tin cậy và hiệu quả trong việc cung cấp giáo dục chất lượng cho học sinh, đồng thời góp phần vào sự phát triển bền vững của ngành giáo dục.

1.3.2. Đào tạo, bồi dưỡng viên chức

Đào tạo nhân sự đóng một vai trò thiết yếu, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng nói: “Cán bộ là gốc của mọi công việc. Vì vậy huấn luyện cán bộ là việc gốc của Đảng” và khi nói về việc đào tạo, bồi dưỡng viên chức, Bác đã từng phát biểu: “Học để làm việc, làm người, làm cán bộ, học để phụng sự đoàn thể,

giai cấp và nhân dân, Tổ quốc và nhân loại". Rất nhiều các chuyên gia đã và luôn khẳng định tầm quan trọng của việc đào tạo con người, điển hình như Alvin Toffer: "Con người nào không được đào tạo, con người đó sẽ bị xã hội loại bỏ. Dân tộc nào không được đào tạo, dân tộc đó sẽ bị đào thải". Vai trò của đào tạo con người là vô cùng quan trọng trong việc phát triển nguồn nhân lực và đáp ứng yêu cầu của xã hội và kinh tế. Đào tạo không chỉ tạo ra những kiến thức và kỹ năng cần thiết, mà còn thúc đẩy sự phát triển cá nhân và sự tiến bộ xã hội. Qua đó, nó góp phần quan trọng vào sự thành công và bền vững của một quốc gia.

Quá trình đào tạo và bồi dưỡng nhân lực có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng của đội ngũ viên chức. Để đạt được hiệu quả tốt trong đào tạo và bồi dưỡng, điều quan trọng là xác định đúng nhu cầu đào tạo, đối tượng đào tạo, chương trình và phương pháp đào tạo phù hợp với từng loại đối tượng cán bộ. Nhu cầu đào tạo phải được xác định dựa trên việc phân tích và đánh giá công việc, nhu cầu cán bộ của từng cơ quan, từng ngành và từng lĩnh vực.

Một quá trình đào tạo và bồi dưỡng hiệu quả đòi hỏi sự tinh ý và sáng tạo trong việc xác định các nhu cầu đào tạo. Điều này đòi hỏi sự phân tích cẩn thận về yêu cầu công việc và đánh giá kỹ năng và kiến thức hiện có của đội ngũ cán bộ. Chương trình đào tạo cần phải được thiết kế sao cho phù hợp với từng nhóm đối tượng, đảm bảo cung cấp những kiến thức và kỹ năng cần thiết để đáp ứng yêu cầu công việc và nâng cao hiệu suất làm việc.

Bên cạnh đó, sự đổi mới và cải tiến liên tục cũng là yếu tố quan trọng trong đào tạo con người. Các chương trình đào tạo cần được cập nhật và điều chỉnh theo sự phát triển của ngành và công nghệ, đáp ứng các thay đổi trong môi trường kinh doanh và xã hội. Đồng thời, việc đánh giá hiệu quả của quá trình đào tạo là điều không thể thiếu để đảm bảo sự liên tục cải thiện và nâng cao chất lượng đào tạo.

1.3.3. Bố trí và sử dụng đội ngũ viên chức

Viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập phải được tổ chức và quản lý một cách hợp lý để đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ của đơn vị. Tính hợp lý của tổ chức và số lượng viên chức được thể hiện trong việc tối ưu hóa cơ cấu và đảm bảo hoạt động hiệu quả. Mỗi viên chức cần có cơ hội để phát huy toàn bộ năng lực và sở trường của mình, từ đó đảm bảo khả năng thực hiện công việc được giao một cách tốt nhất.

Một tổ chức bộ máy cồng kềnh và một đội ngũ viên chức quá đông mà không đảm bảo chất lượng sẽ dẫn đến sự trì trệ trong công việc và quản lý. Điều này gây ra sự dư thừa và lãng phí nguồn nhân lực, không tạo ra môi trường và động cơ làm việc hiệu quả cho viên chức. Sự hợp lý trong cơ cấu tổ chức và bộ máy của các đơn vị sự nghiệp công lập có tác động tích cực đến chất lượng của viên chức, tạo ra một môi trường năng động, sáng tạo và hiệu quả trong hoạt động.

Để đạt được sự phát triển của một đơn vị sự nghiệp công lập, cần có một cơ cấu tổ chức hợp lý và một cơ chế quản lý phù hợp để thực hiện mục tiêu phát triển một cách hiệu quả. Đồng thời, cần tạo ra một môi trường và động cơ để tất cả viên chức trong đơn vị có thể phấn đấu và làm việc hết mình.

1.3.4. Chế độ đãi ngộ viên chức

Chế độ đãi ngộ viên chức đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút, giữ chân và đánh giá công lao của viên chức trong các tổ chức và đơn vị. Đây là một yếu tố quan trọng để đảm bảo sự phát triển và thăng tiến của viên chức, đồng thời tạo động lực và sự cam kết trong công việc.

Chế độ đãi ngộ viên chức bao gồm nhiều khía cạnh, bao gồm lương, phúc lợi, chính sách đánh giá, đào tạo và phát triển, cơ hội thăng tiến và công nhận công lao. Mức lương của viên chức phải được xác định một cách công

bằng và phù hợp với vai trò, trình độ và hiệu suất công việc. Ngoài ra, các chế độ phúc lợi như bảo hiểm, khen thưởng, phụ cấp, và các chính sách hỗ trợ khác cũng đóng vai trò quan trọng trong việc nới lỏng áp lực và nâng cao chất lượng cuộc sống của viên chức.

Đánh giá công lao và khen thưởng công bằng cũng là một phần quan trọng của chế độ đãi ngộ. Viên chức cần được đánh giá dựa trên thành tích làm việc, đóng góp và năng lực và nhận được sự công nhận, khen ngợi khi đạt được kết quả xuất sắc trong công việc. Điều này giúp tạo động lực và tinh thần làm việc tích cực cho viên chức.

Chế độ đào tạo và phát triển cũng đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng lực và chuyên môn của viên chức. Viên chức cần có cơ hội tiếp cận các khóa đào tạo, chương trình học tập và hoạt động phát triển cá nhân để nâng cao trình độ và cải thiện kỹ năng. Cơ hội thăng tiến và phát triển sự nghiệp cũng cần được đảm bảo, để viên chức có thể phát huy tối đa tiềm năng và thăng tiến trong sự nghiệp.

1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng viên chức trong bối cảnh chuyển đổi số

1.4.1. Các nhân tố bên trong

1.4.1.1. Quan điểm của lãnh đạo đơn vị về việc nâng cao chất lượng viên chức

Lãnh đạo đơn vị là người đề ra các chủ trương, chính sách, mục tiêu cho đơn vị đó. Những quan điểm, nhận thức của lãnh đạo đơn vị về nâng cao chất lượng viên chức sẽ tác động tới hệ thống chính sách, góp phần xây dựng đơn vị vững mạnh, từ đó thu hút được viên chức tới làm việc. Các lãnh đạo cũng phải chú trọng vào những chính sách đầu tư, khuyến khích thích đáng cho viên chức.

Quan điểm của lãnh đạo đơn vị về nâng cao chất lượng viên chức sẽ tác động tới hệ thống chính sách, sự đầu tư cho nguồn lực này ở các mức độ khác nhau. Bên cạnh đó, các chính sách quản trị nhân lực trong đơn vị (như chính

sách về: tuyển dụng, đào tạo, bố trí, sắp xếp lao động, đãi ngộ, lương thưởng, phúc lợi…) có tác động trực tiếp đến hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức. Thực hiện tốt các chính sách này sẽ giúp đơn vị có đội ngũ viên chức đủ mạnh về chất và lượng phục vụ mục tiêu, chiến lược của mình.

1.4.1.2. Định hướng chiến lược phát triển của đơn vị

Định hướng chiến lược phát triển của đơn vị sẽ quyết định toàn bộ các vấn đề nguồn nhân lực của đơn vị đó nói chung và viên chức nói riêng. Với định hướng chiến lược phát triển của mình, lãnh đạo đơn vị sẽ đưa ra các quyết định về vấn đề nhân sự và phát triển nguồn nhân lực, trong đó có nâng cao chất lượng viên chức. Bởi nguồn nhân lực là nhằm phục vụ định hướng phát triển của đơn vị, nên tùy thuộc vào định hướng phát triển, lãnh đạo đơn vị sẽ đưa ra các quyết định nhằm cơ cấu, sắp xếp, tổ chức, tuyển dụng, đào tạo và phát triển viên chức.

Căn cứ vào chiến lược phát triển mà đơn vị lên kế hoạch về chất lượng viên chức: bao gồm các trình độ, kiến thức, kỹ năng cần thiết, đánh giá chất lượng viên chức hiện tại, so sánh và đưa ra số viên chức cần thiết theo yêu cầu của công việc đặt ra để từ đó có kế hoạch đào tạo nâng cao nhằm cải thiện chất lượng viên chức đáp ứng nhu cầu phát triển của đơn vị.

1.4.1.3. Khả năng tài chính của đơn vị

Đối với các đơn vị sự nghiệp có thu, tùy theo mức độ tự chủ tài chính mà đơn vị có các nguồn thu khác nhau. Các đơn vị tự chủ hoàn toàn về tài chính thì chịu trách nhiệm hoàn toàn về các nguồn thu và các khoản chi của đơn vị mình. Các đơn vị tự chủ một phần về tài chính, ngoài phần tài chính từ ngân sách nhà nước, tài chính của đơn vị cũng phụ thuộc vào tình hình kết quả từ việc cung ứng dịch vụ cho xã hội. Do đó, mặc dù hoạt động phi lợi nhuận, không đặt lợi nhuận làm mục tiêu hàng đầu như doanh nghiệp, nhưng các đơn vị sự nghiệp có thu cũng cần đảm bảo chất lượng cung ứng dịch vụ

cho xã hội để có được nguồn thu tốt hơn.

Một đơn vị có khả năng tài chính tốt, họ sẽ có điều kiện thuận lợi hơn trong việc xây dựng, thiết kế chính sách nhân sự thỏa đáng nhằm nâng cao chất lượng viên chức như đãi ngộ tốt hơn giúp thu hút và giữ chân viên chức, có nhiều chương trình đào tạo ngắn hạn và dài hạn hỗ trợ cho viên chức học tập nâng cao trình độ… Chính vì vậy, khả năng tài chính của đơn vị ảnh hưởng rất lớn đến nâng cao chất lượng viên chức.

1.4.1.4. Nhận thức của viên chức về nâng cao chất lượng viên chức

Trách nhiệm nâng cao chất lượng viên chức không chỉ thuộc về đơn vị sự nghiệp mà còn là trách nhiệm của tất cả đội ngũ viên chức. Cùng với các chiến lược của đơn vị, bản thân viên chức cũng phải nhận thức việc nâng cao năng lực trình độ chuyên môn, kỹ năng kinh nghiệm nghề nghiệp cũng như ý thức trách nhiệm với công việc.

Hơn ai hết chính bản thân viên chức sẽ nhận thức được đầy đủ và chính xác nhất sự phù hợp của bản thân mình với công việc, cũng như khả năng, năng lực chuyên môn, kinh nghiệm phẩm chất của mình. Và bản thân còn cần được bổ sung, trau dồi những kiến thức, kỹ năng và phẩm chất nào. Khi viên chức nhận thức đầy đủ việc nâng cao năng lực công việc của bản thân, thì họ cần có những đề xuất với đơn vị để được hỗ trợ hoàn thiện các năng lực đó, góp phần nâng cao chất lượng nhân lực chung cho toàn đơn vị.

Như vậy, nâng cao chất lượng viên chức không chỉ là ý chí của lãnh đạo đơn vị mà chính bản thân viên chức cũng phải ý thức được và có mong muốn, thái độ hợp tác để quá trình được thực hiện trôi chảy, đạt hiệu quả.

1.4.2. Các nhân tố bên ngoài

1.4.2.1. Các chính sách, quy định của Nhà nước và cơ quan chủ quản về quản lý viên chức

Các chính sách, quy định của Nhà nước và cơ quan chủ quản về quản lý

viên chức là hệ thống các quy định do nhà nước, cơ quan chủ quản đặt ra để tạo nguồn và nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức. Chính sách, quy định đối với viên chức bao gồm: Các quy định về ưu tiên tuyển dụng, ưu đãi, thu hút nhân tài vào đội ngũ viên chức, các quy định nhằm tạo điều kiện để viên chức có điều kiện học tập, câng cao trình độ, điều kiện bảo đảm môi trường làm việc thuận lợi, bảo đảm sự quan tâm, hỗ trợ về vật chất khi viên chức gặp rủi ro trong công việc, chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế…

Các chính sách, quy định của Nhà nước và cơ quan chủ quản về viên chức là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng viên chức. Chế độ, chính sách là do con người tạo ra, nhưng đồng thời lại tác động mạnh mẽ đến hoạt động của con người. Chế độ, chính sách hợp lý có thể mở đường, là động lực thúc đẩy tích cực, tài năng, sáng tạo, nhiệt tình, trách nhiệm của mỗi người, nhưng cũng có thể kìm hãm hoạt động, tài năng, sáng tạo của viên chức. Vì vậy, việc nâng cao chất lượng viên chức phải gắn liền với đổi mới hệ thống cơ chế, chính sách. Trong đó tiền lương là một yếu tố quan trọng bậc nhất của quyền lợi viên chức. Đối với viên chức, tiền lương là sự bảo đảm về phương diện vật chất để thực thi nhiệm vụ, đồng thời cũng là sự đãi ngộ đối với họ và là yếu tố ràng buộc chặt chẽ họ với công việc.

1.4.2.2. Sự phát triển giáo dục, đào tạo

Để đội ngũ viên chức đạt yêu cầu của công việc trong bối cảnh chuyển đổi số thì giáo dục, đào tạo luôn là vấn đề không thể thiếu. Giáo dục, đào tạo giúp viên chức có kỹ năng và kiến thức cần thiết, có năng lực sáng tạo và năng lực thực hiện nhiệm vụ hơn. Năng lực này chỉ có thể có được thông qua giáo dục – đào tạo và tích lũy kinh nghiệm trong quá trình làm việc.

Hệ thống giáo dục – đào tạo ảnh hưởng mạnh mẽ đến chất lượng đội ngũ viên chức. Trước khi được tuyển dụng viên chức cần trải qua thời gian đào tạo ở các cơ sở giáo dục. Nếu người viên chức được đào tạo bài bản, được

cung cấp những kiến thức, kỹ năng phù hợp với thực tiễn thì khi được tuyển dụng viên chức đó sẽ nhanh chóng thích nghi và hoàn thành tốt công việc. Mặt khác, trong quá trình làm việc, viên chức cũng có thể được đi đào tạo, bồi dưỡng các lớp ngắn hạn và dài hạn tại các cơ sở giáo dục đào tạo trong và ngoài nước. Hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng phụ thuộc nhiều yếu tố, trong đó trình độ phát triển giáo dục đào tạo là một yếu tố quan trọng.

Trình độ phát triển giáo dục đào tạo thể hiện ở số lượng các cơ sở, số lượng các ngành nghề đào tạo cũng như chất lượng đào tạo. Đối với chất lượng đào tạo, các cơ sở giáo dục cần đảm bảo về đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất, hệ thống học liệu và phương pháp giảng dạy. Do đó, việc đổi mới và phát triển các cơ sở giáo dục đào tạo là quan trọng và cần thiết để nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức.

1.4.2.3. Sự phát triển của khoa học công nghệ và bối cảnh chuyển đổi số

Mục tiêu của phát triển khoa học công nghệ đó là vận dụng được các thành tựu của khoa học công nghệ vào đời sống và công việc. Khoa học công nghệ góp phần làm cho công việc được thực hiện nhanh chóng và hiệu quả hơn. Tuy nhiên, sự phát triển không ngừng và những tiến bộ khoa học kĩ thuật đã cho ra đời những công nghệ hiện đại mà nó đòi hỏi nguồn nhân lực có chất lượng cao mới đáp ứng được. Viên chức cũng không nằm ngoại lệ. Viên chức cũng cần phải có những hiểu biết và kỹ năng cần thiết về công nghệ để có thể xử lý công việc được tốt hơn.

Chuyển đổi số trong khu vực công là việc áp dụng những thành tựu công nghệ vào giải quyết các công việc, dần dần thay thế cách xử lý công việc truyền thống. Do đó, chuyển đổi số thực sự là cuộc cách mạng không những về tư duy và cách thức quản lý của lãnh đạo. Đơn vị thực hiện chuyển đổi số, điều đó đồng nghĩa với việc viên chức cần nhanh chóng thích ứng với cách thức quản lý và làm việc số. Để làm được điều này, nâng cao chất lượng viên

chức là cần thiết để giúp viên chức thực hiện công việc tốt hơn trong bối cảnh chuyển đổi số.

1.5. Kinh nghiệm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại một số đơn vị sự nghiệp và bài học cho Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương

1.5.1. Kinh nghiệm tại một số đơn vị sự nghiệp công lập

1.5.1.1. Kinh nghiệm của Trường Đào tạo, Bồi dưỡng cán bộ quản lý Thông tin và Truyền thông

Trong những năm vừa qua, để nâng cao chất lượng viên chức, Trường Đào tạo, Bồi dưỡng cán bộ quản lý Thông tin và Truyền thông đã khuyến khích, tạo điều kiện cho nhiều cán bộ viên chức tham gia các khóa đào tạo tại các trường đại học chuyên ngành liên quan như Học viện báo chí,… ngoài ra cũng liên tục tổ chức các buổi sinh hoạt tại các khu di tích lịch sử. Trường cũng cử những viên chức xuất sắc đi học nâng cao nghiệp vụ hoặc trao đổi giao lưu ngắn hạn với các cơ sở tương đồng khác.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức được trường chú trọng và thực hiện liên tục, dựa trên quy hoạch cán bộ hàng năm của trường. Trường có chính sách hỗ trợ cán bộ đi học sau đại học, thu hút tuyển chọn những cán bộ viên chức trẻ có năng lực chuyên môn, có phẩm chất chính trị đạo đức về làm việc tại đơn vị để phát triển đội ngũ cán bộ trẻ kế cận có trình độ chuyên môn, năng lực quản lý tốt, đủ sức đảm nhiệm công tác trong thời kỳ mới.

Trường luôn khuyến khích các cán bộ viên chức tự giác tìm hiểu, tích cực nghiên cứu khoa học, tham gia các hội thảo khoa học liên quan đến lĩnh vực thông tin và truyền thông. Đồng thời Trường cũng đưa ra các chính sách đãi ngộ nhằm giữ chân nhân tài như:

- Cho xe đưa đón các viên chức ở xa
- Hỗ trợ chi phí ăn trưa, chi phí đi lại cho các viên chức

- Với những cán bộ viên chức phải đi học, đào tạo hoặc công tác, trường chi trả toàn bộ các chi phí phát sinh.

1.5.1.2. Kinh nghiệm của Trường Bồi dưỡng cán bộ

Nhằm nâng cao chất lượng viên chức của Trường, Trường Bồi dưỡng cán bộ đã xây dựng quy hoạch cán bộ hàng năm để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, đáp ứng cơ cấu phù hợp giữa cán bộ quản lý và cán bộ chuyên môn. Trường đã xây dựng kế hoạch đào tạo theo giai đoạn 5 năm phát triển của trường và luôn có sự điều chỉnh qua từng năm cho phù hợp khi có sự biến động về nhân lực và yêu cầu nhiệm vụ của trường.

Trường đã thực hiện nhiều hình thức đào tạo, bồi dưỡng viên chức khác nhau, kết hợp giữa đào tạo tại chỗ và cử viên chức về tuyến trên đào tạo; đào tạo chính quy tập trung và cập nhật, bồi dưỡng kiến thức hàng năm tại bệnh viện. Đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ là hình thức phù hợp khi Trường còn thiếu nguồn nhân lực. Hàng năm, Trường đã tổ chức hội thảo chuyên đề, như quản lý nhân sự, quản lý tài chính, quản lý vật tư, trang thiết bị, ….

1.5.1.3. Kinh nghiệm của Trường Bồi dưỡng cán bộ giáo dục Hà Nội

Là một trong những cơ sở chủ chốt của Sở Giáo dục và Đào tạo Hà Nội về đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ viên chức giáo dục của thành phố Hà Nội, Trường Bồi dưỡng cán bộ giáo dục Hà Nội luôn chú trọng đến các công tác nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của mình.

Trường Bồi dưỡng cán bộ giáo dục Hà Nội đầu tiên đã thực hiện việc phân tích và đánh giá nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của ngành giáo dục. Bằng cách tìm hiểu công việc và yêu cầu chuyên môn, kỹ năng cần thiết, Trường đã xác định được các khía cạnh cần được nâng cao trong đội ngũ viên chức.

Trường đã thiết kế chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu và yêu cầu của ngành giáo dục. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng bao gồm việc nâng cao kiến thức chuyên môn, kỹ năng giảng dạy, năng lực quản lý và

ứng dụng công nghệ thông tin. Đồng thời, Trường cũng tạo điều kiện cho viên chức tiếp cận các khóa đào tạo, bồi dưỡng bổ sung để cập nhật kiến thức mới nhất.

Trường đã áp dụng phương pháp học tập linh hoạt để tạo điều kiện cho viên chức nâng cao kiến thức và kỹ năng. Bên cạnh các khóa đào tạo, bồi dưỡng truyền thống, Trường cũng cung cấp các tài liệu, tài nguyên trực tuyến và hỗ trợ tự học để viên chức có thể nghiên cứu và cập nhật kiến thức theo nhu cầu cá nhân.

Trường đã thiết lập hệ thống đánh giá và theo dõi quá trình đào tạo, bồi dưỡng của viên chức. Điều này giúp đảm bảo chất lượng đào tạo, bồi dưỡng và đưa ra các biện pháp điều chỉnh khi cần thiết. Viên chức cũng được khuyến khích tham gia vào quá trình tự đánh giá và phát triển cá nhân.

Trường Bồi dưỡng cán bộ giáo dục Hà Nội đã tạo môi trường học tập và làm việc tích cực để thúc đẩy sự phát triển của viên chức. Điều này bao gồm việc xây dựng các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, hội thảo, buổi thảo luận và trao đổi kinh nghiệm để viên chức có thể học hỏi và chia sẻ kiến thức.

1.5.2. Bài học kinh nghiệm

Qua bài học kinh nghiệm rút ra từ Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý Thông tin và Truyền thông, Trường Bồi dưỡng cán bộ và Trường Bồi dưỡng cán bộ giáo dục Hà Nội trong công tác nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm sau:

Thứ nhất, xác định tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp cụ thể cho từng vị trí việc làm của viên chức. Tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp sẽ là cơ sở để tuyển dụng, sử dụng và đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của viên chức, đồng thời là chuẩn mực để viên chức phấn đấu và rèn luyện.

Thứ hai, đào tạo và bồi dưỡng liên tục. Để nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập ngành giáo dục, cần thiết phải

đảm bảo rằng viên chức được đào tạo cơ bản trong các trường đại học và tiếp tục được đào tạo và bồi dưỡng liên tục sau khi được tuyển dụng. Đào tạo và bồi dưỡng sau tuyển dụng cần mang tính chất liên tục và linh hoạt, bao gồm các hình thức và nội dung khác nhau để đáp ứng nhu cầu và yêu cầu thực tế của công việc trong ngành giáo dục.

Thứ ba, xây dựng công tác quy hoạch lãnh đạo, quản lý hàng năm. Quy hoạch lãnh đạo, quản lý là một nội dung trọng yếu của công tác cán bộ, bảo đảm cho công tác cán bộ đi vào nền nếp, chủ động, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài, nhằm xây dựng đội ngũ lãnh đạo, quản lý có đủ phẩm chất, năng lực, bản lĩnh trong thực hiện nhiệm vụ.

Thứ tư, đầu tư hợp lý vào công tác đào tạo, bồi dưỡng. Việc đào tạo, bồi dưỡng viên chức phải được thực hiện một cách thiết thực, áp dụng đa dạng các hình thức như đào tạo, bồi dưỡng tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, các Trường Đại học, Học viện và đào tạo, bồi dưỡng tại Trường cùng với việc tổ chức hội thảo khoa học để trao đổi kiến thức. Quá trình đào tạo, bồi dưỡng phải căn cứ vào tình hình thực tế về nguồn nhân lực và vật lực của Trường. Chuyển đổi số đặt ra yêu cầu và thách thức cho Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công thương cần bổ sung, thiết kế các chương trình nâng cao kỹ năng số cho viên chức.

Thứ năm, việc xây dựng một tổ chức bộ máy gọn nhẹ và tinh giản biên chế đồng thời với việc nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức là một yếu tố quan trọng. Cần tiến hành quy hoạch lãnh đạo, quản lýmột cách hợp lý, đặc biệt chú trọng đến việc trẻ hoá và chuyên môn hoá đội ngũ lãnh đạo, quản lý nhằm đáp ứng yêu cầu của quá trình mở cửa, hội nhập quốc tế và đổi mới cơ chế quản lý từ phía Đảng và Nhà nước.

Thứ sáu, sử dụng và đánh giá viên chức cần thực hiện một quy trình công khai, dân chủ và công bằng, dựa trên kết quả làm việc. Đơn vị sự nghiệp

công lập cần thay đổi cơ chế sử dụng và đánh giá viên chức một cách hợp lý, đồng thời áp dụng chính sách tiền lương và các chế độ đãi ngộ để tạo môi trường và động lực làm việc cho viên chức. Điều này giúp viên chức cảm thấy phấn khởi, yên tâm và không ngừng tu dưỡng, học tập để nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn.

Ngoài ra, việc xây dựng nội quy, quy chế của Trường và quy chế chi tiêu nội bộ hợp lý cũng là yếu tố quan trọng để giữ chân và động viên viên chức. Điều này giúp đảm bảo rằng viên chức sẽ tận tâm và tự nguyện hoàn thành công việc tại Trường. Đồng thời, cũng thu hút viên chức có trình độ chuyên môn cao đến làm việc tại Trường.

CHƯƠNG 2
THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TẠI TRƯỜNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CÔNG THƯƠNG TRUNG ƯƠNG TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

2.1. Khái quát chung về Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương

2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển

Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương, trước đây được gọi là Trường Bổ túc Nghiệp vụ kỹ thuật may mặc, là một cơ sở đào tạo công nhân kỹ thuật may mặc cho Việt Nam và nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào. Trong giai đoạn ban đầu, Nhà trường phải đối mặt với thiếu về cơ sở vật chất và đội ngũ giảng viên. Tuy nhiên, nhờ sự hợp tác giữa hai Chính phủ Việt Nam và Lào, Trường đã đào tạo thành công 74 công nhân kỹ thuật may, góp phần vào sự phát triển của ngành Nội thương cả hai nước.

Năm 1982, Trường được hợp nhất với Trường Công nhân kỹ thuật Điện máy, và từ đó được gọi là Trường Dạy nghề May đo và Sửa chữa hàng điện máy (Trường Dạy nghề Nội thương I). Năm 1990, Trường chuyển tên thành Trường Dạy nghề Thương nghiệp.

Năm 1994, Trường Cán bộ Thương Mại Trung ương được thành lập thông qua việc hợp nhất với Trường Cán bộ Quản lý Thương nghiệp Trung ương và Trường Dạy nghề Thương nghiệp. Trong giai đoạn này, Nhà trường không chỉ đào tạo và bồi dưỡng cán bộ cho ngành Thương mại mà còn tiếp tục công tác đào tạo nghề. Trong thời kỳ đổi mới, Nhà trường đã thực hiện nhiệm vụ quan trọng là thay đổi mục tiêu, chương trình và nội dung đào tạo,

đồng thời tập trung xây dựng các chương trình đào tạo phù hợp với tình hình đất nước.

Từ năm 2007, Trường Đào tạo, bồi dưỡng Cán bộ Công Thương Trung ương đã được thành lập theo quy định của Nghị định số 189/2007/NĐ-CP của Thủ tướng Chính phủ. Nhà trường không chỉ đảm nhiệm công tác đào tạo nghề mà còn được giao nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng kiến thức và nâng cao trình độ cho cán bộ, công chức và viên chức ngành Công Thương trong cả lĩnh vực công nghiệp và thương mại, cũng như về hội nhập kinh tế quốc tế.

Năm 2012, theo quy định tại Nghị định số 95/2012/NĐ-CP của Thủ tướng Chính phủ, Trường Đào tạo, bồi dưỡng Cán bộ Công Thương Trung ương đã trở thành một tổ chức sự nghiệp giáo dục nằm trong cơ cấu tổ chức của Bộ Công Thương, với chức năng và nhiệm vụ mở rộng hơn.

Năm 2017, Nhà trường được quy định là cơ sở đào tạo, bồi dưỡng theo quy định tại Nghị định số 98/2017/NĐ-CP ngày 18 tháng 8 năm 2017 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Công Thương.

Năm 2023, Nhà trường tiếp tục được quy định là cơ sở đào tạo, bồi dưỡng theo quy định tại Nghị định số 96/2022/NĐ-CP ngày 29 tháng 11 năm 2022 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Công Thương.

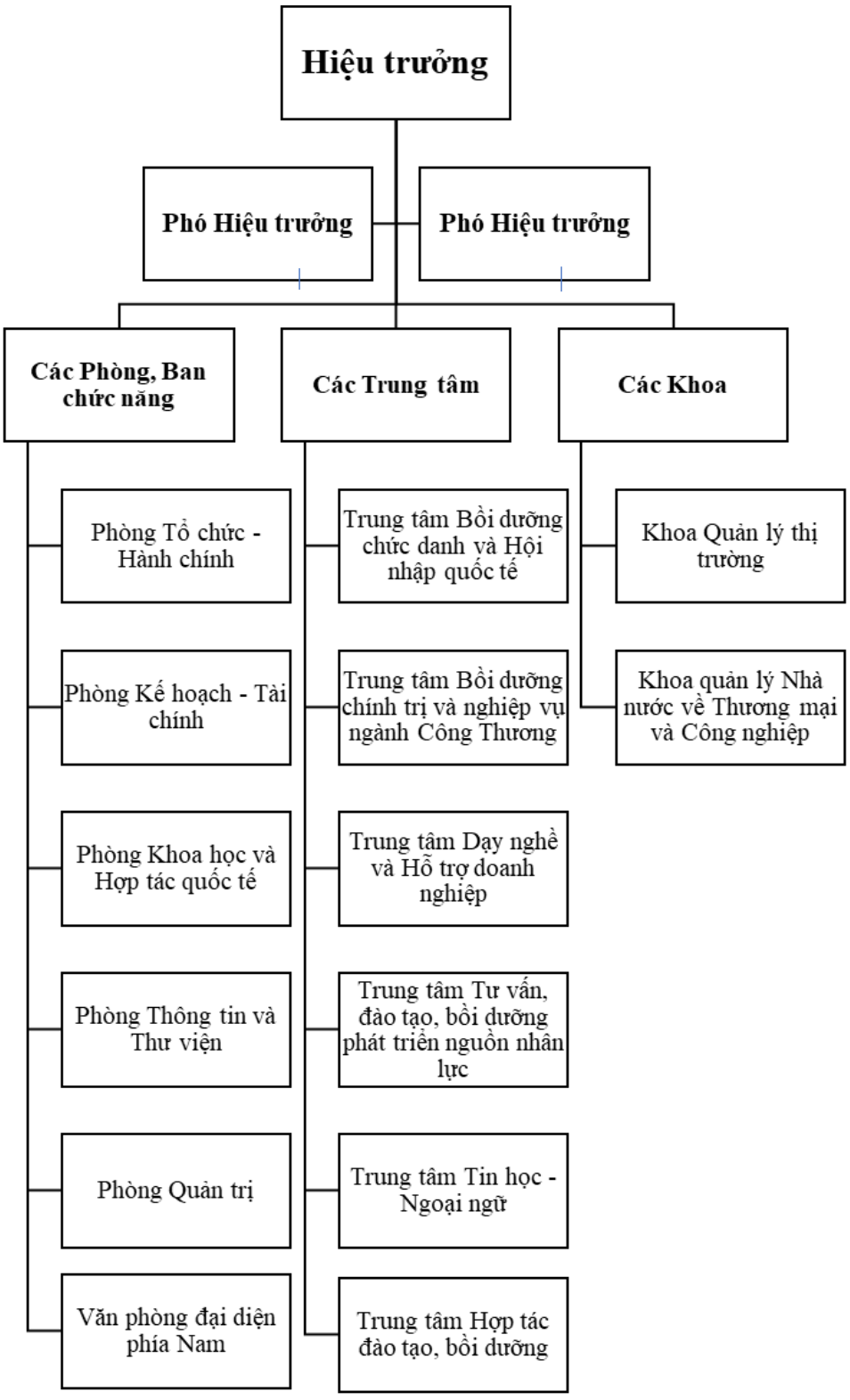
Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương đã vượt qua những khó khăn và hoàn thành nhiệm vụ được giao trong suốt quá trình phát triển. Nhà trường đã nhận được nhiều vinh dự và giải thưởng cao quý, đồng thời luôn đặt mục tiêu phát triển và đáp ứng yêu cầu của ngành và đất nước thông qua sự nỗ lực không ngừng của viên chứcNhà trường.

2.1.2. Cơ cấu tổ chức bộ máy

Cơ cấu tổ chức bộ máy của Trường gồm có: Ban Giám hiệu; 05 phòng

chức năng (Phòng Tổ chức - Hành chính; Phòng Kế hoạch - Tài chính; Phòng Khoa học và hợp tác quốc tế; Phòng Thông tin và thư viện, Phòng Quản trị); 06 trung tâm (Trung tâm Bồi dưỡng chính trị và nghiệp vụ ngành Công thương; Trung tâm Bồi dưỡng chức danh và Hội nhập quốc tế; Trung tâm Tư vấn, Đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực; Trung tâm Dạy nghề và Hỗ trợ doanh nghiệp; Trung tâm Hợp tác, đào tạo - Bồi dưỡng; Trung tâm Ngoại ngữ - Tin học); 02 Khoa (Khoa Quản lý thị trường và Khoa Quản lý Nhà nước về Thương mại và Công nghiệp) và 01 Văn phòng đại diện phía Nam.

Sơ đồ 2.1: Sơ đồ tổ chức bộ máy



(Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính)

Cơ cấu tổ chức bộ máy tại Trường khá đơn giản, theo mô hình trực tuyến - Chức năng. Đứng đầu là Ban Giám hiệu chỉ đạo trực tiếp hoạt động của các Phòng, Ban, Khoa, Trung tâm và sự tác động phối hợp giữa các Phòng, Ban, các Khoa, các Trung tâm với nhau.

2.1.3. Chức năng, nhiệm vụ

2.1.3.1. Chức năng

Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương là đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Bộ Công Thương, phục vụ chức năng quản lý nhà nước của Bộ. Trường có chức năng đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức pháp luật, kiến thức quản lý hành chính nhà nước, quản lý chuyên ngành, năng lực, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, các nguyên tắc về hoạt động nghề nghiệp, đạo đức nghề nghiệp, kiến thức bổ trợ theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, ngoại ngữ và tin học, kiến thức về hội nhập quốc tế để nâng cao trình độ đối với cán bộ, công chức, viên chức và cán bộ quản lý doanh nghiệp, người lao động ngành Công Thương; giáo dục nghề nghiệp ở các cấp trình độ, cung ứng nguồn nhân lực có chất lượng cho ngành Công Thương; nghiên cứu khoa học; chuyển giao công nghệ; hợp tác trong và ngoài nước, cung cấp các dịch vụ tư vấn về đào tạo, bồi dưỡng theo quy định của pháp luật.

2.1.3.2. Nhiệm vụ và quyền hạn:

- Xây dựng, trình Bộ trưởng Bộ Công Thương phê duyệt và tổ chức thực hiện các quy hoạch, chiến lược, kế hoạch phát triển Trường, kế hoạch thực hiện nhiệm vụ, kinh phí hoạt động cho các nhiệm vụ hàng năm và từng giai đoạn của Trường theo yêu cầu phát triển nguồn nhân lực của ngành Công Thương và xã hội phù hợp với các quy định của pháp luật.

- Xây dựng chương trình, biên soạn tài liệu đào tạo, bồi dưỡng

+ Chủ trì hoặc tham gia nghiên cứu, điều tra, khảo sát, đánh giá nhu cầu,

chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, cán bộ quản lý doanh nghiệp, người lao động ngành Công Thương theo quy định của pháp luật.

+ Đề xuất, xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ngành Công Thương trình cấp có thẩm quyền phê duyệt, tổ chức thực hiện theo phân công của Bộ Công Thương; tổ chức hoặc tham gia với các đơn vị liên quan biên soạn hoặc lựa chọn giáo trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ngành Công Thương theo quy định của pháp luật.

+ Chủ trì hoặc phối hợp với các doanh nghiệp ngành Công Thương xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng, biên soạn hoặc lựa chọn giáo trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ quản lý doanh nghiệp, người lao động ngành Công Thương.

+ Chủ trì hoặc phối hợp với các đơn vị liên quan xây dựng chương trình, biên soạn tài liệu hoặc lựa chọn giáo trình đào tạo, bồi dưỡng khác (đề án, chương trình, nhiệm vụ) phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của Trường.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng:

+ Chủ trì hoặc phối hợp với các đơn vị liên quan đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ về lý luận chính trị, tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức, tiêu chuẩn chuyên ngành, tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý, vị trí việc làm của công chức, viên chức; đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức pháp luật, hành chính, chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức chuyên ngành, tin học, ngoại ngữ, các nguyên tắc hoạt động nghề nghiệp, đạo đức nghề nghiệp đối với cán bộ, công chức, viên chức cán bộ quản lý doanh nghiệp, người lao động ngành Công Thương và các đối tượng khác theo quy định của pháp luật.

+ Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về hội nhập kinh tế quốc tế cho cán bộ, công chức, viên chức, cán bộ quản lý doanh nghiệp, hiệp hội, ngành

hàng trong và ngoài nước theo quy định.

+ Chủ trì hoặc phối hợp đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho ngành Công Thương theo các đề án, nhiệm vụ được Bộ Công Thương hoặc cấp có thẩm quyền phê duyệt hoặc giao nhiệm vụ.

- Thực hiện quản lý và cấp bằng tốt nghiệp, chứng chỉ, giấy chứng nhận tốt nghiệp cho người học sau khi tốt nghiệp của từng trình độ đào tạo, bồi dưỡng theo quy định của pháp luật về quản lý văn bằng, chứng chỉ.

- Về Công tác nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế

+ Tổ chức các hoạt động nghiên cứu khoa học, tư vấn ứng dụng khoa học công nghệ trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực cho ngành Công Thương theo nhiệm vụ được giao và quy định của pháp luật.

+ Điều tra, khảo sát, xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu và thông tin về nguồn lực ngành Công Thương phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học.

+ Chủ trì hoặc tham gia nghiên cứu, xây dựng các chương trình, nhiệm vụ, đề án, đề tài thuộc lĩnh vực ngành Công Thương.

+ Chủ trì hoặc phối hợp tổ chức hội nghị, hội thảo, tập huấn trong và ngoài nước về các lĩnh vực quản lý của ngành Công Thương theo nhiệm vụ được giao và quy định của pháp luật.

+ Hợp tác quốc tế với các cơ quan, tổ chức, cá nhân về nghiên cứu khoa học và đào tạo, bồi dưỡng thuộc lĩnh vực ngành Công Thương ở trong và ngoài nước.

- Về hoạt động dịch vụ :

+ Tư vấn cho các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp ngành Công Thương trong việc đánh giá, xây dựng khung năng lực cán bộ, nhân viên; xây dựng kế hoạch đào tạo, tuyển dụng nhân lực đáp ứng nhu cầu của đơn vị.

+ Tư vấn tuyển sinh, định hướng nghề nghiệp, bồi dưỡng kỹ năng mềm

và giới thiệu việc làm cho sinh viên, học viên và các đối tượng có nhu cầu theo quy định của pháp luật;

+ Phối hợp với các đơn vị có chức năng xuất khẩu lao động để tuyển sinh, đào tạo các kỹ năng cần thiết nhằm cung ứng lao động xuất khẩu theo quy định hiện hành;

+ Hợp tác với các cơ quan, đơn vị có hoạt động về lĩnh vực giáo dục, đào tạo để tổ chức các hoạt động dịch vụ phục vụ nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ theo nhu cầu của xã hội đảm bảo theo quy định hiện hành;

+ Thực hiện các hoạt động dịch vụ khác theo chức năng của Trường và quy định của pháp luật.

- Kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực thuộc phạm vi quản lý của Trường theo quy định của pháp luật và phân cấp quản lý của Bộ; thực hiện chế độ thông tin, báo cáo thống kê kết quả hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức hàng năm theo quy định.

- Quản lý tổ chức bộ máy, biên chế của Trường; thực hiện các chính sách, chế độ tiền lương, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật và các chế độ chính sách khác đối với công chức, viên chức, đội ngũ giảng viên theo quy định của pháp luật và phân cấp quản lý của Bộ.

2.1.4. Quy mô và cơ cấu đội ngũ viên chức

* Về quy mô:

Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương có tất cả 110 viên chức, 21 lao động Hợp đồng.

* Về cơ cấu đội ngũ viên chức:

- Ban Giám hiệu:

+ Hiệu trưởng

+ Phó Hiệu trưởng: 02 người

- Các đơn vị:

+ Trưởng các đơn vị: 13 người

+ Phó trưởng các đơn vị: 19 người

+ Viên chức trực thuộc các đơn vị: 75 người

- Các tổ chức đoàn thể:

+ Ban chấp hành công đoàn: 09 người

+ Đoàn thanh niên: 13 người

Số viên chức vào biên chế làm việc tại Trường có xu hướng tăng nhẹ theo từng năm. Năm 2018 là 92 người, và đến cuối năm 2022 là 110 người.

Bảng 2.1: Số lượng viên chức giai đoạn 2018 – 2022

Đơn vị tính: Người

Năm	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Tổng số viên chức	92	95	106	108	110

Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính

Tình hình cơ cấu viên chức trong Trường trong thời gian gần đây, được phân theo giới tính và thâm niên công tác, được minh họa thông qua bảng 2.2 dưới đây.

Bảng 2.2: Cơ cấu giới tính, độ tuổi, thâm niên công tác của viên chức tại Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công thương Trung ương năm 2022

Đơn vị tính: Người

Giới tính				**Thâm niên**					
Nam		Nữ		<5 năm		5-10 năm		>10 năm	
Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
62	56%	48	44%	27	25%	48	44%	35	32%

Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính

Từ bảng 2.2. có thể thấy với đặc thù ngành nghề, có sự chênh lệch lớn, cụ thể như sau:

Cơ cấu giới tính: Trong đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương, nam chiếm tỷ lệ lớn hơn so với nữ, với 62 người, tương đương 56% tổng số lượng. Trong khi đó, số lượng nữ là 48 người, chiếm 44% tổng số lượng. Điều này cho thấy sự chênh lệch giới tính trong đội ngũ viên chức của Trường.

Thâm niên công tác: Phần lớn viên chức của Trường có thâm niên công tác từ 5 - 10 năm (48 người, tỷ lệ 44%). Tiếp theo là thâm niên trên 10 năm (35 người, tỷ lệ 32%), và tỷ lệ thấp nhất là những viên chức có thâm niên dưới 5 năm (27 người, tỷ lệ 25%). Điều này cho thấy sự ổn định và kinh nghiệm của một phần đội ngũ viên chức, trong khi cần chú trọng vào việc đào tạo và thu hút nhân lực mới.

2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương

2.2.1. Thực trạng trình độ, kỹ năng nghề nghiệp

2.2.1.1. Trình độ của đội ngũ viên chức

✓ *Trình độ chuyên môn*

Nhằm nâng cao trình độ chuyên môn cũng như nghiệp vụ của đội ngũ viên chức, trong suốt thời gian qua, Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương đã luôn chú trọng vào công tác đào tạo, bồi dưỡng. Trong quá trình này, Trường đã tập trung đồng thời vào việc phát triển cả số lượng và chất lượng viên chức, đồng thời tăng cường nguồn nhân lực chất lượng cao cho các khoa chuyên sâu nhằm đáp ứng yêu cầu về chuyển đổi số trong thời đại công nghệ số phát triển.

Để nâng cao chất lượng viên chức, Trường đã liên tục rà soát, hoàn thiện Đề án vị trí việc làm; tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng định kỳ theo

các chức danh nghề nghiệp; khuyến khích đội ngũ viên chức tự học tập nâng cao trình độ và tạo điều kiện cho những cá nhân có nhu cầu học tập, tham gia vào các khóa đào tạo; tăng cường giám sát chặt chẽ, kiểm tra định kỳ và đánh giá đội ngũ viên chức để nắm bắt tình hình cũng như đưa ra những phương án phát triển phù hợp.

Thường kỳ, Trường tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên môn, các buổi hội thảo, nói chuyện, báo cáo chuyên đề, thảo luận để đội ngũ viên chức có thể trao đổi kiến thức, cập nhập tri thức mới, đây cũng là hình thức thúc đẩy việc truyền đạt kinh nghiệm cho đội ngũ nhân sự trẻ hơn.

Nhờ sự đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cùng việc tổ chức nhiều hoạt động thiết thực, Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương đã nâng cao liên tục về trình độ chuyên môn và nghiệp vụ của viên chức. Hiện tại, tỷ lệ viên chức đạt trình độ chuyên môn từ đại học trở lên đạt 93% trong tổng số viên chức của Trường. Số liệu chi tiết về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của viên chức được minh họa trong bảng 2.3.

Bảng 2.3: Trình độ chuyên môn của viên chức giai đoạn 2018 - 2022

Đơn vị tính: Người, tỷ lệ %

Trình độ chuyên môn	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Sau ĐH	29	31,5	32	33,7	37	34,9	43	39,8	43	39,1
Đại học	50	54,3	52	54,7	58	54,7	55	50,9	59	53,6
Cao đẳng	8	8,7	6	6,3	6	5,7	5	4,6	3	2,7
Trung cấp	5	5,4	5	5,3	5	4,7	5	4,6	5	4,5
Tổng cộng	**92**	**100**	**95**	**100**	**106**	**100**	**108**	**100**	**110**	**100**

Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính

Bảng 2.3. thể hiện trình độ chuyên môn của viên chức trong giai đoạn từ 2018 đến 2022. Dựa trên bảng, có thể thấy:

- Trình độ chuyên môn của viên chức sau Đại học (Sau ĐH) từ giai đoạn từ 2018 đến 2022 có sự biến động tăng từ 31,5% lên 39,1%, với số lượng viên chức nằm trong khoảng từ 29 đến 43 người.

- Số lượng viên chức đạt trình độ Đại học có sự thay đổi từ 50 người, chiếm 54,3% (năm 2018) lên 59 người (năm 2022), chiếm 53,6%.

- Viên chức có trình độ Cao đẳng có sự thay đổi giảm với số lượng từ 8 người (2018) xuống còn 3 người, tỷ lệ 2,7% so với tổng số viên chức.

- Trình độ Trung cấp của viên chức từ 2018 đến 2022 luôn duy trì với 5 người.

- Tổng số viên chức trong Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương tăng từ 92 người (năm 2018) lên 110 người (năm 2022).

Đối với một cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ngành Công Thương thì số lượng viên chức có trình độ sau đại học qua các năm tăng không nhiều, còn thấp so với viên chức có trình độ đại học.Nhìn chung, trình độ học vấn sau đại học của đội ngũ viên chức chưa cao, qua đây cho thấy Nhà trường và mỗi viên chức cần chú trọng đến việc nâng cao trình độ chuyên môn của viên chức và ý thức tự nâng cao trình độ của cá nhân.

Bảng 2.4: Cơ cấu theo chức danh lãnh đạo, quản lý, không quản lý

Đơn vị tính: Người

Chức danh	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Quản lý (Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng)	3	3	3	3	3
Trưởng, Phó các đơn vị	22	25	30	32	32
Viên chức không giữ chức danh quản lý	67	67	73	73	75
Tổng số	**92**	**95**	**106**	**108**	**110**

Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính

Bảng 2.4. thể hiện cơ cấu theo chức danh quản lý và không quản lý trong các năm từ 2018 đến 2022, có thể thấy:

Số lượng quản lý trong Trường, bao gồm Hiệu trưởng và Phó Hiệu trưởng, duy trì ổn định với 3 người trong suốt giai đoạn từ 2018 đến 2022. Số lượng Trưởng, Phó các đơn vị thuộc Trường tăng từ 22 người (năm 2018) lên 32 người (năm 2022), cho thấy sự gia tăng trong số lượng cán bộ quản lý cấp trung trong Trường. Số lượng nhân viên không có chức danh quản lý tăng từ 67 người (năm 2018) lên 75 người (năm 2022), đồng thời có sự biến động trong các năm 2019 và 2020. Tổng số viên chức trong Trường tăng từ 92 người (năm 2018) lên 110 người (năm 2022).

Tổng quan bảng cho thấy Trường có sự phân cấp chức danh quản lý và có sự gia tăng về số lượng cán bộ quản lý cấp trung. Đồng thời, số lượng nhân viên không có chức danh quản lý cũng tăng theo thời gian.

Bảng 2.5: Cơ cấu nguồn nhân lực tổ chức theo bằng cấp chuyên môn

Đơn vị tính: Người, tỷ lệ %

Trình độ đào tạo	**Năm**									
	2018		**2019**		**2020**		**2021**		**2022**	
	Số lượng	**Tỷ lệ (%)**	**Số lượng**	**Tỷ lệ (%)**	**Số lượng**	**Tỷ lệ (%)**	**Số lượng**	**Tỷ lệ (%)**	**Số lượng**	**Tỷ lệ (%)**
Ban giám hiệu	**3**	**3,3**	**3**	**3,2**	**3**	**2,8**	**3**	**2,8**	**3**	**2,7**
Sau ĐH	3	3,3	3	3,2	3	2,8	3	2,8	3	2,7
Trưởng, phó các đơn vị	**22**	**23,9**	**25**	**26,3**	**30**	**28,3**	**32**	**29,6**	**32**	**29,1**
Sau ĐH	16	17,4	19	20,0	24	22,6	27	25,0	27	24,5
ĐH, CĐ	6	6,5	6	6,3	6	5,7	5	4,6	5	4,5

Viên chức không giữ chức vụ LĐQL	**67**	**72,8**	**67**	**70,5**	**73**	**68,9**	**73**	**67,6**	**75**	**68,2**
Sau ĐH	10	10,9	10	10,5	10	9,4	13	12,0	13	11,8
ĐH, CĐ	52	56,5	52	54,7	58	54,7	55	50,9	57	51,8
TC	5	5,4	5	5,3	5	4,7	5	4,6	5	4,5
Tổng cộng	**92**	**100**	**95**	**100**	**106**	**100**	**108**	**100**	**110**	**100**

Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính

Bảng 2.5. mô tả cơ cấu nguồn nhân lực trong tổ chức dựa trên bằng cấp chuyên môn trong giai đoạn từ 2018 đến 2022:

- Những vị trí trọng yếu như Ban giám hiệu và các vị trí quản lý trong Trường đều được nắm giữ bởi những người có học vị cao. Điều này cho thấy sự phân bổ hợp lý về mặt trình độ học vấn của Trường.

- Đội ngũ viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý có trình độ chuyên môn sau đại học từ năm 2018-2022 luôn ở dưới mức 15%; trình độ chuyên môn đại học, cao đẳng luôn ở mức trên 50% so với tổng số viên chức. Nhìn chung, đội ngũ viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý chưa chú trọng đến việc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

- Những vị trí không trọng yếu phần lớn là viên chức có trình độ trên cao đẳng, số viên chức có trình độ trung cấp luôn chỉ giao động ở mức 5%

✓ *Trình độ lý luận chính trị*

Là một đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Bộ Công Thương, thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho Bộ Công Thương nên công tác bồi dưỡng lý luận đặc biệt là lý luận chính trị cho đội ngũ viên chức

trong Nhà trường luôn được quan tâm.

Bảng 2.6: Trình độ LLCT đội ngũ VC Nhà trường từ 2018-2022

Đơn vị tính: Người, tỷ lệ %

Trình độ chính trị	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Cử nhân chính trị	2	2,2	2	2,1	2	1,9	2	1,9	2	1,8
Cao cấp LLCT	2	2,2	3	3,2	6	5,7	7	6,5	7	6,4
Trung cấp LLCT	16	17,4	20	21,1	27	25,5	39	36,1	45	40,9
Sơ cấp LLCT	72	78,3	70	73,7	71	67,0	60	55,6	56	50,9
Tổng cộng	**92**	**100**	**95**	**100**	**106**	**100**	**108**	**100**	**110**	**100**

Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính

Đội ngũ viên chức Nhà trường luôn có quan điểm, lập trường chính trị vững vàng, có bản lĩnh và kiên định trong công việc được giao. Thích ứng với những điều kiện thay đổi của cơ chế mới, năng động, sáng tạo trong công việc, phục vụ lợi ích của Nhà trường.

✓ *Trình độ tin học, ngoại ngữ*

Những năm qua, trình độ tin học của viên chức trong Trường có sự cải thiện đáng kể. Đa số viên chức hiện nay của Trường đều đạt được các tiêu chuẩn về tin học cơ bản theo Thông tư 03/2014/BTTTT. Viên chức có thể sử dụng CNTT cơ bản, đáp ứng yêu cầu tối thiểu 3 mô đun trong số các mô đun được quy định cụ thể trong Thông tư.

Bảng 2.7: Trình độ tin học, ngoại ngữ của đội ngũ viên chức Nhà trường từ năm 2018 – 2022

Đơn vị tính: Người, tỷ lệ %

Trình độ tin học, ngoại ngữ	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Tổng số	**92**	**100**	**95**	**100**	**106**	**100**	**108**	**100**	**110**	**100**
1. Tin học (Chứng chỉ tin học cơ bản trở lên)	76	82,6	89	93,7	103	97,2	106	98,1	110	100
2. Trình độ ngoại ngữ	**92**	**100**	**95**	**100**	**106**	**100**	**108**	**100**	**110**	**100**
- Cử nhân Ngôn ngữ Anh	4	4,4	6	6,3	13	12,3	15	13,9	15	13,6
- A2 và tương đương	62	67,4	62	65,3	59	55,6	58	53,7	58	52,7
- B1 và tương đương	20	21,7	20	21,1	23	21,7	24	22,2	26	23,7
- B2 và tương đương	6	6,5	7	7,3	11	10,4	11	10,2	11	10

Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính

Qua bảng 2.7 có thể thấy trình độ tin học, ngoại ngữ của viên chức Nhà trường có sự thay đổi tích cực hàng năm. Đến hiện tại, 100% viên chức của trường đảm bảo trình độ tin học theo quy định của Nhà nước. Trong khi đó, trình độ ngoại ngữ có sự thay đổi rõ rệt. Cụ thể, số lượng viên chức năm 2018 chỉ có 4 người có bằng cử nhân (tương ứng với 4,4%). Đến năm 2022, con số này tăng lên 15 người (tương ứng với 13,6%). Số lượng viên chức có trình độ tiếng Anh đạt chứng chỉ A2 và tương đương vẫn chiếm tỷ lệ cao nhất hơn 50 %. Đây là điều kiện tối thiểu để người lao động tham gia thi tuyển viên chức

theo quy định của nhà nước. Tuy nhiên, con số này giảm dần giữa các năm. Thay vào đó, các chính chỉ tiếng anh B1, B2 và tương đương có sự tăng lên trong giai đoạn 2018 – 2022. Điều này chứng tỏ, đội ngũ viên chức của Trường đã ngày càng chú trọng và có nhận thức rõ ràng hơn trong việc đảm bảo các tiêu chuẩn về bằng cấp, chứng chỉ; đồng thời có ý thức nâng cao trình độ của bản thân để có thể bắt kịp, hòa nhập với xu hướng phát triển của đất nước.

2.2.1.2. Kỹ năng nghề nghiệp

Trong những năm qua, đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng Cán bộ Công thương Trung ương đã có nhiều cố gắng trong việc nâng cao kỹ năng nghề nghiệp. Nhà trường cũng có những hoạt động hỗ trợ nhằm hoàn thiện hơn kỹ năng nghề nghiệp cho viên chức.

Để đánh giá được thực trạng kỹ năng nghề nghiệp của viên chức, học viên đã khảo sát 92 viên chức đang làm việc tại Trường theo thang đo Likert 5 điểm (từ 1 rất không tốt đến 5 rất tốt). Kết quả khảo sát được thể hiện cụ thể dưới đây:

Bảng 2.8: Đánh giá kỹ năng nghề nghiệp của viên chức

Đơn vị tính: Người

Kỹ năng	Rất không tốt	Không tốt	Bình thường	Tốt	Rất tốt
Kỹ năng tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao	0	7	49	28	8
Kỹ năng giao tiếp	0	4	32	45	11
Kỹ năng soạn thảo văn bản	0	2	55	23	12
Kỹ năng quản lý thời gian	4	8	38	31	11
Kỹ năng số	5	14	50	16	7

Nguồn: Kết quả khảo sát của học viên

Kết quả khảo sát đánh giá ở bảng 2.8 cho thấy, đa số các kỹ năng được đánh giá ở mức bình thường. Kỹ năng được đánh giá cao nhất là kỹ năng giao tiếp với 56/92 ý kiến đánh giá ở mức tốt và rất tốt (chiếm 60,9%), chỉ có 4/92 ý kiến đánh giá ở mức không tốt (chiếm 4,3%). Tiếp theo là kỹ năng soạn thảo văn bản với 35/92 ý kiến đánh giá ở mức tốt và rất tốt (chiếm 38%0 và chỉ có 2/92 ý kiến đánh giá ở mức không tốt (chiếm 2,2%). Kỹ năng tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao có mức đánh giá thấp hơn với 36/92 (chiếm 39,1) ý kiến đánh giá tốt và rất tốt nhưng có 7/92 (chiếm 7,6%) ý kiến đánh giá không tốt. Kỹ năng quản lý thời gian của viên chức hiện nay đánh giá khá thấp. Mặc dù có 42/92 ý kiến đánh giá tốt và rất tốt (chiếm 45,7%) nhưng có 12/92 ý kiến đánh giá không tốt và rất không tốt, đặc biệt trong đó có 4 ý kiến đánh giá ở mức rất không tốt. Và kỹ năng đánh giá thấp nhất trong nhóm các kỹ năng nghề nghiệp là kỹ năng số. Có 23/92 ý kiến đánh giá mức tốt và không tốt (chiếm 25%) trong khi đó có tận 19/92 ý kiến đánh giá không tốt và rất không tốt (chiếm 20,7%). Điều này chứng tỏ rằng kỹ năng số của đội ngũ viên chức tại Trường hiện nay đang rất thấp. Viên chức chưa khai thác được nhiều công nghệ số trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, dẫn đến hiệu suất thực hiện công việc không cao. Đây sẽ là một trở ngại và thách thức đối với Nhà trường trong bối cảnh chuyển đổi số.

2.2.2. Về phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp

Phẩm chất đạo đức, lối sống luôn là thước đo đầu tiên để khẳng định giá trị của con người. Đặc biệt trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước như hiện nay thì vấn đề đạo đức, nhân cách con người ngày càng được quan tâm, chú trọng hơn bởi sự xâm nhập của nhiều yếu tố tiêu cực vào trong thực tế cuộc sống. Với chức trách, nhiệm vụ của một viên chức trong đơn vị sự nghiệp công, phẩm chất của viên chức là một yếu tố vô cùng quan trọng.

Đa số các viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương đều có tinh thần yêu nước; tuân thủ đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; có những hiểu biết cơ bản về quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước. Không có trường hợp viên chức vi phạm pháp luật nghiêm trọng đặc biệt là pháp luật hình sự, tha hóa về lối sống, gây mất hình tượng Nhà trường, cũng như giảm sút lòng tin của người lao động. Điều này chứng tỏ, viên chức không chỉ cố gắng lấy bằng cử nhân để hoàn thiện bằng cấp theo quy định của nhà nước mà còn để nâng cao năng lực cho chính bản thân mình.

Bảng 2.9: Đánh giá phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp của viên chức

Đơn vị tính: Người

Nội dung	Rất không tốt	Không tốt	Bình thường	Tốt	Rất tốt
Phẩm chất chính trị	0	0	15	47	30
Tinh thần trách nhiệm với công việc được giao	1	4	31	34	22
Tâm huyết với nghề	4	6	38	26	18
Tinh thần đoàn kết, phối hợp với đồng nghiệp	2	3	25	42	20
Tinh thần học tập, nâng cao trình độ	7	11	30	27	17

Nguồn: Kết quả khảo sát của học viên

Kết quả khảo sát cho thấy đa số các yếu tố phản ánh phẩm chất, đạo đực nghề nghiệp của viên chức được đánh giá khá cao. Cụ thể:

Đối với phẩm chất chính trị, có 77/92 ý kiến đánh giá ở mức tốt và rất tốt (chiếm 83,7%); 15/92 ý kiến đánh giá mức bình thường (chiếm 16,3%). Không có ý kiến đánh giá ở mức không tốt và rất không tốt.

Đối với ý kiến về tinh thần trách nhiệm với công việc được giao, có 56/92 ý kiến đánh giá ở mức tốt và rất tốt (chiếm 60,7%); 31/92 ý kiến đánh giá ở mức bình thường (chiếm 33,7%) và 5/92 ý kiến đánh giá ở mức không

tốt và rất không tốt (5,4%).

Đối với ý kiến tâm huyết với nghề, có 44/92 ý kiến đánh giá ở mức tốt và rất tốt (chiếm 47,8%); 38/92 ý kiến đánh giá ở mức bình thường (chiếm 41,3%) và 10/92 ý kiến đánh giá ở mức không tốt và rất không tốt (10,9%).

Đối với ý kiến tinh thần đoàn kết, phối hợp với đồng nghiệp, có 62/92 ý kiến đánh giá ở mức tốt và rất tốt (chiếm 67,4%); 25/92 ý kiến đánh giá ở mức bình thường (chiếm 27,2%) và 5/92 ý kiến đánh giá ở mức không tốt và rất không tốt (5,4%).

Đối với ý kiến tinh thần học tập nâng cao trình độ, có 44/92 ý kiến đánh giá ở mức tốt và rất tốt (chiếm 47,8%); 30/92 ý kiến đánh giá ở mức bình thường (chiếm 32,6%) và 18/92 ý kiến đánh giá ở mức không tốt và rất không tốt (19,6%).

Như vậy, mặc dù được đánh giá cao về phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp song cũng còn nhiều yếu tố cần được xem xét, đặc biệt là tinh thần học tập nâng cao trình độ, tâm huyết với nghề, tinh thần đoàn kết, phối hợp với đồng nghiệp…

2.2.3. Thực trạng thể lực của viên chức

Căn cứ Điều 21 Luật An toàn vệ sinh, lao động 2015 quy định về khám sức khỏe và điều trị bệnh nghề nghiệp cho người lao động, cán bộ, công chức và viên chức thuộc nhóm đối tượng được khám sức khỏe định kỳ như người lao động bình thường.

Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương đã thực hiện theo quy định của Nhà nước, đảm bảo quyền và lợi ích của viên chức. Hàng năm, Trường đã tổ chức khám sức khỏe cho viên chức và phân loại, thống kê tình hình sức khỏe của viên chức toàn Trường. Cụ thể:

Bảng 2.10: Thống kê tình hình sức khỏe của viên chức trong trường

Đơn vị tính: Người, tỷ lệ %

Xếp loại sức khỏe	2020		2021		2022	
	Người	*Tỷ lệ (%)*	*Người*	*Tỷ lệ (%)*	*Người*	*Tỷ lệ (%)*
Tổng số viên chức được khám	**106**	**100**	**108**	**100**	**110**	**100**
Loại A	62	58,5	63	58,3	61	55,5
Loại B1	36	34	39	36,1	44	40,0
Loại B2	7	6,6	5	4,7	3	2,7
Loại C	1	0,9	1	0,9	2	1,8
Loại D	0	0		0		0

Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính

Qua bảng số liệu ở trên có thể thấy, số lượng viên chức có sức khỏe được xếp loại A (rất khỏe) và B1 (khỏe) chiếm tỷ trọng lớn, đặc biệt số viên chức có sức khỏe loại B1 đang có xu hướng tăng. Tuy nhiên, số viên chức có sức khỏe loại A giảm nhẹ trong 3 năm gần đây. Điều này có thể lý giảng do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 nên nhiều viên chức có sức khỏe suy giảm, mắc một số bệnh "hậu Covid-19". Vẫn còn tình trạng viên chức có sức khỏe loại B2 (trung bình) và C (yếu), nhưng số lượng và tỷ lệ của hai loại này đang có xu hướng giảm dần. Không có viên chức có sức khỏe xếp loại D (rất yếu). Điều này cho thấy mặt bằng chung sức khỏe của viên chức trong Trường tuy chưa thực sự tốt nhưng có chiều hướng thay đổi tích cực. Trường đã và đang có những quan tâm nhất định đến thể lực của viên chức, thông qua các viện pháp tích cực nhằm nâng cao thể lực, làm giảm tỷ lệ viên chức có sức khỏe "trung bình" và "yếu".

2.2.4. Thực trạng mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao

Mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao là yếu tố không thể thiếu để đánh giá chất lượng viên chức. Theo Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13 tháng 8 năm 2020 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng công chức,

viên chức, việc đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức được thực hiện theo 04 mức độ: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ.

Việc đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức tại Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương dựa trên các tiêu chí sau đây: chính trị, tư tưởng; đạo đức, lối sống; tác phong, lề lối làm việc; ý thức tổ chức kỷ luật; kết quả thực hiện chức trách nhiệm vụ; thái độ phục vụ nhân dân, doanh nghiệp.

Đối với viên chức có vị trí lãnh đạo, quản lý, ngoài các tiêu chí trên, còn có thêm các tiêu chí đánh giá khác bao gồm: kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý, phụ trách; năng lực lãnh đạo, quản lý.

Bảng 2.11: Kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức giai đoạn 2018 - 2022

Đơn vị tính: Người, tỷ lệ %

TT	Năm	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ		Hoàn thành tốt nhiệm vụ		Hoàn thành nhiệm vụ		Không hoàn thành nhiệm vụ	
		Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
1	2018	12	13,0	76	82,6	3	3,3	1	1,1
2	2019	12	12,6	77	81,1	5	5,3	1	1,1
3	2020	15	14,2	88	83,0	3	2,8	0	0
4	2021	18	16,7	87	80,6	3	2,8	0	0
5	2022	19	17,3	89	80,9	2	1,8	0	0

Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính

Bảng 2.11. trình bày kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức trong giai đoạn từ 2018 đến 2022. Bảng này cho thấy số lượng viên chức được phân loại vào từng mức hoàn thành nhiệm vụ, bao gồm: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ.

Tổng quan, bảng cho thấy sự gia tăng trong số lượng viên chức được

đánh giá làm việc với kết quả tốt. Trong suốt giai đoạn 2018-2022, số lượng viên chức được xếp vào mức hoàn thành tốt nhiệm vụ và hoàn thành nhiệm vụ tăng dần từ năm này qua năm khác. Đặc biệt, số lượng viên chức đạt mức hoàn thành tốt nhiệm vụ tăng đáng kể từ 76 người vào năm 2018 lên 89 người vào năm 2022.

Số lượng viên chức được xếp vào mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ ít hơn so với các mức khác. Tuy nhiên, có xu hướng tăng lên từ 12 người vào năm 2018 lên 19 người vào năm 2022. Điều này cho thấy Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương đã đạt được sự tiến bộ trong việc đánh giá và phân loại viên chức với nhiều viên chức đạt mức cao.

Bên cạnh đó, Nhà trường có số lượng viên chức không hoàn thành nhiệm vụ rất là ít. Năm 2018 và 2019, chỉ có 02 viên chức không hoàn thành nhiệm vụ. Từ năm 2020, không có viên chức đánh giá, phân loại không hoàn thành nhiệm vụ, cho thấy sự cải thiện đáng kể trong hiệu suất làm việc và thực hiện nhiệm vụ của viên chức.

2.3. Thực trạng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trong bối cảnh chuyển đổi số

2.3.1. Thực trạng tuyển dụng viên chức

Hoạt động tuyển dụng của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương được tiến hành dựa trên phương diện pháp luật và quy định của Trường.

- Về phương diện luật pháp: Trường tuân thủ Luật Viên chức, các nghị định, thông tư, văn bản pháp luật quy định về việc tuyển dụng viên chức theo đúng thể chế pháp luật nhà nước, cũng như yêu cầu của Trường theo từng giai đoạn hiện hành.

- Về phương diện quy định của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Công Thương Trung ương:Bao gồm các nội quy hoạt động, quy chế tuyển dụng, đề án vị trí việc làm, quan trọng nhất đó là Kế hoạch biên chế theo từng thời kỳ của Trường.Ngoài những nhưng quy định cơ bản theo giấy tờ pháp lý của Trường, Trường cũng có các tiêu chí tuyển dụng cơ bản như sau.

+ Tuyển dụng trực tiếp và tập trung tại Trường

+ Công khai, minh bạch trên cả hai phương diện.

+ Tuyển dụng người tài, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của Trường.

+ Ưu tiên ứng viên có trình độ chuyên môn và kinh nghiệm trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo.

Tuyển dụng viên chức được Trường triển khai như sau:

- Thông báo tuyển dụng và tiếp nhận Phiếu đăng ký dự tuyển

Hiện nay nhà trường đăng thông báo tuyển dụng chủ yếu qua website của nhà trường và gửi thông tin tuyển dụng đến các đơn vị trong trường nhằm lan tỏa thông tin đến các ứng viên.Thực tế, thông tin đăng tuyển trên website của trường thu hút khá ít ứng viên. Thông thường, các ứng viên tiếp nhận thông tin tuyển dụng qua giới thiệu từ người trong trường, sau đó lên website tìm hiểu thêm thông tin.

- Tổ chức thi tuyển: Thông báo danh sách và triệu tập thí sinh đủ điều kiện, tiêu chuẩn dự thi vòng 1 và đăng tải trên trang thông tin điện tử của Trường.

- Tổ chức thi vòng 1: tổ chức thi vòng 1 trên giấy thì việc chấm thi thực hiện như sau:

Chậm nhất 15 ngày kể từ ngày kết thúc thi vòng 1 phải hoàn thành việc chấm thi vòng 1;

Chậm nhất 05 ngày làm việc kể từ ngày kết thúc việc chấm thi vòng 1, công bố kết quả thi để thí sinh dự thi biết và thông báo việc nhận đơn phúc khảo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày thông báo kết quả thi trên trang thông

tin điện tử của Trường và niêm yết công khai tại bảng tin.

Trường hợp có đơn phúc khảo thì chậm nhất 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn nhận đơn phúc khảo phải hoàn thành việc chấm phúc khảo và công bố kết quả chấm phúc khảo để thí sinh dự thi được biết;

Căn cứ vào điều kiện thực tiễn trong quá trình tổ chức chấm thi, Chủ tịch Hội đồng tuyển dụng quyết định kéo dài thời hạn thực hiện các công việc quy định tại điểm này nhưng tổng thời gian kéo dài không quá 15 ngày.

- Tổ chức thi vòng 2:Chậm nhất 05 ngày làm việc kể từ ngày kết thúc việc chấm thi vòng 1, Hội đồng tuyển dụng lập danh sách và thông báo triệu tập thí sinh đủ điều kiện dự thi vòng 2, đồng thời đăng tải trên trang thông tin điện tử của Trường và niêm yết công khai tại bảng tin.

Chậm nhất 15 ngày kể từ ngày thông báo triệu tập thí sinh được tham dự vòng 2, Hội đồng tuyển dụng phải tiến hành tổ chức thi vòng 2.

Trường hợp cơ quan, đơn vị có thẩm quyền tuyển dụng tổ chức thi vòng 2 bằng hình thức thi viết thì việc chấm thi, phúc khảo thực hiện như quy định tại điểm b khoản này. Không thực hiện việc phúc khảo đối với kết quả thi vòng 2 bằng hình thức phỏng vấn hoặc thực hành.

* Tổ chức xét tuyển:

- Chậm nhất 05 ngày làm việc sau ngày kết thúc việc kiểm tra điều kiện, tiêu chuẩn của người dự tuyển tại vòng 1, Hội đồng tuyển dụng lập danh sách và thông báo triệu tập thí sinh đủ điều kiện dự xét tuyển ở vòng 2, đồng thời đăng tải trên trang thông tin điện tử của Trường và niêm yết công khai tại bảng tin.

- Chậm nhất 15 ngày kể từ ngày thông báo triệu tập thí sinh được tham dự vòng 2 thì phải tiến hành tổ chức thi vòng 2 như quy định tại điểm c khoản 3 Điều này.

* Thông báo kết quả tuyển dụng viên chức

- Sau khi hoàn thành việc chấm thi vòng 2 theo quy định trên, chậm nhất 05 ngày làm việc, Hội đồng tuyển dụng báo cáo Hiệu trưởng có thẩm quyền tuyển dụng viên chức xem xét, công nhận kết quả tuyển dụng.

- Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày có quyết định công nhận kết quả tuyển dụng, Hội đồng tuyển dụng thông báo công khai trên trang thông tin điện tử của Trường và gửi thông báo công nhận kết quả trúng tuyển bằng văn bản tới người dự tuyển theo địa chỉ mà người dự tuyển đã đăng ký. Nội dung thông báo phải ghi rõ thời hạn người trúng tuyển phải đến Trường có thẩm quyền tuyển dụng để hoàn thiện hồ sơ tuyển dụng.

* Hoàn thiện hồ sơ tuyển dụng

- Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày nhận được thông báo kết quả trúng tuyển, người trúng tuyển phải đến Trường để hoàn thiện hồ sơ tuyển dụng. Hồ sơ tuyển dụng bao gồm:

+ Bản sao văn bằng, chứng chỉ theo yêu cầu của vị trí việc làm dự tuyển, chứng nhận đối tượng ưu tiên (nếu có);

Trường hợp người trúng tuyển có bằng tốt nghiệp chuyên môn đã chuẩn đầu ra về ngoại ngữ, tin học theo quy định mà tương ứng với yêu cầu của vị trí việc làm dự tuyển thì được sử dụng thay thế chứng chỉ ngoại ngữ, tin học.

+ Phiếu lý lịch tư pháp do cơ quan có thẩm quyền cấp.

- Trường hợp người trúng tuyển không hoàn thiện đủ hồ sơ tuyển dụng theo quy định hoặc có hành vi gian lận trong việc kê khai Phiếu đăng ký dự tuyển hoặc bị phát hiện sử dụng văn bằng, chứng chỉ, chứng nhận không đúng quy định để tham gia dự tuyển thì Nhà trường ra quyết định hủy kết quả trúng tuyển.

Trường hợp người đăng ký dự tuyển có hành vi gian lận trong việc kê khai Phiếu đăng ký dự tuyển hoặc sử dụng văn bằng, chứng chỉ, chứng nhận

không đúng quy định để tham gia dự tuyển thì Nhà trường thông báo công khai trên trang thông tin điện tử của Trường và không tiếp nhận Phiếu đăng ký dự tuyển trong một kỳ tuyển dụng tiếp theo.

* Ký kết hợp đồng làm việc và nhận việc

- Chậm nhất 15 ngày kể từ ngày người trúng tuyển hoàn thiện hồ sơ tuyển dụng, Hiệu trưởng Nhà trường ra quyết định tuyển dụng, đồng thời gửi quyết định tới người trúng tuyển theo địa chỉ đã đăng ký và thực hiện việc ký hợp đồng làm việc với viên chức.

- Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày nhận được quyết định tuyển dụng, người được tuyển dụng viên chức phải đến Nhà trường để ký hợp đồng làm việc và nhận việc, trừ trường hợp quyết định tuyển dụng quy định thời hạn khác.

- Trường hợp người được tuyển dụng viên chức không đến ký hợp đồng làm việc và nhận việc trong thời hạn quy định tại khoản 2 Điều này thì Hiệu trưởng Nhà trường hủy bỏ quyết định tuyển dụng.

- Hiệu trưởng Nhà trường xem xét quyết định việc trúng tuyển đối với người dự tuyển có kết quả tuyển dụng thấp hơn liền kề so với kết quả tuyển dụng của người trúng tuyển đã bị hủy bỏ kết quả trúng tuyển theo quy định nêu trên.

Nhìn chung, Trường đã thực hiện đúng quy định của nhà nước về tuyển dụng viên chức, đồng thời thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ được Bộ chủ quản giao (Bộ Công thương). Kết quả tuyển dụng của Nhà trường những năm vừa qua được thể hiện ở bảng dưới đây.

Bảng 2.12: Kết quả tuyển dụng VC của Trường giai đoạn 2020 – 2022

Đơn vị tính: Người

Tuyển mới (người)	2020	2021	2022
Biên chế	11	2	3
Hợp đồng lao động đóng bảo hiểm xã hội	1	2	1
Hợp đồng vụ việc	0	1	1
Tổng số	12	5	5

Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính

Theo báo cáo công tác năm 2022 và phương hướng, nhiệm vụ công tác năm 2023 của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công thương Trung ương: "Năm 2022, Trường đã tuyển dụng và ký hợp đồng với 5 trường hợp, trong đó trúng tuyển qua kỳ thi tuyển 1 trường hợp, xét tuyển đặc cách 1 trường hợp, tiếp nhận từ cơ quan khác về 1 trường hợp và 2 trường hợp ký hợp đồng lao động.

Bảng 2.13: Kết quả tuyển dụng theo chức danh nghề nghiệp từ năm 2020 – 2022

Đơn vị tính: người

Chức danh nghề nghiệp	2020	2021	2022
Chuyên viên	5	1	1
Giảng viên	7	3	3
Nhân viên	0	1	1
Tổng số	**12**	**5**	**5**

Nguồn: Phòng Tổ chức - Hành chính

Theo số liệu ở bảng 2.13 thì số liệu tuyển dụng của Trường khá ít trong 3 năm 2020-2022. Số lượng giảng viên được tuyển mỗi năm đều cao hơn chuyên viên và nhân viên. Có thể thấy, Nhà trường đang chú trọng đến phát triển đội ngũ giảng viên đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của ngành Công Thương.

Khảo sát của 92 viên chức đang làm việc tại Trường cũng cho biết

được thực trạng công tác tuyển dụng viên chức hiện nay của Trường. Kết quả được thể hiện ở bảng 2.14 dưới đây:

Bảng 2.14: Đánh giá thực trạng tuyển dụng viên chức của Trường

Đơn vị tính: Người

Nội dung	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất không đồng ý			
Quy trình tuyển dụng của Trường rõ ràng, công khai, minh bạch				0	6	28	41	17
Tiêu chí tuyển dụng phù hợp với quy định của pháp luật viên chức				0	0	29	40	23
Tuyển dụng viên chức phù hợp với chiến lược phát triển của Trường				1	7	34	37	13

Nguồn: Kết quả khảo sát của học viên

Kết quả khảo sát ở bảng 2.14 chỉ ra rằng, viên chức đang đánh giá khá cao công tác tuyển dụng ở Trường. Do đây là một đơn vị sự nghiệp giáo dục công lập, nên việc đảm bảo tuyển dụng viên chức theo đúng quy định của luật viên chức và các quy định của cơ quan chủ quản (Bộ Công thương). Trường đã đảm bảo khá tốt yêu cầu này khi tuyển dụng. Ý kiến "Tiêu chí tuyển dụng phù hợp với quy định của pháp luật viên chức" có 29/92 ý kiến chọn bình thường, chiếm 31,5%; 63/92 ý kiến chọn đồng ý và rất không đồng ý, chiếm 68,5%. Ý kiến ""Quy trình tuyển dụng của Trường rõ ràng, công khai, minh bạch" có 58/92 ý kiến đồng ý và rất đồng ý, chiếm 63%; nhưng vẫn có 6/92 ý kiến đồng ý, chiếm 6,5%. Ý kiến "Tuyển dụng viên chức phù hợp với chiến lược phát triển của Trường" có 50/92 ý kiến đồng ý và rất đồng ý, chiếm 54,3% và cũng có 8/92 ý kiến không đồng ý, chiếm 8,7% (đặc biệt có 1 ý kiến rất không đồng ý.

Kết quả phân tích ở trên cho thấy rằng, Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương đã và đang quan tâm nhiều hơn đến công tác tuyển dụng. Đặc biệt, lựa chọn các ứng viên đảm bảo phù hợp với mục tiêu và xu hướng phát triển của Trường trong thời gian tới. Tuy nhiên, có thể thấy rằng, việc tuyển dụng của Trường còn một số bất cập. Việc tuyển dụng ứng viên còn bị chi phối bởi các mối quan hệ thân quen, chưa có bài test cụ thể về năng lực và kỹ năng (trong đó có kỹ năng số) trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay… Trong thời gian tới, Trường cần có những quan tâm, chỉ đạo sát sao hơn về công tác tuyển dụng của trường nhằm đạt hiệu quả hơn.

2.3.2. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng viên chức

Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương có quy mô vừa phải, không quá lớn. Mặc dù không thuộc danh sách các Trường đào tạo, bồi dưỡng quy mô lớn, Trường vẫn đạt được nhiều thành tựu đáng kể trong lĩnh vực đào tạo và bồi dưỡng cán bộ ngành Công Thương. Điều này là minh chứng cho những cố gắng không ngừng nghỉ của Trường trong công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức.

Về loại hình đào tạo, bồi dưỡng, Nhà trường áp dụng các loại hình như sau:

- Một là, mở các lớp tập huấn, bồi dưỡng ngắn hạn: tổ chức đào tạo tập trung tại các lớp tập huấn theo chuyên đề do Nhà trường tổ chức hoặc viên chức được cử đi tham gia các lớp tập huấn, chuyên đề hoặc nâng cao tại các hội nghị, diễn đàn theo từng mảng chuyên môn. Tính đến nay hơn 80% số viên chức được cử đi học các lớp tập huấn khác nhau phù hợp với nhu cầu về chuyên môn của các Phòng, Khoa, Trung tâm.

- Hai là, học tập bồi dưỡng trong công việc: viên chức tự học tập bồi dưỡng trong công việc, tự nghiên cứu tìm tòi và học hỏi kinh nghiệm của những người đi trước theo kiểu học kèm cặp, truyền nghề.

Về hình thức đào tạo, bồi dưỡng, Nhà trường có các hình thức: (1) Đào tạo Trung cấp lý luận chính trị, (2) Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức, (3) Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ, chức danh lãnh đạo, quản lý, (4) Bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm.

Trong những năm vừa qua Trường đã tích cực cử viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ nghiệp vụ chuyên môn chuẩn hoá đội ngũ viên chức để đạt được kết quả như hiện nay. Ngoài chế độ chính sách động viên đúng mực với viên chức tham gia học tập nâng cao trình độ như: nâng lương trước thời hạn, giảm khối lượng giảng dạy, tính giờ nghiên cứu khoa học,... đã động viên được viên chức tham gia học tập tích cực. Trong những năm gần đây Nhà trường, luôn có những khuyến khích động viên đối với các viên chức tham gia học tập và nâng cao trình độ.

Theo Quy chế chi tiêu nội bộ hiện hành của Trường, viên chức nộp bằng Tiến sĩ phù hợp với chuyên môn và vị trí công tác, có cam kết (bằng văn bản) làm việc tại Trường ít nhất 05 năm tính từ ngày nộp bằng, sẽ được Nhà trường hỗ trợ một phần học phí là 30.000.000 đồng. Nếu viên chức thực hiện không đúng cam kết đã ký phải bồi thường gấp 3 lần khoản chi phí mà Nhà trường đã hỗ trợ.

Đối với viên chức nộp chứng chỉ tiếng Anh IELTS đạt điểm 6.5 trở lên hoặc TOEFL - IBT đạt 92 điểm trở lên hoặc TOEFL paper đạt 580 điểm trở lên (chứng chỉ còn giá trị ít nhất 01 năm) có cam kết (bằng văn bản) làm việc tại Trường ít nhất 03 năm tính từ khi nộp chứng chỉ, sẽ được Nhà trường hỗ trợ một phần học phí là 10.000.000 đồng. Nếu viên chức thực hiện không đúng cam kết nêu trên phải bồi thường gấp 3 lần khoản chi phí mà Nhà trường đã hỗ trợ.

Bảng 2.15: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng của Trường năm 2020 – 2022

Đơn vị tính: Người

Nội dung đào tạo	2020	2021	2022
Học Nghiên cứu sinh	2	3	2
Học Cao học	5	4	3
Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước	10	13	14
Cao cấp lý luận chính trị	1	1	0
Bồi dưỡng ngoại ngữ	6	7	4
Bồi dưỡng tin học	3	3	4

Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính

Có thể thấy rằng, về cơ bản, Trường đã có những quan tâm và tạo điều kiện thuận lợi cho viên chức tham gia các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Tuy nhiên, đa số các khóa đào tạo, bồi dưỡng hiện nay của Trường là do viên chức chủ động học tập ngoài Trường; có rất ít các khóa đào tạo, bồi dưỡng mà Nhà trường tìm hiểu thực tiễn để tổ chức cho viên chức trong Trường. Chính vì vậy, kết quả khảo sát dưới đây cũng cho thấy phần nào mức độ không hài lòng của viên chức đối với hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của Trường.

Qua bảng 2.15 cho thấy kết quả đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức của Nhà trường từ năm 2020-2022 còn thấp do tình hình dịch Covit diễn biến phức tạp nên nhiều hoạt động của Nhà trường bị ảnh hưởng trong đó có hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức.

Thời gian qua, thực hiện kế hoạch chuyển đổi số trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức, Nhà trường đã xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; áp dụng linh hoạt mô hình chuyển đổi số trong đào tạo, bồi dưỡng như mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng tập trung tại Nhà trường tổ chức, các lớp đào tạo, bồi dưỡng từ xa… qua đó, tạo điều kiện cho số lượng viên chức học tập,

góp phần nâng cao trình độ, chuyên môn nghiệp vụ. Việc đào tạo, bồi dưỡng viên chức ngày càng gắn với việc bố trí sử dụng sau đào tạo, luân chuyển, điều động, phân công công tác viên chức. Tuy nhiên, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức có lúc chưa gắn với quy hoạch, kế hoạch; việc đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự đồng bộ với yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ viên chức theo yêu cầu của chuyển đổi số.

Bảng 2.16: Đánh giá hoạt động đào tạo, bồi dưỡng viên chức của Trường

Đơn vị tính: %

Nội dung	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý
Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của Trường xuất phát từ nguyện vọng của cá nhân	2,4	40,1	32,7	14	10,8
Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡngcủa Trường gắn với yêu cầu của thực tiễn công việc	6	37	18	31	8
Thời gian Trường tổ chức đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với lịch làm việc của viên chức	2	28	39	27	4
Chương trình đào tạo, bồi dưỡng viên chức của Trường đa dạng	5,5	15	66	10,5	3

Nguồn: Kết quả khảo sát của học viên

Đối với ý kiến "Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của Trường xuất phát từ nguyện vọng của cá nhân" thì tỷ lệ rất đồng ý là 10,8%, tỷ lệ đồng ý là 14%, tỷ lệ bình thường là 32,7%, tỷ lệ không đồng ý là 40,1%, và tỷ lệ rất không đồng ý là 2,4%. Kết quả cho thấy có một tỷ lệ khá cao (42,5%) cho việc đánh giá kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của Trường chưa xuất phát từ nguyện vọng cá nhân. Điều này gợi ý rằng, khi lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, Trường cần phải xác định nhu cầu đào tạo của viên chức và các phòng ban.

Về ý kiến "Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng của Trường gắn

với yêu cầu của thực tiễn công việc", thì tỷ lệ rất đồng ý là 8%, tỷ lệ đồng ý là 31%, tỷ lệ bình thường là 18%, tỷ lệ không đồng ý là 37%, và tỷ lệ rất không đồng ý là 6%. Điều này có nghĩa là một số viên chức cho rằng, Nhà trường chưa xác định nội dung đào tạo gắn với thực tiễn, nâng cao thêm kiến thức cho viên chức đáp ứng yêu cầu của thực tiễn. Ví dụ, thực hiện theo định hướng chỉ đạo chuyển đổi số quốc gia, chuyển đổi số trong giáo dục, Nhà trường cần mở thêm các lớp đào tạo, bồi dưỡng lại, đào tạo, bồi dưỡng bổ sung kỹ năng số cho viên chức. Trong 2 năm dịch bệnh Covid-19, Trường triển khai các lớp đào tạo, bồi dưỡng online thông qua phần mềm zoom, phần mềm MS Teams. Nhiều viên chức còn khá lúng lúng khi sử dụng phần mềm này để học tập. Để khắc phục tình trạng này, Nhà trường cần tổ chức các lớp tập huấn sử dụng phần mềm học tập và giảng dạy cho viên chức là giảng viên và các bộ phận có liên quan.

Đối với ý kiến "Thời gian Trường tổ chức đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với lịch làm việc của viên chức" thì tỷ lệ rất đồng ý là 4%, tỷ lệ đồng ý là 27%, tỷ lệ bình thường là 39%, tỷ lệ không đồng ý là 28%, và tỷ lệ rất không đồng ý là 2%. Có khá nhiều viên chức cho rằng thời gian tổ chức đào tạo của Trường không phù hợp. Thực tế, việc đào tạo, bồi dưỡng của viên chức gặp nhiều khó khăn, trong đó có khó khăn về thời gian. Nhiều viên chức không thể sắp xếp được thời gian học tập bởi vẫn phải đảm bảo công việc gia đình, công việc ở Trường. Mặc dù Trường cũng tạo điều kiện nhất định cho viên chức học tập, tuy nhiên, với những khóa đào tạo dài hạn, ngoài việc bố trí thời gian học cuối tuần thì viên chức hành chính rất khó tham gia đầy đủ các buổi học.

Với nội dung "Chương trình đào tạo, bồi dưỡng viên chức của Trường đa dạng", thì tỷ lệ rất đồng ý là 3%, tỷ lệ đồng ý là 10,5%, tỷ lệ bình thường là 66%, tỷ lệ không đồng ý là 15%, và tỷ lệ rất không đồng ý là 5,5%. Có thể thấy rằng, hơn 20% ý kiến được hỏi chưa thực sự hài lòng với chương trình

đào tạo, bồi dưỡng viên chức của Trường. Điều này khá giống với dữ liệu thứ cấp thu thập được. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng khá ít, chưa đa dạng, phong phú về hình thức lẫn nội dung. Điều này cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến hàng năm, có ít viên chức tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng. Chính vì vậy, cần có sự tăng cường và cải thiện chương trình đào tạo để đảm bảo sự phù hợp và đáp ứng nhu cầu của viên chức cũng như thực tiễn công việc.

Những phân tích trên đã cho thấy thực trạng đào tạo, bồi dưỡng viên chức của Trường. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chưa đa dạng; thời gian tổ chức chưa linh hoạt; chưa phù hợp với sự phát triển chung của Trường, yêu cầu công việc cũng như nguyện vọng của viên chức. Do đó, trong thời gian tới, Nhà trường cần quan tâm nhiều hơn đến hoạt động này.

Về cơ bản, các chương trình đào tạo, bồi dưỡng viên chức đã gắn liền với điều kiện đặc thù của Trường; chú trọng áp dụng mô hình chuyển đổi số trong đào tạo, bồi dưỡng từ kiến thức tổng hợp, chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức quản lý nhà nước đến đào tạo, bồi dưỡng chương trình quản lý nhà nước ngạch chuyên viên, chuyên viên chính và bồi dưỡng kiến thức lãnh đạo, quản lý cấp phòng, đào tạo, bồi dưỡng kiến thức ngoại ngữ, tin học. Tuy nhiên, chương trình đào tạo, bồi dưỡng vẫn nặng về lý thuyết, nhẹ về thực hành, trong khi đội ngũ rất cần bồi dưỡng những kỹ năng để giải quyết các vấn đề cụ thể; chương trình còn viết chung do còn thiếu thốn về nguồn lực am hiểu về công nghệ thông tin nên chưa đủ điều kiện áp dụng chuyển đổi số vào trong giải quyết công việc, vẫn phải sử dụng phương pháp truyền thống, nên gây cản trở trong đào tạo, bồi dưỡng những công nghệ, kỹ năng mới cho đội ngũ viên chức.

2.3.3. Thực trạng bố trí và và sử dụng viên chức

Theo thống kê năm 2022 tổng số viên chức của Trường là 110 người.

Phần lớn viên chức của Trường được bố trí đều cơ bản đảm bảo đúng tiêu chuẩn, phù hợp với sở trường, năng lực, phẩm chất, nguyện vọng.

Trong giai đoạn từ năm 2020-2022, Nhà trường đã tổ chức việc tuyển dụng bằng hình thức xét tuyển một cách chặt chẽ, công khai nhằm lựa chọn những viên chức có trình độ từ đại học chính quy trở lên. Đồng thời sắp xếp vị trí phù hợp với trình độ chuyên môn của viên chức. Đây là cơ sở để viên chức luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Ngoài ra, lãnh đạo Trường luôn quan tâm chỉ đạo tăng cường công tác kiểm tra giám sát để có những chính sách khen thưởng, kỷ luật từ đó nâng cao hiệu quả làm việc của viên chức. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại việc viên chức có trình độ chuyên môn chưa phù hợp với vị trí công tác và yêu cầu thực tiễn của công việc nên hiệu quả công việc chưa cao.

Bảng 2.17: Đánh giá về sự phù hợp giữa trình độ, năng lực của viên chức đối với các vị trí đang đảm nhận

Đơn vị tính: Người

Nội dung	Rất không phù hợp	Không phù hợp	Bình thường	Phù hợp	Rất phù hợp
Công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực của tôi	0	9	35	35	13
Công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo	0	11	18	37	26

Nguồn: Kết quả khảo sát của học viên

Thông qua việc lấy ý kiến của viên chức về sự phù hợp giữa trình độ, năng lực chuyên môn của viên chức đối với vị trí đang đảm nhận, có thể nhận thấy một số vị trí chưa thực sự phù hợp với trình độ, năng lực chuyên môn.

Qua bảng 2.17 ta thấy sự đánh giá của viên chức về công việc mà viên chức đang đảm nhận rất phù hợp với năng lực của họ là khá cao ở mức độ là

13 người, chiếm tỷ lệ 14,1%; phù hợp là 35 người, chiếm tỷ lệ là 38%; bình thường là 35 người, chiếm tỷ lệ 38%. Đánh giá về công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo là khá cao, mức độ rất phù hợp là 26 người, chiếm tỷ lệ 28,3%; mức độ phù hợp là 37 người, chiếm tỷ lệ 40,2%; mức độ bình thường 18, chiếm tỷ lệ 19,6%. Tuy nhiên, vẫn có 9,8% ý kiến đánh giá không phù hợp về công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực của viên chức và 12% ý kiến đánh giá không phù hợp về công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo của viên chức.

Qua kết quả thu thập được, có thể thấy vẫn có một số viên chức có trình độ chuyên môn và năng lực chưa thật sự phù hợp với vị trí công việc đang đảm nhiệm. Đây là hệ quả trước đây để lại, một số viên chức có trình độ chuyên môn không đáp ứng được yêu cầu công việc, năng lực cá nhân không phù hợp với đặc điểm công việc. Kết quả thu thập được theo học viên nhận xét là tương đối chính xác, do quy định về số lượng và cơ cấu viên chức nên một viên chức phải có hiểu biết và tuân thủ đúng quy định. Ví dụ như vị trí chuyên viên lưu trữ. Đây là vị trí phải có hiểu biết của nghiệp vụ hành chính văn thư – lưu trữ nhưng viên chức đảm nhận lại là Thạc sĩ lý luận chính trị. Điều này vừa lãng phí nhân lực và không phát huy được năng lực của viên chức. Vì vậy, để Trường cũng cần phải rà soát lại các vị trí việc làm trong Trường, đảm bảo sự phù hợp nhất có thể giữa vị trí việc làm – chuyên ngành đào tạo – năng lực để đáp ứng được yêu cầu công việc và làm việc đạt hiệu quả cao hơn.

2.3.4. Thực trạng đãi ngộ viên chức

** Tiền lương hàng tháng*

Với đặc thù là đơn vị sự nghiệp công lập, thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức cho ngành Công Thương và các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực này, Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương

Trung ương thực hiện trả lương viên chức theo quy định của nhà nước và kết quả hoạt động của đơn vị. Theo Quy chế chi tiêu nội, tiền lương hàng tháng của viên chức trong Trường gồm tiền lương theo ngạch, bậc và tiền lương tăng thêm.

TLtháng = TL ngạch, bậc + TLtăng thêm

Trong đó:

- Tiền lương theo ngạch, bậc: Dựa trên hệ số lương ngạch, bậc và các chế độ phụ cấp lương theo quy định, ngày công làm việc thực tế hàng tháng và mức lương cở sở do Nhà nước quy định tại từng thời điểm.

$$\text{TL ngạch, bậc} = \frac{\text{Hsl x TLcs}}{\text{Ncđ}} \text{ x Ntt}$$

+ Hệ số lương được thực hiện theo bảng lương số 3 bảng lương chuyên môn nghiệp vụ đối với cán bộ, viên chức trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước được quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.

+ TLcs : Tiền lương cơ sở áp dụng theo quy định hiện hành của nhà nước. Tháng 07/2023, tiền lương cơ sở là 1.800.000 đồng/tháng

+ Ncđ : Ngày công làm việc đối với VC, NLĐ làm việc theo giờ hành chính: 22 công/tháng, bao gồm; ngày làm việc thực tế, ngày nghỉ lễ tết, nghỉ phép, nghỉ việc riêng theo quy định.

+ Ntt : Ngày công làm việc thực tế của viên chức

- Tiền lương tăng thêm: được xác định trên cơ sở lương tối thiểu tăng thêm quy định cho từng giai đoạn, hệ số hiệu suất lao động.

Cách tính: $L_T = G_{TT} \text{ x } H_{HSLĐ}$

Trong đó:

L_T : Lương tăng thêm của VC, NLĐ;

G_{TT} : Lương tối thiểu tăng thêm;

$H_{HSLĐ}$: Hệ số phân loại lao động (A, B, C, D);

+ Mức lương cơ sở tăng thêm: từ 500.000 đồng đến 2.000.000 đồng/tháng căn cứ theo tình hình thực tế.

+ Hệ số hiệu suất lao động: được quy định tại bảng sau:

Bảng 2.18: Quy định hệ số hiệu suất lao động

STT	Phân loại lao động	Hệ số
1	Loại A	1,2
2	Loại B	1,0
3	Loại C	0,8
4	Loại D	0

Nguồn: Quy chế chi tiêu nội bộ của Trường

Trong đó, phân loại lao động được xác định dựa trên các tiêu chí: (1) công tác chuyên môn; (2) ý thức tổ chức kỷ luật và (3) công tác đoàn thể.

Nhìn chung, công tác trả lương hàng tháng của Trường được thực hiện nghiêm túc. Việc chi trả tiền lương hàng tháng được thực hiện trong vòng 10 ngày (từ ngày 01 đến ngày 10 tháng sau) sau khi có đầy đủ bản chấm công của các đơn vị đã được Phòng Tổ chức - Hành chính duyệt. Tuy nhiên, có thể thấy rằng, tiêu chí để phân loại lao động làm cơ sở trả lương tăng thêm còn khá chung chung, chưa cụ thể, chưa phản ánh được hiệu quả sử dụng thời gian lao động và mức độ đóng góp của viên chức. Điều này làm cho tiền lương chưa phải là công cụ hữu hiệu trong việc nâng cao hiệu quả làm việc, mức độ hoàn thành công việc – một trong những tiêu chí phản ánh chất lượng viên chức.

** Phụ cấp*

Nhà trường thực hiện chế độ phụ cấp cho viên chức theo các quy định hiện hành của Nhà nước và căn cứ tình hình thực tế của nhà trường như phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên vượt khung. Các chế độ phụ cấp này được trả cùng kỳ lương cơ bản hàng tháng.

Ngoài ra, thực hiện Thông tư 05/2005/TT-BNV ngày 05/01/2005 của Bộ

Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp trách nhiệm đối với cán bộ viên chức, người lao động, tổ trưởng tổ bảo vệ, thủ quỹ được hưởng phụ cấp trách nhiệm.

Định mức hưởng: 0,1 x mức lương cơ sở

- Phụ cấp đối với cán bộ Đoàn thanh niên.

Bảng 2.19: Phụ cấp đối với cán bộ Đoàn thanh niên

TT	Chức vụ	Hệ số PCCV
1	Bí thư Đoàn Thanh niên	0,4
2	Phó Bí thư Đoàn Thanh niên	0,3

Nguồn: Quy chế chi tiêu nội bộ của Trường

- Các phụ cấp khác thực hiện theo quy định tại các văn bản hiện hành và do Hiệu trưởng quyết định, đồng thời phù hợp với khả năng thực tế của Nhà trường.

** Trả thu nhập lương tháng 13*

Căn cứ vào kết quả tài chính của năm trước, tình hình tiết kiệm chi thường xuyên, sử dụng lao động có hiệu quả và kết quả thực hiện nhiệm vụ trong năm, nếu nguồn thu còn đảm bảo Nhà trường sẽ cân đối thực hiện chi trả lương tháng thứ 13 cho viên chức, người lao động.

- Cách tính:

L_{T13} = L_{tt} x (Hệ số lương + PCCV (nếu có) + PCVK (nếu có)) x hệ số tăng thêm

Trong đó:

L_{tt} : Lương cơ sở theo quy định Nhà nước;

PCVK: Phụ cấp vượt khung;

- Hệ số tăng thêm: Căn cứ vào từng thời điểm và cân đối tài chính của Nhà trường, Ban Giám hiệu thống nhất với Ban Chấp hành Công đoàn quyết định hệ số tăng thêm.

** Chi phúc lợi*

Ban Giám hiệu và Ban Chấp hành Công đoàn thống nhất mức chi hỗ trợ VC, NLĐ trong Nhà trường. Nguồn đảm bảo mức chi được cân đối từ các nguồn thu nhập tăng thêm và một phần kinh phí từ quỹ phúc lợi.

Trên cơ sở mức hỗ trợ nêu trong quy chế này, hàng năm, Ban Giám hiệu và Ban Chấp hành Công đoàn Nhà trường sẽ thống nhất và quyết định các khoản chi và điều chỉnh mức chi phù hợp với khả năng tài chính của Nhà trường.

Bảng 2.20: Mức chi phúc lợi, trợ cấp cho viên chức của Trường

Đơn vị tính: Đồng

STT	NỘI DUNG	MỨC CHI
1	Tết dương lịch, 30/4, 01/5, 2/9 (10/3; 15/8 âm lịch)	500.000
2	Tết Nguyên đán	5.000.000
3	Gặp mặt đầu năm	500.000
4	Ngày Nhà giáo Việt Nam 20/11	2.000.000
5	Ngày thành lập Trường 18/4	1.000.000
6	- Ngày 8/3, 20/10 (đối với viên chức là nữ); - Ngày 27/2, 27/7, 22/12 (đối với VC, NLĐ thuộc đối tượng ngày kỷ niệm); - Ngày Quốc tế thiếu nhi 1/6 (đối tượng là con của VC, NLĐ dưới 15 tuổi).	300.000
7	Hội nghị viên chức và người lao động hàng năm	1.000.000
8	Chúc mừng VC, NLĐ khi có việc hỷ	1.000.000
9	Hỗ trợ gia đình VC, NLĐ hiện đang công tác tại Nhà trường gặp thiên tai, hỏa hoạn	10.000.000
10	Chi việc hiếu đối với: - Bố, mẹ, chồng (vợ), con của VC, NLĐ hiện đang công tác tại Nhà trường; - Nguyên VC, NLĐ nghỉ hưu tại Nhà trường	500.000 và 01 vòng hoa
11	Khoán định mức mua vòng hoa	350.000

Nguồn: Quy chế chi tiêu nội bộ của Trường

Về cơ bản, Nhà trường đã thực hiện nghiêm túc đầy đủ đúng quy chế chính sách của viên chức, đảm bảo kịp thời công bằng, đúng đối tượng như chế độ tiền lương, tiền thưởng, chế độ phụ cấp, nâng ngạch, nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn. Chế độ ốm đau, thai sản, nghỉ dưỡng phục hồi sức khoẻ, Bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội… đảm bảo đúng chế độ. Duy trì tiền lương tăng thêm, duy trì chế độ hè, lễ, tết…đã động viên khích lệ đội ngũ viên chức phấn khởi yên tâm công tác hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Thu nhập của viên chức trong Nhà trường ổn định, năm sau cao hơn năm trước.

Mặc dù đã cố gắng cải thiện tiền lương – thu nhập cho viên chức, nhưng so với mặt bằng chung, mức thu nhập của viên chức trong Trường còn tương đối thấp. Chính vì vậy, một số viên chức đã chuyển công tác đến những tổ chức mới có mức thu nhập ổn định hơn.

Khảo sát 92 viên chức đang làm việc trong Trường nhận thấy rằng, có khá nhiều viên chức chưa hài lòng với mức thu nhập hiện tại mà Trường chi trả. Kết quả khảo sát cụ thể được thể hiện ở bảng dưới đây:

Bảng 2.21: Đánh giá thực trạng đãi ngộ viên chức của Trường

Đơn vị tính: %

Nội dung	Rất không hài lòng	Không hài lòng	Bình thường	Hài lòng	Rất hài lòng
Tiền lương hàng tháng	5	21	37	26	11
Thu nhập lương tháng 13	7	11	20	42	20
Phụ cấp, phúc lợi	1	6	10	36	47

Nguồn: Tác giả tự khảo sát

Từ bảng trên, có thể thấy:

- Tiền lương hàng tháng: Phần lớn viên chức (37%) rất hài lòng và hài

lòng. Tuy nhiên, cũng có 37% viên chức có mức độ hài lòng là trung bình, và có tới 26% viên chức không hài lòng và rất không hài lòng. Điều này cho thấy, tỷ lệ viên chức không hài lòng về mức lương hàng tháng còn khá cao. Kết quả này cũng trùng với những phân tích nhận định trên dựa trên dữ liệu thứ cấp.

- Thu nhập lương tháng 13: có 62% viên chức cảm thấy hài lòng và rất hài lòng; 20% viên chức có mức độ hài lòng bình thường và 18% viên chức không hài lòng và rất không hài lòng. Dữ liệu khảo sát cho thấy, mặc dù tỷ lệ viên chức hài lòng với thu nhập lương tháng 13 khá cao nhưng vẫn có viên chức chưa thực sự hài lòng. Thực tiễn, lương tháng 13 của viên chức trong trường dao động trong khoảng 3-5 triệu. Như vậy thu nhập lương tháng 13 của viên chức trong Trường còn khá thấp so với mặt bằng chung.

- Phụ cấp, phúc lợi. So với tiền lương và thưởng tháng 13, chính sách phúc lợi của Trường được viên chức đánh giá cao nhất. Cụ thể: có 83% viên chức hài lòng với chế độ phúc lợi; 10% viên chức hài lòng ở mức bình thường và cũng có 7% viên chức không hài lòng và rất không hài lòng với các chế độ phúc lợi của Trường. Điều này cho thấy Trường đã có những nỗ lực quan tâm đến chính sách phúc lợi, sức khỏe người lao động, thăm hỏi, động viên cá nhân người lao động và gia đình họ nhưng vẫn cần thêm nhiều các hoạt động khác để nâng cao hơn nữa hoạt động này.

Hiện nay, tiền lương theo hệ thống thang, bảng lương của Nhà nước chưa bảo đảm được mức sống và chưa đánh giá được mức độ đóng góp của đội ngũ viên chức đối với công việc. Cùng với khuyến khích bằng lợi ích vật chất thì đãi ngộ về mặt tinh thần là một trong những yếu tố quan trọng để nâng cao chất lương đội ngũ viên chức. Nhà trường đã có cơ chế chính sách như tăng mức chi phúc lợi, trợ cấp cho viên chức; kịp thời tuyên dương và xem xét nâng bậc lương trước thời hạn đối với viên chức có thành tích xuất

sắc trong thực hiện nhiệm vụ; tạo điều kiện cho viên chức tham gia hội thảo khoa học, trao đổi, học tập kinh nghiệm với các đơn vị bạn và các đối tác của Nhà trường.

2.4. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương

2.4.1. Thực trạng các yếu tố bên trong

2.4.1.1. Quan điểm của lãnh đạo đơn vị về nâng cao chất lượng viên chức

Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương là đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Bộ Công Thương, có chức năng đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, pháp luật, hành chính nhà nước và kỹ năng nghiệp vụ thuộc lĩnh vực quản lý nhà nước của Bộ Công Thương đối với cán bộ, công chức, viên chức và cán bộ quản lý doanh nghiệp ngành Công Thương; nghiên cứu khoa học và công nghệ; hợp tác quốc tế trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng theo quy định của pháp luật.

Đối với Ban Giám hiệu Nhà trường thì con người luôn là yếu tố hàng đầu, quyết định đến sự tồn tại. Ban Giám hiệu hiểu sâu sắc tầm quan trọng của con người, một tổ chức cho dù có một khối tài sản lớn, máy móc thiết bị hiện đại, có chiến lược phát triển năng động, sáng tạo, nhưng những con người lại được bố trí vào những công việc không phù hợp với khả năng, kiến thức và chuyên môn của họ, chắc chắn tổ chức đó sẽ thất bại. Do đó, Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương đặc biệt coi trọng việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung và đội ngũ viên chức nói riêng, làm sao để có được nhân lực có đủ phẩm chất, và năng lực đảm nhận công việc.

Một lãnh đạo của Trường cho hay: "*Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức nói riêng và toàn bộ nhân lực của Trường nói chung là một nhiệm vụ quan trọng và cấp bách trong bối cảnh hiện nay. Đặc biệt, khi thực hiện chuyển đổi số giáo dục thì đòi hỏi viên chức phải nhanh chóng thích nghi, sử*

dụng hiệu quả CNTT và internet vào quá trình làm việc. Nhà trường luôn tạo điều kiện thuận lợi nhất để nâng cao năng lực số của viên chức".

Khẳng định trên một lần nữa chứng minh được rằng, Trường chú trọng và quan tâm sát sao đến các hoạt động nâng cao chất lượng viên chức. Đây là một điểm thuận lợi để Nhà trường có những chính sách phù hợp giúp viên chức nâng cao năng lực và hiệu quả làm việc của bản thân.

2.4.1.2. Khả năng tài chính của đơn vị

Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương là đơn vị sự nghiệp công lập. Do đó, tất cả hoạt động quản lý tài chính của Trường tuân thủ theo quy định của Nhà nước và đơn vị chủ quản là Bộ Công Thương. Hiện nay, Trường có các nguồn thu tài chính sau:

(1) Nguồn NSNN cấp cho các nhiệm vụ không thường xuyên (nguồn kinh phí không tự chủ), bao gồm:

- Kinh phí thực hiện nhiệm vụ khoa học và công nghệ;
- Kinh phí thực hiện chương trình mục tiêu quốc gia, chương trình…
- Kinh phí đối ứng thực hiện các dự án theo quyết định của cấp có thẩm quyền;
- Vốn đầu tư phát triển;
- Kinh phí mua sắm trang thiết bị, sửa chữa phục vụ cho hoạt động sự nghiệp theo dự án được cấp có thẩm quyền phê duyệt;
- Kinh phí thực hiện các nhiệm vụ do cơ quan Nhà nước có thẩm quyền đặt hàng (điều tra, quy hoạch, khảo sát, nhiệm vụ khác);
- Kinh phí thực hiện nhiệm vụ đột xuất được cấp có thẩm quyền giao.

(2) Nguồn NSNN cấp cho chi thường xuyên (Nguồn kinh phí tự chủ)

NSNN cấp một phần kinh phí chi hoạt động thường xuyên cho việc thực hiện các chức năng, nhiệm vụ được cơ quan quản lý cấp trên giao. Nếu đến cuối năm, nguồn kinh phí này chưa sử dụng hết, sẽ được phép chuyển

sang năm sau.

(3) Nguồn thu từ các hoạt động sự nghiệp (nguồn tự chủ) gồm:

- Thu từ các hoạt động hợp tác đào tạo;
- Thu từ học phí, lệ phí được để lại theo quy định;
- Thu từ các hoạt động dịch vụ và thu khác theo quy định của pháp luật.

Bảng 2.22: Tình hình tài chính của Trường giai đoạn 2020-2022

Đơn vị tính: Triệu đồng

Chỉ tiêu	**2020**	**2021**	**2022**	**2021/2020**		**2022/2021**	
				+/-	**%**	**+/-**	**%**
1. Tổng thu	**30.410**	**38.115**	**40.238**	**7.705**	**25,42**	**2.123**	**5,57**
1.1. Nguồn kinh phí NSNN cấp	**27.324**	**23.970**	**23.312**	**-3.354**	**12,27**	**-658**	**-2,75**
Kinh phí thường xuyên	3.384	5.908	6.151	2.524	74,59	243	4,11
Kinh phí không thường xuyên	23.940	18.062	17.161	-5.878	24,55	901	-4,99
1.2. Nguồn kinh phí ngoài NSNN cấp	**3.086**	**14.145**	**16.926**	**1.059**	**358,36**	**2.781**	**19,66**
Thu từ hoạt động ĐTBD	3.038	14.111	16.750	1.073	364,48	2.639	18,7
Thu theo đơn đặt hàng của NN	-	-	-	-	-	-	-
Thu khác	48	34	176	-14	-29,17	1.424	17,65
2. Tổng chi	**24.287**	**35.548**	**37.512**	**1.261**	**46,37**	**1.964**	**5,54**
2.1. Nguồn kinh phí NSNN cấp	**21.815**	**22.314**	**21.710**	**499**	**2,29**	**-604**	**-2,71**
Kinh phí không thường xuyên	3.384	5.908	6.151	2,524	74,59	243	4,11
Kinh phí không thường xuyên	18.430	16.406	15.559	-2.204	10,98	-874	-5,16
2.2. Nguồn kinh phí ngoài NSNN cấp	**2.427**	**13.234**	**15.802**	**0.762**	**45,36**	**2.568**	**19,4**
Chi trực tiếp phục vụ lớp học	1.974	10.847	12.170	8.873	49,49	9.323	12,2
Chi tiền lương tăng thêm	-	390	939	390		5.491	40,7

Chi nộp NSNN	173	279	377	106	61,27	98	35,13
Hỗ trợ chi thường xuyên	396	1.718	2.316	1.323	33,84	598	34,81
Thu giảm chi	71	-	-	-71	-100	0	-
3. Chênh lệch	**6.123**	**2.567**	**2.726**	**-3.556**	**58.08**	**159**	**6.19**

Nguồn: Báo cáo quyết toán Trường ĐT, BD Công Thương Trung ương năm 2020-2022

Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương ban hành quy định về mức thu học phí và lệ phí được Ban Giám hiệu Trường phê duyệt và giao cho các đơn vị dự toán cấp 3 ban hành mức thu nhưng phải dựa theo nguyên tắc đảm bảo thu bù đắp chi phí và có tích lũy đã tạo điều kiện cho Trường khai thác tốt các nguồn thu, đa dạng hóa chương trình và hình thức đào tạo nhằm tăng thu, tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động chi tiêu của đơn vị.

Mặc dù là đơn vị trực thuộc Bộ, các hoạt động tuyển dụng, đào tạo, lương thưởng… của Trường hiện nay vẫn chịu sự chi phối của Bộ Công Thương, nhưng Trường vẫn đảm bảo nguồn thu để chi tăng thêm và thực hiện một số hoạt động nâng cao chất lượng khác. Tuy vậy, do tài chính còn tương đối hạn hẹp nên các hoạt động nâng cao chất lượng viên chức chưa đạt hiệu quả cao.

3.4.1.3. Nhận thức về nâng cao chất lượng của viên chức

Để nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức, ngoài việc Trường có những hoạt động để hỗ trợ viên chức có điều kiện thuận lợi hơn trong việc nâng cao trình độ, năng lực thì bản thân viên chức cũng là một trong những yếu tố quan trọng để nâng cao năng lực của bản thân.

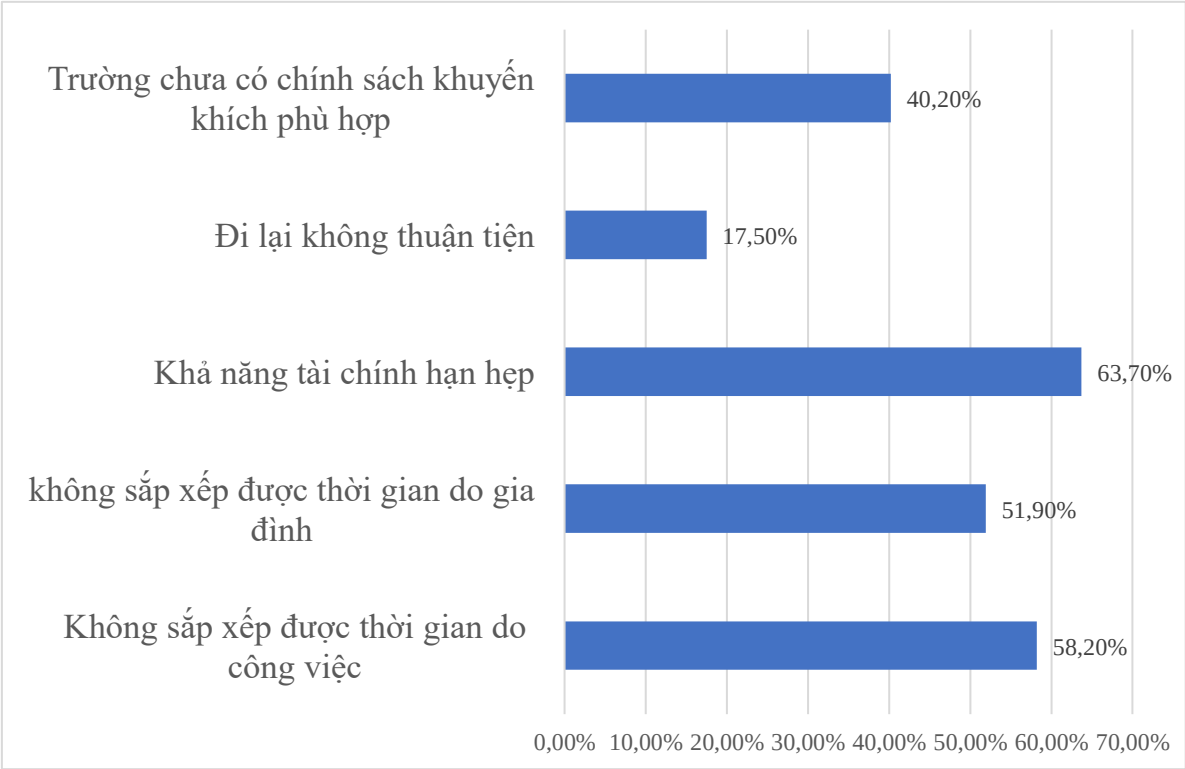
Khảo sát 92 viên chức đang làm việc toàn Trường với câu hỏi *"Theo anh/chị, tự nâng cao năng lực, trình độ của bản thân có cần thiết không?"* thì 100% viên chức đều cho rằng đó là việc rất cần thiết. Điều này có thể cho thấy rằng, nhận thức về nâng cao chất lượng của viên chức tại Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương rất cao. Tất cả viên chức

tham gia khảo sát đều mong muốn được đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao năng lực bản thân. Đây là yếu tố vô cùng thuận lợi để thúc đẩy nâng cao chất lượng viên chức toàn Trường.

Tuy nhiên, mặc dù mong muốn được nâng cao trình độ, nhưng thực tế hiện nay vẫn nhiều viên chức chưa tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng và chủ động tham gia đào tạo, bồi dưỡng. Viên chức cũng gặp khá nhiều khó khăn để có thể tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn và dài hạn trong cũng như ngoài nước.

Khi được hỏi "*Anh/chị gặp những khó khăn nào khi quyết định nâng cao tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng năng lực bản thân?*". Kết quả khảo sát được thể hiện ở biểu đồ dưới đây:

Biểu đồ 2.1: Những khó khăn của viên chức khi quyết định nâng cao tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng năng lực bản thân



Nguồn: Kết quả khảo sát của học viên

Như vậy, hiện nay viên chức cũng gặp khá nhiều khó khăn khi học tập, nâng cao trình độ. Lý do được nhiều viên chức lựa chọn nhất là khả năng tài chính hạn hẹp với 63,7%; tiếp đến là không sắp xếp được thời gian do công việc ở trường với 58,2%. Cũng có khá nhiều viên chức gặp khó khăn không sắp xếp được thời gian do gia đình, với 51,9%. Đặc biệt, có 40,2% ý kiến cho rằng Trường chưa có chính sách khuyến khích thực sự để thúc đẩy viên chức học tập nâng cao trình độ.

Trường cần xem xét những yếu tố này để tìm cách giúp viên chức tháo gỡ những khó khăn, tạo điều kiện thuận lợi nhất để viên chức đạt được chất lượng đảm bảo đúng yêu cầu, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay.

2.4.2. Thực trạng các yếu tố bên ngoài

2.4.2.1. Chính sách, quy định của Nhà nước và Bộ Chủ quản

Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương là đơn vị sự nghiệp tự chủ một phần về tài chính. Chính vì vậy, các hoạt động về tài chính, nhân sự hay chuyên môn đều chịu sự chi phối, ảnh hưởng bởi các quy định của Nhà nước và Bộ Công Thương.

Một số quy định của Nhà nước hiện hành ảnh hưởng tới việc nâng cao chất lượng viên chức có thể kể đến như:

- Luật Viên chức ngày 15 tháng 11 năm 2010.

- Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức ngày 25 tháng 11 năm 2019.

- Nghị định số 115/2020/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 25/09/2020 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.

- Nghị định 24/2023/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 14/05/2023 quy định tăng mức lương cơ sở lên 1,8 triệu đồng từ ngày 01/7/2023.

- Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định

hướng đến năm 2030 để triển khai nhiệm vụ chuyển đổi số quốc gia và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

- Quyết định số 146/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án "Nâng cao nhận thức, phổ cập kỹ năng và phát triển nguồn nhân lực chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030"

Ngoài ra, trong thời gian tới, Trường cũng như các đơn vị khác của Bộ thực hiện theo Quyết định số 834/QĐ-BCT ngày 04 tháng 04 năm 2023 của Bộ trưởng Bộ Công Thương về việc Ban hành Kế hoạch của Bộ Công Thương thực hiện Quyết định số 06/QĐ-TTg ngày 06 tháng 01 năm 2022 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án phát triển ứng dụng dữ liệu về dân cư, định danh xác thực điện tử phục vụ việc chuyển đổi số quốc gia năm 2023 và Công văn số 452/TTg-KSTT của Thủ tướng Chính phủ về việc tháo gỡ các "điểm nghẽn" triển khai đề án 06, Bộ Công Thương thực hiện rà soát nhu cầu đào tạo cụ thể về kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin và chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động, phục vụ xây dựng kế hoạch đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ gắn với yêu cầu chuyển đổi số đảm bảo chất lượng, hiệu quả.

Như vậy, được sự quan tâm của các cấp lãnh đạo, Nhà trường luôn thực hiện tốt các quy định của pháp luật trong việc thực hiện các chế độ phúc lợi bắt buộc, mở rộng các hình thức phúc lợi tự nguyện bảo đảm sựu quan tâm, chăm sóc, đối với các cán bộ giảng viên, cán bộ quản lý trong Nhà trường. Chính điều đó đã tác động đến thái độ, động cơ làm việc tự giác, sáng tạo của tất cả mọi thành viên trong toàn Trường.

Tuy nhiên, điều này cũng có hạn chế là làm giảm mức độ chủ động của Trường trong việc thiết lập chính sách nhân sự nhằm nâng cao chất lượng viên chức, người lao động toàn Trường. Để thực hiện mục tiêu nâng cao chất lượng, trình độ cho đội ngũ CBCCVC các cấp, Đảng, Nhà nước ta đã ban

hành nhiều chế độ, chính sách đãi ngộ gắn với đào tạo, bồi dưỡng như hỗ trợ tài chính cho việc học tập, chế độ lương, thưởng, quy hoạch, bổ nhiệm; ngoài ra còn có chính sách đầu tư nguồn lực, chính sách tài chính cho phát triển giáo dục, đào tạo, kiện toàn hệ thống giáo dục chuyên nghiệp, giáo dục nghề nghiệp; chính sách phát triển đội ngũ giáo viên (chính sách thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ); chính sách đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị giáo dục… nhằm góp phần nâng cao trình độ cho đội ngũ CBCCVC các cấp được đào tạo, bồi dưỡng, phát triển trong điều kiện chuyển đổi số hiện nay. Tuy nhiên, những chính sách, chế độ trên vẫn chưa thực sự có sự đột phá để nâng cao rõ rệt chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC các cấp.

2.4.2.2. Sự phát triển của giáo dục và đào tạo

Việt Nam là nền kinh tế mới nổi có khát vọng trở thành quốc gia thu nhập trung bình cao vào năm 2035, tuy nhiên để hoàn thành được mục tiêu này thì việc nâng cao chất lượng giáo dục là vấn đề vô cùng quan trọng.

Chất lượng giáo dục, đào tạo ở Việt Nam được nâng lên và có bước phát triển mới. Một trong những minh chứng cho điều này là việc ghi dấu ấn của học sinh Việt Nam trên sân chơi trí tuệ thế giới như các kỳ thi Olympic các môn ở khu vực và quốc tế, Chương trình Đánh giá Sinh viên Quốc tế (PISA)…

Theo dữ liệu của Bộ Giáo dục và Đào tạo, năm 2012, Việt Nam lần đầu tiên tham gia cuộc thi PISA và xếp thứ 17 về Toán, thứ 8 về Khoa học, thứ 19 về Đọc. Trong khi đó, Mỹ chỉ xếp 36 về Toán, 28 về Khoa học và 23 về Đọc. Trong bảng xếp hạng dựa trên Toán và Khoa học do OECD công bố hồi tháng 5/2015, Việt Nam giành vị trí thứ 12, cao hơn nhiều so với vị trí 28 của Mỹ. Việt Nam cũng đã đào tạo nhiều thế hệ học sinh giỏi tham gia các kỳ thi Học sinh giỏi quốc tế, mang về nhiều huy chương cho đất nước. Hệ thống trường chuyên từ chỗ chỉ có 6 trường thì đến nay đã có ở tất cả 63 tỉnh, thành. Đặc biệt, theo kết quả xếp hạng các quốc gia tốt nhất về giáo dục năm 2021 của

USNEWS, Việt Nam xếp thứ 59, tăng 5 bậc so với năm 2020 .Tuy nhiên, Việt Nam vẫn xếp sau một số nước trong khu vực Đông Nam Á như Singapore (hạng 21), Malaysia (38), Thái Lan (46), Indonesia (54), Philippines (55).

Công tác kiểm định chất lượng giáo dục đại học được chú trọng. Tính đến cuối năm 2021, có 912 chương trình đào tạo hoàn thành báo cáo tự đánh giá (trong đó có 556 chương trình đánh giá theo tiêu chuẩn trong nước; 356 chương trình đánh giá theo tiêu chuẩn nước ngoài). Cơ sở hạ tầng cho giáo dục được đầu tư thích đáng. Các trường lớp của Việt Nam đã và đang phấn đấu đạt chuẩn quốc gia, tiêu chuẩn về hạ tầng cơ sở đảm bảo cho việc dạy và học có chất lượng tương đương với các nước khác trong khu vực.

Việt Nam đã và đang chuyển đổi số trong giáo dục bằng hàng loạt các chính sách đã được ban hành. Theo thống kê đã có 63 cơ sở giáo dục - đào tạo và 710 phòng giáo dục đào tạo đã triển khai việc xây dựng cơ sở dữ liệu chung cho giáo dục. Đồng thời, hiện nay đã có 82% các Trường thuộc khối phổ thông đã sử dụng phần mềm để quản lý trường học. Ngoài ra, việc áp dụng chuyển đổi số đã góp phần thúc đẩy hoạt động "học tập suốt đời" cùng tài liệu trực tuyến. Tiêu biểu có thể kể đến là hoạt động chia sẻ 5.000 bài giảng điện tử cùng với 7.000 luận văn, hơn 31.000 câu hỏi trắc nghiệm… từ người dạy có chuyên môn.

Bên cạnh đó, một số chủ trương khác cũng được triển khai chính là thực hiện những chương trình giáo dục phổ thông mới: i) tin học sẽ chính thức trở thành môn học bắt buộc dành cho học sinh từ lớp 3, việc này giúp học sinh tiếp cận được với rất nhiều kiến thức kỹ năng hiện đại trong và ngoài nước. Bộ Giáo dục và Đào tạo tin rằng, trong tương lai sẽ có những thế hệ công dân toàn cầu với năng lực cạnh tranh tốt; ii) việc giảng dạy được lồng ghép công nghệ Steam, giúp học sinh có thể giải quyết được các bài toán khó cũng như khám phá nhiều hiện tượng trong cuộc sống trực quan nhất; ii) đối với chuyển đổi số

áp dụng trong giáo dục đại học, các trường đại học/viện nghiên cứu đã gia tăng cơ hội hợp tác cùng doanh nghiệp và triển khai hoạt động trong giảng dạy gắn liền với nhu cầu sử dụng nhân lực từ các doanh nghiệp. Từ đó, các trường/viện sẽ kịp thời nắm bắt các thông tin, cập nhật kiến thức, điều chỉnh nội dung, chương trình, dự báo các ngành nghề mới theo xu hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu sản xuất phù hợp với sự phát triển của đời sống xã hội.

Tuy nhiên, để đáp ứng được nhu cầu học tập và nghiên cứu của người học, cần kho tài liệu số chuẩn xác. Tuy nhiên, nguồn nhân lực cũng như tài chính nước ta vẫn chưa thể đáp ứng được công việc này. Vì vậy, hiện đang xảy ra rất nhiều tình trạng về học liệu số tràn lan, thiếu tính xác thực và không được kiểm soát chặt chẽ về chất lượng cũng như nội dung. Từ đó, gây ra tình trạng không đồng nhất về kiến thức và tạo nên nhiều hệ lụy khác như tiêu hao tài chính, tốn thời gian.

Bên cạnh đó, các quy định trong pháp lý chuyên về giáo dục vẫn chưa được hoàn thiện: đây là vấn đề lớn gây ảnh hưởng tới quyền sở hữu trí tuệ cũng như an ninh thông tin… Đồng thời, đây cũng là cơ hội để hoàn thiện những quy định về thời lượng và cách kiểm tra, công nhận kết quả học trực tuyến. Mặc dù vậy, những vấn đề này hiện nay vẫn chưa được thực hiện một cách đồng nhất cũng như rõ ràng và chặt chẽ, từ đó gây nên nhiều bất cập trong quá trình chuyển đổi số.

2.4.2.3. Sự phát triển của khoa học và công nghệ

Trong xu thế phát triển nhảy vọt của khoa học công nghệ, tri thức của loài người không ngừng được bổ sung thì yêu cầu về tri thức, văn hoá và trình độ chuyên môn của người cán bộ, viên chức càng phải cao hơn. Đội ngũ cán bộ, viên chức cần có tri thức khoa học xã hội phong phú và tri thức khoa học kỹ thuật sâu rộng mà trước hết là phải có những hiểu biết cơ bản về chuyên môn nghiệp vụ trên các mặt của lĩnh vực, ngành hoặc đơn vị mà họ đảm

nhiệm cũng như tri thức khoa học tổ chức lãnh đạo hiện đại và tư duy, kỹ năng lãnh đạo.

Cách mạng công nghệ 4.0 là một cuộc cách mạng về công nghệ mà chuyển đổi số là nội dung cơ bản trong trụ cột kỹ thuật số của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4. Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương đã và đang thực hiện chuyển đổi số trong lĩnh vực giáo dục – đào tạo theo chủ trương của Đảng và Nhà nước.

Trường định hướng áp dụng mô hình chuyển đổi số trong đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC ngành Công Thương như mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng tập trung, các lớp đào tạo, bồi dưỡng từ xa; bồi dưỡng từ kiến thức tổng hợp, chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức quản lý nhà nước đến đào tạo, bồi dưỡng chương trình tiền công vụ, chương trình quản lý nhà nước ngạch chuyên viên, chuyên viên chính, bồi dưỡng kiến thức lãnh đạo, quản lý cấp phòng, đào tạo, bồi dưỡng kiến thức ngoại ngữ, tin học. Do đó, trong thời gian tới để có thể đảm bảo mục tiêu và định hướng đề ra, Trường cần đặt ra nhiệm vụ quan trọng là bổ sung, nâng cao trình độ, nghiệp vụ, kỹ năng chuyên môn, phẩm chất chính trị cho đội ngũ viên chức toàn trường theo những tiêu chuẩn nhất định.

2.5. Đánh giá chung nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương

2.5.1. Kết quả đạt được

Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương đã đạt được một số thành tựu đáng kể trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức.

Về năng lực chuyên môn và kỹ năng công tác: Nhìn chung, đội ngũ viên chức đã có năng lực và những kỹ năng cơ bản trong việc thiết lập các mục tiêu, tổ chức thực hiện các công việc cá nhân.

Về cơ bản, đội ngũ viên chức đang dần nâng cao năng lực và rèn luyện

các kỹ năng cần thiết trong ứng xử, giao tiếp, có sự hiểu biết và tôn trọng lẫn nhau, có trách nhiệm với công việc được giao, có thái độ đúng đắn trong quá trình thực thi nhiệm vụ. Phần lớn độ ngũ viên chức biết vận dụng kiến thức chuyên môn được đào tạo, vận dụng các văn bản, quy định của nhà nước trong xử lý công việc và ứng dụng công nghệ thông tin vào trong công việc hàng ngày. Đồng thời chấp hành tốt sự phân công, điều động, luân chuyển của tổ chức, có lối sống lành mạnh, có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành tốt nội quy, quy chế của cơ quan, đảm bảo khá tốt hiệu quả thực hiện công việc.

Được sự quan tâm của các cấp lãnh đạo, Nhà trường luôn thực hiện tốt các quy định của pháp luật trong việc thực hiện các chế độ phúc lợi bắt buộc, mở rộng các hình thức phúc lợi tự nguyện bảo đảm sự quan tâm, chăm sóc, đối với các cán bộ giảng viên, cán bộ quản lý trong nhà trường. Chính điều đó đã tác động đến thái độ, động cơ làm việc tự giác, sáng tạo của tất cả mọi thành viên trong toàn Trường.

Nhà trường xác định rõ mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cho từng đối tượng. Đối với đội ngũ viên chức, giảng viên đương nhiệm ngoài mục tiêu nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ… còn là định hướng cho tương lai và đáp ứng mục tiêu chiến lược lâu dài của Nhà trường. Với đội ngũ giảng viên được tuyển dụng thì mang tính định hướng cho hiện tại, chủ yếu tập trung vào công việc, tăng cường các kỹ năng và thực hiện công việc. Đối với viên chức các phòng ban khác, Nhà trường vẫn luôn khuyến khích các viên chức đi học nâng cao trình độ nghiệp vụ trong công tác.

Nhà trường xây dựng cho kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm có tính hệ thống và phù hợp với tình hình thực tế của Trường cũng như trình độ hiện có của giảng viên, có kế hoạch cụ thể cho từng Khoa, Phòng sao cho không ảnh hưởng đến kế hoạch chung của Nhà trường

Loại hình, quy mô đào tạo, bồi dưỡng đa dạng, phong phú kết hợp cả

trong, ngoài Trường nên tạo ra điều kiện thuận lợi cho viên chức lựa chọn nâng cao trình độ chuyên môn.

2.5.2. Một số hạn chế và nguyên nhân

2.5.2.1. Hạn chế

Bên cạnh những kết quả trên, từ thực trạng về đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương hiện nay vẫn còn tồn đọng một số hạn chế như sau:

Tuy chất lượng viên chức có thay đổi tích cực, song vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc. Đặc biệt, nhiều viên chức chậm tiếp thu những kiến thức chuyên môn mới, làm việc một cách máy móc, thiếu sáng tạo, thao tác chậm, không biết khai thác các phần mềm công nghệ thông tin, không biết ứng dụng công nghệ tin học trong công việc.

Đội ngũ viên chức của Trường đa phần đều có trách nhiệm với công việc, có phẩm chất tốt, có lối sống lành mạnh, chấp hành tốt chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Tuy nhiên, nhiều viên chức còn vi phạm nội quy, quy chế của cơ quan, đơn vị, chưa chấp hành tốt các quy định.

Việc tuyển dụng thông qua hình thức xét tuyển do Hội đồng xét tuyển của Trường thực hiện, việc thông trên các phương tiện thông tin đại chúng về tình hình xét tuyển cũng như công bố chỉ tiêu cần tuyển dụng được các đơn vị thực hiện không thống nhất về thời gian, địa điểm nên gây khó khăn trong việc nắm bắt thông tin dự tuyển của các thí sinh; việc phát hành và thu nhận hồ sơ dự tuyển còn thu hẹp, như số lượng hồ sơ phát hành ít hơn so với số lượng người dự tuyển. Nguyên nhân chủ yếu do nhu cầu vị trí việc làm, chỉ tiêu cần tuyển dụng ít nên việc phát hành hồ sơ dự tuyển không nhiều, mặc dù vẫn đảm bảo được số lượng hồ sơ phát hành gấp 5 lần trở lên so với chỉ tiêu cần tuyển dụng.

Việc xây dựng kế hoạch tuyển dụng viên chức còn chưa sát với yêu cầu nhiệm vụ. Việc tuyển dụng chưa thực sự căn cứ vào nhu cầu công việc và vị trí công tác. Một bộ phận viên chức phụ trách công việc liên quan đến tuyển dụng viên chức còn bị chi phối bởi các quan hệ gia đình, họ hàng, bạn bè thân hữu và các động cơ cá nhân khác như động cơ xử lý các mối quan hệ công tác.

Trong nội dung đào tạo, bồi dưỡng với viên chức chủ yếu tập trung vào nâng cao trình độ chuyên môn nhưng chỉ về phương diện lý thuyết chưa chú trọng đến bồi dưỡng kiến thức thực tiễn của viên chức. Do đó có rất nhiều viên chức (chủ yếu là giảng viên trẻ, mới tuyển dụng) trong khi thực hiện nhiệm vụ không gắn kết được lý thuyết với thực hành. Trình độ ngoại ngữ nhất là tiếng Anh, công nghệ thông tin của nhiều viên chức chưa đáp ứng yêu cầu của Nhà trường trong bối cảnh cạnh tranh và hội nhập giáo dục đại học khu vực và quốc tế cũng như chuyển đổi số. Công tác đào tạo, bồi dưỡng còn mang nặng về bằng cấp, mang tính thủ tục, hoàn thiện hồ sơ, hình thức đào tạo tại chức, từ xa…còn nhiều, ít mang lại hiệu quả trong công việc. Trong khi đó nhiều sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy ở các trường đại học vẫn không xin được việc làm, hoặc phải đi làm trái ngành, nghề được đào tạo

Chế độ đãi ngộ và sử dụng với những người đi học tập nâng cao trình độ chưa thoả đáng như chế độ lương thưởng, phụ cấp, môi trường làm việc, hỗ trợ về thời gian,… Việc bố trí sử dụng viên của của Trường trong thời gian qua về cơ bản đảm bảo đúng ngành nghề được đào tạo, phát huy được năng lực, sở trường. Tuy nhiên, vẫn còn tình trạng phân công thực hiện công việc chưa phù hợp với khả năng, trình độ. Bên cạnh đó tình trạng sử dụng viên chức chưa đủ tiêu chuẩn vẫn còn.

Chính sách tiền lương chậm đổi mới mà chưa thực sự là đòn bẩy khuyến khích viên chức hoàn thành nhiệm vụ, đạt hiệu quả công tác cao. Điều

này có thể là do nguyên nhân xuất phát từ việc thu nhập quá thấp, không đảm bảo cuộc sống, nhiều viên chức tìm nguồn thu nhập ở bên ngoài là chính. Chế độ chính sách không khuyến khích, thu hút được người tài, người năng động, sáng tạo, người làm việc có chất lượng hiệu quả, còn chủ nghĩa bình quân, cào bằng, thậm chí còn nâng đỡ người yếu kém.

2.5.2.2. Nguyên nhân

- Sự không đồng bộ và chậm đổi mới, chế tài chưa chặt chẽ và nghiêm minh của hệ thống pháp luật về viên chức chưa đáp ứng yêu cầu đòi hỏi của công việc hiện tại; yêu cầu của quá trình hội nhập; yêu cầu của CNH, HĐH đất nước và yêu cầu của chuyển đổi số quốc gia.

- Môi trường làm việc chưa "mở" nên đã vô hình tạo ra rào cản cho đội ngũ viên chức phát huy hết khả năng của mình, môi trường làm việc bó hẹp khó tạo ra tính năng động, hiện đại cho đội ngũ viên chức. Cơ sở vật chất trang bị cho đội ngũ viên chức của Trường còn chưa được quan tâm đúng mức.

- Quá trình hội nhập quốc tế đang diễn ra nhanh chóng và đặc biệt sự phát triển của khoa học công nghệ, xu hướng chuyển đổi số dẫn tới sự thay đổi tư duy và phong cách quản lý; thay đổi những tiêu chuẩn đối với người thực hiện công việc…nguyên nhân này làm cho khoảng cách giữa yêu cầu của công việc và năng lực hiện có của viên chức có xu hướng ngày càng xa nhau.

- Ảnh hưởng của nền kinh tế thị trường, giá cả ngày càng leo nên dẫn đến đời sống của viên chức gặp nhiều khó khăn, thu nhập từ lương của viên chức không đảm bảo được cuộc sống cho nên hầu hết phải tìm nguồn thu nhập khác từ bên ngoài, mặc dù trong những năm gần đây chính sách tiền lương cũng đã có thay đổi. Tuy nhiên chế độ tiền lương vẫn chưa tương xứng với nhiệm vụ, với cống hiến của viên chức để đội ngũ này yên tâm, chuyên cần với công việc ở vị trí công tác của mình.

CHƯƠNG 3
GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC CỦA TRƯỜNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CÔNG THƯƠNG TRUNG ƯƠNG TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

3.1. Quan điểm, phương hướng nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trong bối cảnh chuyển đổi số

3.1.1. Quan điểm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trong bối cảnh chuyển đổi số

Một số quan điểm cần quan tâm cũng như đẩy mạnh chú trọng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương.

Định hình mục tiêu chất lượng: Quan điểm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức cần phải xác định rõ mục tiêu chất lượng mà Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương hướng đến. Mục tiêu này có thể bao gồm sự nắm bắt và áp dụng công nghệ mới, khả năng tư duy sáng tạo, kỹ năng sống và làm việc trong môi trường số hóa, khả năng đồng hành cùng sự phát triển và thúc đẩy công nghiệp 4.0. Mục tiêu chất lượng cần được định hình rõ ràng và cung cấp hướng dẫn cho việc lựa chọn và triển khai các giải pháp cụ thể.

Xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng linh hoạt và phù hợp: Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương cần xem xét và cập nhật chương trình đào tạo, bồi dưỡng để đảm bảo rằng nội dung và

phương pháp học tập đáp ứng được yêu cầu của bối cảnh chuyển đổi số. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng nên tập trung vào việc phát triển kỹ năng công nghệ thông tin, quản lý dự án, lãnh đạo và sáng tạo, cùng với việc tạo cơ hội cho sinh viên thực tập và áp dụng kiến thức trong môi trường thực tế. Ngoài ra, cần tăng cường chương trình bồi dưỡng về kỹ năng mềm như giao tiếp, làm việc nhóm, tư duy phản biện và giải quyết vấn đề.

Khuyến khích nghiên cứu và ứng dụng công nghệ: Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương cần tạo ra môi trường khuyến khích nghiên cứu và ứng dụng công nghệ trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Điều này có thể được thực hiện thông qua việc thành lập các phòng thí nghiệm và trung tâm nghiên cứu, tạo điều kiện để cán bộ và sinh viên tham gia vào các dự án nghiên cứu và phát triển công nghệ và thiết lập hợp tác với các doanh nghiệp và tổ chức có liên quan. Qua việc khuyến khích nghiên cứu và ứng dụng công nghệ, đội ngũ viên chức có thể nắm bắt được xu hướng mới, áp dụng những giải pháp sáng tạo và phát triển công nghiệp.

Tạo cơ hội học tập và phát triển liên tục: Để nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức, Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương cần tạo ra các cơ hội học tập và phát triển liên tục. Các khóa bồi dưỡng ngắn hạn, hội thảo, buổi thảo luận và chương trình đổi mới giáo dục nên được tổ chức để cung cấp cho viên chức các kiến thức và kỹ năng mới nhất. Đồng thời, cần tạo cơ hội cho viên chức tham gia vào các hoạt động ngoại khóa, chia sẻ kinh nghiệm và học hỏi từ những người có kinh nghiệm để phát triển cá nhân và mở rộng mạng lưới quan hệ.

Đánh giá và phản hồi liên tục: Quá trình nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức cần được đánh giá và phản hồi liên tục. Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương nên thiết lập các hệ thống đánh giá hiệu quả và định kỳ, thông qua việc tiến hành khảo sát, phỏng vấn và theo dõi sự phát

triển cá nhân và chuyên môn của viên chức. Thông qua quá trình đánh giá, những điểm mạnh và yếu của đội ngũ viên chức sẽ được xác định, từ đó đề xuất các biện pháp cải thiện và điều chỉnh để nâng cao chất lượng công tác đào tạo và bồi dưỡng.

3.1.2. Phương hướng về tiêu chuẩn đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trong bối cảnh chuyển đổi số

Phương hướng về tiêu chuẩn đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trong bối cảnh chuyển đổi số là một hướng đi quan trọng để đảm bảo chất lượng và hiệu quả của quá trình đào tạo và bồi dưỡng. Việc xác định và áp dụng các tiêu chuẩn phù hợp trong đội ngũ viên chức là cơ sở để đáp ứng được yêu cầu và thách thức của cuộc chuyển đổi số trong lĩnh vực Công Thương. Một số phương hướng đề xuất:

Xác định tiêu chuẩn chuyên môn và kỹ năng số hóa: Trong bối cảnh chuyển đổi số, đội ngũ viên chức cần phải có kiến thức chuyên môn sâu về công nghệ thông tin, quản lý dự án số, phân tích dữ liệu và các kỹ năng số hóa khác. Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương cần xác định và xây dựng tiêu chuẩn chuyên môn và kỹ năng số hóa cho từng ngành nghề và vị trí công việc trong lĩnh vực Công Thương. Tiêu chuẩn này cần bao gồm kiến thức, kỹ năng và khả năng áp dụng công nghệ số vào công việc.

Đánh giá và định kỳ cập nhật tiêu chuẩn: Tiêu chuẩn đội ngũ viên chức trong bối cảnh chuyển đổi số cần được đánh giá và định kỳ cập nhật để đảm bảo tính linh hoạt và phù hợp với sự phát triển công nghệ. Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương nên thiết lập quy trình đánh giá và định kỳ cập nhật tiêu chuẩn, dựa trên nghiên cứu và phân tích xu hướng công nghệ mới, yêu cầu thị trường và nhu cầu ngành Công Thương.

Xây dựng tiêu chuẩn về đạo đức và phẩm chất: Không chỉ tập trung vào khía cạnh kỹ thuật, tiêu chuẩn đội ngũ viên chức cần bao gồm cả đạo đức và

phẩm chất. Trong bối cảnh chuyển đổi số, sự đáng tin cậy, trung thực và đạo đức trong việc sử dụng công nghệ là rất quan trọng. Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương nên xây dựng tiêu chuẩn về đạo đức và phẩm chất như trung thực, trách nhiệm, tôn trọng và đồng đội để đảm bảo rằng đội ngũ viên chức không chỉ là những chuyên gia về công nghệ mà còn là những người có phẩm chất đáng ngưỡng mộ.

Thúc đẩy học tập liên tục và phát triển cá nhân: Trong môi trường chuyển đổi số, việc học tập liên tục và phát triển cá nhân là quan trọng để đảm bảo tiêu chuẩn đội ngũ viên chức. Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương nên thúc đẩy đội ngũ viên chức tham gia vào các khóa đào tạo, bồi dưỡng, hội thảo, thảo luận và các hoạt động học tập khác liên quan đến công nghệ và chuyển đổi số. Ngoài ra, cần tạo cơ hội cho việc chia sẻ kinh nghiệm và học hỏi từ những người có kinh nghiệm để phát triển cá nhân và nâng cao tiêu chuẩn chuyên môn.

Đo lường và phản hồi tiêu chuẩn: Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương cần xây dựng hệ thống đo lường và phản hồi tiêu chuẩn để đánh giá sự đạt được và tiến bộ của đội ngũ viên chức. Việc đo lường và phản hồi sẽ giúp xác định những điểm mạnh và yếu, từ đó đề xuất các biện pháp cải thiện và điều chỉnh tiêu chuẩn để đáp ứng tốt hơn yêu cầu chuyển đổi số.

3.2. Đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trong bối cảnh chuyển đổi số

3.2.1. Hoàn thiện công tác tuyển dụng viên chức

Công tác tuyển dụng đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương tuy đã có quy trình rõ ràng cũng như được sử dụng trong thời gian dài tuy nhiên vẫn có một số điểm mà đơn vị có thể

tiếp tục nâng cao sao cho phù hợp hơn với bối cảnh chuyển đổi số.

Xây dựng chiến lược tuyển dụng: Đơn vị nên phát triển một chiến lược tuyển dụng cụ thể dựa trên nhu cầu và mục tiêu của tổ chức. Cần cụ thể hóa hơn nữa các bước trong quy trình tuyển dụng thay vì dùng các khâu được mô tả một cách tổng quá như hiện nay, với những bước có thể sử dụng thành tự của khoa học công nghệ nói chung và đặc biệt là trí tuệ nhân tạo nói riêng thì nên ưu tiên áp dụng.

Tối ưu hóa quy trình tuyển dụng: Đơn vị nên xem xét và cải thiện quy trình tuyển dụng hiện tại để đảm bảo hiệu quả và tiết kiệm thời gian. Điều này có thể bao gồm việc xây dựng các bước rõ ràng, phân chia công việc giữa các phòng ban liên quan, sử dụng công nghệ và hệ thống quản lý ứng viên để tăng cường tự động hóa và giảm thiểu công việc thủ công.

Nâng cao hiệu quả quảng bá và thu hút ứng viên: Đơn vị nên sử dụng các phương tiện quảng cáo và marketing để thu hút sự chú ý của ứng viên tiềm năng. Hiện nay hầu hết đội ngũ giảng viên đến trực tiếp trong bộ máy công thương tuy nhiên số người có trình độ là rất nhiều, việc áp dụng các kênh truyền thông tốt sẽ thu hút ngày càng nhiều ứng viên sáng giá, ngoài ra về lâu dài việc sử dụng tốt các phương tiện truyền thông sẽ gián tiếp nâng cao số người quan tâm hơn đến ngành nghề này góp phần vào sự phát triển của Nhà trường.

Đánh giá kỹ năng và khả năng của ứng viên: Đơn vị nên áp dụng các phương pháp đánh giá kỹ năng và khả năng của ứng viên một cách khách quan và kỹ lưỡng. Điều này có thể được cụ thể hóa hơn cả bằng việc xây dựng được các tiêu chí rõ ràng,…

Tạo trải nghiệm tích cực cho ứng viên: Đơn vị nên đảm bảo rằng quá trình tuyển dụng mang đến trải nghiệm tích cực cho ứng viên. Đơn vị có thể cung cấp thông tin rõ ràng về quy trình tuyển dụng, phản hồi nhanh chóng và

chuyên nghiệp đối với các ứng viên và tạo cơ hội cho ứng viên tìm hiểu về tổ chức và công việc.

Đầu tư vào đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nhân viên mới: Việc này chưa được đề cập thực sự kỹ lưỡng trong quy trình tuyển dụng. Khi nhận được nhân viên mới, đơn vị nên có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và phát triển để giúp họ nhanh chóng thích nghi và hoạt động hiệu quả trong tổ chức. Điều này có thể bao gồm việc cung cấp khóa đào tạo về kiến thức ngành, quy trình công việc và văn hóa tổ chức.

Đánh giá và liên tục cải tiến: Đơn vị nên thường xuyên đánh giá hiệu quả của quá trình tuyển dụng và thu thập phản hồi từ viên chức mới. Dựa trên thông tin này, đơn vị có thể cải thiện và điều chỉnh chiến lược tuyển dụng và quy trình để đáp ứng tốt hơn nhu cầu của tổ chức và ứng viên. Đây là hoạt động nên thực hiện thường xuyên mặc dù cho số lượng nhân sự tăng thêm hàng năm là không nhiều.

3.2.2. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp

Đánh giá nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng: Cần tiến hành một cuộc khảo sát chi tiết về nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của ngành Công Thương và các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực này. Điều này giúp xác định rõ ràng những kỹ năng và kiến thức cần thiết mà công chức, viên chức ngành Công Thương cần phải có. Không chỉ tập trung vào những khía cạnh chuyên môn nghiệp vụ, mà còn cả các kỹ năng mềm như kỹ năng giao tiếp, quản lý thời gian và làm việc nhóm. Điều này yêu cần đơn vị phải nâng cao mức độ quan tâm đối với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Xác định đúng mục tiêu đào tạo, phát triển đội ngũ viên chức: Đây vừa là giải pháp cơ bản vừa là yêu cầu cần thiết để nâng cao hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức trong bối cảnh thực hiện chuyển đổi số. Thực tế cho

thấy, một số viên chức tham gia các lớp, các khóa đào tạo, bồi dưỡng chỉ để lấy chứng chỉ, bằng cấp nhằm hợp thức hóa những yêu cầu về bằng cấp của đơn vị. Vì vậy, Nhà trường và mỗi viên chức cần xác định đúng đắn mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng, lấy mục tiêu trang bị kiến thức lên hàng đầu, từ đó đào tạo đúng yêu cầu công việc, khuyến thích tinh thần tự giác cho học viên, góp phần nâng cao chất lượng, trình độ và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ viên chức.

Phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng linh hoạt: Dựa vào nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đã được xác định, Trường cần điều chỉnh và phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng linh hoạt, đáp ứng được sự thay đổi và phát triển trong ngành Công Thương. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng nên bao gồm cả lý thuyết và thực hành, với sự kết hợp giữa các bài giảng, bài tập thực tế và dự án nghiên cứu. Điều này giúp học viên áp dụng kiến thức vào công việc thực tế và phát triển kỹ năng nghề nghiệp cũng như sẽ hỗ trợ tốt tính kịp thời vốn đang không được đánh giá cao ở thời điểm hiện tại.

Tiếp tục đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng: Hiện nay, nhiều giáo trình, bài giảng, tài liệu phục vụ đào tạo, bồi dưỡng viên chức chưa kịp thời cập nhật kiến thức mới, chưa đáp ứng yêu cầu của chuyển đổi số. Vì vậy, cần đổi mới hệ thống giáo trình, bài giảng, tập tài liệu phục vụ đào tạo, bồi dưỡng; giảm tính hình thức trong đào tạo, bồi dưỡng, mở lớp học tại Trường tạo điều kiện cho viên chức vừa học, vừa giải quyết công việc, nâng cao hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng do được thực hành tại cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, vừa học vừa vận dụng vào thực tiễn công việc.

Nâng cao chất lượng giảng dạy: Trường cần tạo điều kiện thuận lợi cho giảng viên nâng cao chất lượng giảng dạy. Điều này có thể bao gồm việc cung cấp các khóa đào tạo, bồi dưỡng về phương pháp giảng dạy hiện đại, tạo cơ hội cho giảng viên tham gia các hoạt động nghiên cứu và công tác thực tế trong ngành Công Thương. Quá trình giảng dạy cần được tăng cường tính

tương tác, khuyến khích sinh viên tham gia tích cực và khai thác sâu vấn đề thông qua thảo luận và bài tập thực tế.

Xây dựng môi trường học tập đa dạng: Trường cần tạo một môi trường học tập đa dạng và kích thích sự sáng tạo. Điều này có thể đạt được bằng cách xây dựng các phòng học hiện đại, trang bị công nghệ thông tin và các thiết bị học tập tiên tiến. Ngoài ra, Trường có thể tổ chức các hoạt động ngoại khóa, như hội thảo, buổi nói chuyện chuyên đề, thực tập và giao lưu với các doanh nghiệp liên quan. Điều này giúp học viên tiếp cận với thực tế ngành Công Thương và phát triển kỹ năng thực tế.

Đánh giá và đảm bảo chất lượng đào tạo, bồi dưỡng: Trường cần thiết lập một quy trình đánh giá và đảm bảo chất lượng đào tạo, bồi dưỡng. Điều này bao gồm việc xây dựng các tiêu chuẩn chất lượng, tiến hành kiểm tra và đánh giá định kỳ các chương trình đào tạo, bồi dưỡng và hoạt động giảng dạy. Qua đó, Trường có thể xác định những điểm mạnh và điểm yếu trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng và áp dụng các biện pháp cải tiến để nâng cao chất lượng.

Chú trọng đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cho công tác đào tạo, bồi dưỡng: Cần tăng cường đầu tư trang thiết bị hiện đại phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức nhằm nâng cao hiệu quả công tác này, nhất là đầu tư cho đội ngũ giảng viên, báo cáo viên, cơ sở vật chất và trang thiết bị công nghệ hiện đại phục vụ cho quá trình học tập như giáo trình, chế độ, chính sách với người học… Đồng thời, gắn công tác đào tạo, phát triển với sử dụng viên chức với việc kiểm tra, giám sát, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ sau đào tạo, bồi dưỡng.

Ngoài ra:

Hợp tác với các doanh nghiệp và tổ chức liên quan: Trường cần thiết lập và mở rộng mối quan hệ hợp tác với các doanh nghiệp và tổ chức liên quan trong ngành Công Thương. Qua việc hợp tác, Trường có thể cập nhật

thông tin mới nhất về yêu cầu của thị trường lao động và phát triển các chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp. Ngoài ra, Trường còn có thể tổ chức các hoạt động giao lưu, tạo cơ hội thực tập và việc làm cho sinh viên, từ đó tăng cường liên kết giữa lý thuyết và thực tế.

Tạo cơ hội học tập liên tục cho công chức, viên chức Công Thương: Trường nên cung cấp các chương trình đào tạo, bồi dưỡng liên tục cho công chức, viên chức Công Thương, để họ có cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng nghề nghiệp. Điều này có thể bao gồm việc tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn, hội thảo và buổi nói chuyện chuyên đề. Công chức, viên chức Công Thương cũng nên được khuyến khích và tạo điều kiện để tham gia vào các hoạt động nghiên cứu và phát triển trong lĩnh vực của mình.

3.2.3. Đẩy mạnh công tác bồi dưỡng lý luận chính trị - tư tưởng, nâng cao phẩm chất đạo đức

Để nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương, việc đẩy mạnh công tác bồi dưỡng lý luận chính trị - tư tưởng và nâng cao phẩm chất đạo đức là một giải pháp quan trọng và cần thiết. Việc này không chỉ đảm bảo sự hình thành và phát triển đúng đắn về lý luận và tư tưởng cho viên chức, mà còn đóng góp tích cực vào việc xây dựng một đội ngũ viên chức đáng tin cậy, có phẩm chất đạo đức cao và thực hiện tốt nhiệm vụ phục vụ công tác đào tạo và bồi dưỡng trong ngành Công Thương.

Đầu tiên, để đẩy mạnh công tác bồi dưỡng lý luận chính trị - tư tưởng, Trường cần thiết lập và triển khai các chương trình đào tạo về lý luận chính trị - tư tưởng, từ cơ bản đến nâng cao, phù hợp với từng cấp bậc và chức danh của viên chức. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng này nên bao gồm những nội dung cơ bản như triết học Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, lý luận chính

trị, quản lý nhà nước và các vấn đề xã hội hiện đại. Đồng thời, cần kết hợp giữa lý thuyết và thực tiễn, áp dụng những ví dụ và tình huống thực tế vào quá trình đào tạo, bồi dưỡng giúp viên chức nắm vững và ứng dụng được kiến thức vào công việc hàng ngày.

Tiếp theo, Trường cần tạo điều kiện thuận lợi để viên chức có thể tham gia vào các hoạt động nghiên cứu, thảo luận và trao đổi về lý luận chính trị - tư tưởng. Điều này có thể được thực hiện thông qua việc tổ chức các buổi hội thảo, hội nghị khoa học và các nhóm nghiên cứu với sự tham gia chủ động của viên chức. Qua đó, viên chức có cơ hội cập nhật kiến thức mới nhất, nâng cao khả năng phân tích, suy ngẫm và đánh giá các vấn đề lý luận, từ đó cải thiện và nâng cao chất lượng công tác đào tạo và bồi dưỡng.

Cuối cùng, để nâng cao phẩm chất đạo đức của đội ngũ viên chức, Trường cần xây dựng và thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng về đạo đức chuyên nghiệp. Chương trình này cần truyền đạt và tạo ý thức viên chức về những giá trị đạo đức cơ bản như trung thực, tôn trọng, trách nhiệm, công bằng và đạo đức chuyên nghiệp. Viên chức cần được hướng dẫn và tạo điều kiện để áp dụng những nguyên tắc đạo đức này vào công việc hàng ngày và đối xử tốt với học viên, đồng nghiệp và người dân.

Ngoài ra, Trường cũng cần thực hiện quy trình đánh giá và đảm bảo chất lượng công tác đào tạo và bồi dưỡng, đặc biệt là liên quan đến lý luận chính trị - tư tưởng và phẩm chất đạo đức của viên chức. Quy trình này nên bao gồm việc đánh giá kỹ năng, kiến thức và thái độ của viên chức, đồng thời tạo cơ hội để viên chức tự đánh giá và phát triển bản thân. Kết quả của quá trình đánh giá này cần được sử dụng để cải thiện công tác đào tạo và bồi dưỡng, xác định những khuyết điểm và yếu điểm cần khắc phục.

3.2.4. Tăng cường công tác quản lý trong bố trí và sử dụng viên chức theo vị trí việc làm.

Để tăng cường công tác quản lý trong bố trí và sử dụng viên chức theo vị trí việc làm, Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương cần thực hiện một số giải pháp chi tiết và hiệu quả.

Xác định và phân loại các vị trí việc làm: Trước hết, Trường cần thực hiện công tác phân loại và xác định rõ các vị trí việc làm trong tổ chức, kết hợp sử dụng với các phần mềm quản trị nhân sự ngày càng nhiều trong bối cảnh chuyển đổi số. Điều này đảm bảo sự rõ ràng về nhiệm vụ, trách nhiệm, và yêu cầu công việc cho từng vị trí. Qua đó, việc quản lý và sử dụng viên chức sẽ trở nên dễ dàng hơn, đảm bảo sự phù hợp và hiệu quả trong việc phân công công việc.

Xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá và chọn lựa viên chức: Trường cần thiết lập một hệ thống tiêu chí đánh giá và chọn lựa viên chức phù hợp với từng vị trí việc làm. Tiêu chí này nên bao gồm các yếu tố như kiến thức chuyên môn, kỹ năng, kinh nghiệm, và phẩm chất cá nhân và nên được đánh giá tích hợp cụ thể trên các phần mềm quản lý nhân sự để nâng cao tính minh bạch cũng như bắt kịp xu thế chung. Qua quá trình đánh giá và lựa chọn công bằng, Trường sẽ có được đội ngũ viên chức có năng lực phù hợp và đáp ứng yêu cầu công việc. Đây cũng chính là hệ thống tiêu chí được để xuất hoàn thiện trong hoạt động tuyển dụng tại Trường.

Đảm bảo công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp: Việc nâng cao năng lực và kỹ năng của viên chức là một yếu tố quan trọng trong công tác quản lý. Trường cần xây dựng và triển khai các chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với từng vị trí công việc. Các khóa đào tạo này có thể bao gồm việc nâng cao kiến thức chuyên môn, phát triển kỹ năng lãnh đạo, quản lý, và làm việc nhóm. Đồng thời, Trường cũng nên tạo điều kiện cho viên chức

tiếp cận và tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng bên ngoài để nắm bắt những xu hướng và kiến thức mới nhất trong ngành.

Thực hiện công tác đánh giá và phân loại viên chức: Để đảm bảo sự công bằng và minh bạch trong việc sử dụng và thăng tiến viên chức, Trường cần thiết lập một hệ thống đánh giá và phân loại viên chức dựa trên tiêu chí rõ ràng và khách quan. Qua quá trình đánh giá, Trường có thể nhận biết được những viên chức có thành tích xuất sắc và tiềm năng để tạo điều kiện thăng tiến và phát triển sự nghiệp cho họ. Đồng thời, những viên chức không đạt yêu cầu cũng cần được xác định và đề xuất các biện pháp cải thiện hoặc điều chỉnh vị trí công việc.

Tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp và động lực: Một môi trường làm việc chuyên nghiệp, động lực và thân thiện là yếu tố quan trọng trong việc nâng cao hiệu suất công tác quản lý và sử dụng viên chức. Trường cần tạo điều kiện để viên chức phát triển sự nghiệp, đề cao giá trị của công việc, đảm bảo công bằng và đồng nhất trong quá trình làm việc. Đồng thời, sự công nhận và đánh giá công việc cũng cần được thực hiện một cách minh bạch và đúng mực.

3.2.5. Hoàn thiện các chế độ chính sách đãi ngộ đảm bảo lợi ích vật chất và tinh thần cho đội ngũ viên chức.

Trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay, việc hoàn thiện các chế độ chính sách đãi ngộ để đảm bảo lợi ích vật chất và tinh thần cho đội ngũ viên chức là một yếu tố quan trọng để thu hút và giữ chân nhân tài.

Nâng cao chất lượng chế độ đãi ngộ: Trường cần đánh giá và cải thiện các chế độ đãi ngộ hiện có, bao gồm lương, phúc lợi, bảo hiểm và các khoản thưởng khác. Đặc biệt, trong bối cảnh chuyển đổi số, cần xem xét cung cấp các gói phúc lợi linh hoạt, như làm việc từ xa, chế độ làm việc linh hoạt, và chính sách phù hợp với công nghệ và số hóa. Điều này sẽ giúp tạo ra môi trường làm việc thuận lợi và đáp ứng nhu cầu của đội ngũ viên chức trong

môi trường kỹ thuật số.

Đảm bảo sự công bằng và minh bạch: Trong quá trình hoàn thiện các chính sách đãi ngộ, Trường cần đảm bảo sự công bằng và minh bạch. Việc xây dựng một quy trình rõ ràng và minh bạch trong việc định rõ các chế độ đãi ngộ, xét duyệt và quản lý các khoản phúc lợi và thưởng cũng như quy trình tuyển dụng và thăng tiến sẽ giúp xây dựng lòng tin và sự công bằng trong tổ chức.

Tạo môi trường làm việc đồng đội và động lực: Đối với môi trường công nghệ và số hóa, cần tạo ra một môi trường làm việc đồng đội, sáng tạo và động lực. Điều này có thể được thực hiện thông qua việc tạo ra các cơ hội để đội ngũ viên chức tham gia vào các dự án chuyển đổi số, đào tạo và phát triển kỹ năng công nghệ thông tin, và xây dựng các cộng đồng làm việc trực tuyến. Ngoài ra, cần tạo ra các chính sách khuyến khích đội ngũ tự phát triển, hỗ trợ việc học tập và đổi mới để thúc đẩy sự năng động và sáng tạo trong công việc.

Tận dụng công nghệ số trong quản lý đãi ngộ: Chuyển đổi số cung cấp các công cụ và nền tảng để quản lý và cung cấp các chế độ đãi ngộ một cách hiệu quả. Trường có thể sử dụng hệ thống quản lý nhân sự thông minh, ứng dụng di động và các công cụ trực tuyến để quản lý tiến trình xét duyệt và đăng ký các chế độ đãi ngộ, cung cấp thông tin cho viên chức và tạo ra báo cáo và phân tích về chính sách đãi ngộ.

Theo dõi và đánh giá hiệu quả: Cuối cùng, Trường cần thiết lập hệ thống theo dõi và đánh giá hiệu quả của các chính sách đãi ngộ. Bằng cách theo dõi các chỉ số và phản hồi từ viên chức, Trường có thể đánh giá tác động của các chế độ đãi ngộ và thực hiện điều chỉnh để nâng cao lợi ích và tinh thần làm việc của đội ngũ.

3.3. Khuyến nghị

3.3.1. Khuyến nghị với Chính phủ

Tạo ra một môi trường đào tạo, bồi dưỡng tiên tiến: Nhà nước nên đầu tư vào việc xây dựng một môi trường đào tạo, bồi dưỡng tiên tiến, trang bị các phòng thí nghiệm, trung tâm đào tạo và công nghệ, phòng học đa phương tiện và các thiết bị công nghệ hiện đại. Điều này giúp tạo ra môi trường học tập đa dạng, khuyến khích sáng tạo và thực hành, từ đó nâng cao chất lượng đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

Thúc đẩy nghiên cứu và phát triển công nghệ: Nhà nước cần tạo điều kiện và khuyến khích Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trong việc tham gia vào các dự án nghiên cứu và phát triển công nghệ. Đồng thời, cần hỗ trợ tài chính và cơ sở vật chất cho việc tiến hành các hoạt động nghiên cứu, đảm bảo rằng các cán bộ được khuyến khích và có nguồn lực để phát triển và áp dụng các giải pháp công nghệ mới.

Xây dựng hệ thống liên kết với các đối tác quốc tế: Nhà nước nên khuyến khích Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương thiết lập các mối quan hệ hợp tác với các đối tác quốc tế, bao gồm các trường đại học, tổ chức nghiên cứu và các doanh nghiệp công nghệ hàng đầu. Điều này sẽ tạo cơ hội cho đội ngũ viên chức và học viên được trao đổi kiến thức, kinh nghiệm và nắm bắt những xu hướng và thực tiễn mới trong lĩnh vực Công Thương và công nghệ thông tin.

Đẩy mạnh tuyển dụng và thu hút nhân tài: Nhà nước cần hỗ trợ Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trong việc tuyển dụng và thu hút nhân tài xuất sắc. Điều này có thể được thực hiện thông qua việc cung cấp chính sách hấp dẫn về lương thưởng, phúc lợi và cơ hội phát triển sự nghiệp. Đồng thời, cần tạo ra môi trường làm việc chuyên nghiệp, khuyến khích sáng tạo và đề cao giá trị công bằng, đánh giá dựa trên hiệu suất và đảm

bảo cơ hội thăng tiến công bằng cho tất cả viên chức.

3.3.2. Khuyến nghị với Bộ Công Thương

Đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng: Bộ Công Thương nên xem xét và cập nhật chương trình đào tạo, bồi dưỡng để đảm bảo rằng nội dung học tập phù hợp với yêu cầu của bối cảnh chuyển đổi số. Cần đảm bảo rằng chương trình đào tạo, bồi dưỡng tập trung vào việc phát triển kỹ năng công nghệ thông tin, quản lý dự án, lãnh đạo và sáng tạo, cùng với việc tạo cơ hội cho học viên thực tập và áp dụng kiến thức trong môi trường thực tế.

Hợp tác với các doanh nghiệp: Bộ Công Thương cần đẩy mạnh sự hợp tác với các doanh nghiệp trong ngành Công Thương và công nghệ thông tin để xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu thực tế của ngành. Cần thiết lập các liên kết với các doanh nghiệp để cung cấp khóa đào tạo, bồi dưỡng thực tế, thực tập và cung cấp cơ hội việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp. Đồng thời, cần tạo ra một môi trường hỗ trợ doanh nghiệp khởi nghiệp và phát triển công nghệ, từ đó tạo ra cơ hội cho đội ngũ viên chức tham gia vào các dự án thực tế và nắm bắt xu hướng mới.

Tăng cường quản lý và đánh giá hiệu quả: Bộ Công Thương cần tăng cường quản lý và đánh giá hiệu quả của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương. Điều này bao gồm việc thiết lập cơ chế đánh giá sự nghiệp và hiệu suất làm việc của viên chức, theo dõi tiến độ đào tạo và bồi dưỡng và đảm bảo rằng các chương trình và hoạt động đáp ứng được tiêu chuẩn chất lượng và đáp ứng nhu cầu thực tế.

Khuyến khích sự phát triển cá nhân và chuyên môn: Bộ Công Thương cần đảm bảo rằng Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương cung cấp các cơ hội phát triển cá nhân và chuyên môn cho viên chức. Điều này có thể được thực hiện thông qua việc tạo ra các chương trình học tập liên tục, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ và đánh giá kỹ năng nghiệp vụ

của viên chức. Ngoài ra, cần khuyến khích viên chức tham gia vào các hoạt động nghiên cứu và phát triển, tham gia hội thảo và diễn đàn chuyên ngành để nâng cao kiến thức và kỹ năng chuyên môn.

KẾT LUẬN

Trên cơ sở nghiên cứu và phân tích đề tài "***Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trong bối cảnh chuyển đổi số***", tác giả đã tìm hiểu về tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trong môi trường đào tạo và bồi dưỡng.

Tác giả đã tiến hành tìm hiểu và hệ thống hóa cơ sở lý thuyết về việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung và các đặc điểm cụ thể hơn trong bối cảnh chuyển đổi số.

Trên cơ sở đó tác giả tiến hành thực hiện chương 2 nhằm tìm hiểu sâu hơn về thực trạng tại Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương. Trong phần này tác giả đã tiến hành tìm hiểu về lịch sử phát triển, tổng quan về Trường cũng như thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trong bối cảnh chuyển đổi số. Từ đây đưa ra một số nhận xét về các thành tựu, hạn chế và nguyên nhân.

Từ những điểm này kết hợp với các đường lối, chủ trương của Đảng và Nhà nước cũng như xu hướng chuyển đổi số tại Việt Nam, tác giả đã xây dựng các quan điểm cụ thể và phương hướng phát triển trong tương lai. Trên những quan điểm, phương hướng đã xây dựng kết hợp với các tồn tại, điểm mạnh mà đưa ra một số giải pháp trong đó xác định được một số yếu tố quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trong bối cảnh chuyển đổi số.

Đầu tiên, việc xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng linh hoạt và đáp ứng nhu cầu thực tế của ngành Công Thương là rất quan trọng. Ngoài ra, khuyến khích sự nghiên cứu và ứng dụng công nghệ mới cũng giúp cập nhật kiến thức và kỹ năng của đội ngũ viên chức theo xu hướng phát triển công nghệ.

Thứ hai, việc tạo cơ hội học tập và phát triển liên tục cho đội ngũ viên chức cũng đóng vai trò quan trọng. Chúng tôi đã đề xuất việc xây dựng mô hình đào tạo, bồi dưỡng theo hướng học tập suốt đời, kết hợp với các hoạt động thực tiễn và chia sẻ kinh nghiệm giữa các thành viên trong ngành. Điều này sẽ giúp tạo ra một môi trường học tập tích cực và thúc đẩy sự phát triển cá nhân của đội ngũ viên chức.

Thứ ba, việc thiết lập hệ thống đánh giá và phản hồi liên tục là cần thiết để đánh giá sự đạt được và tiến bộ của đội ngũ viên chức. Qua đó, những điểm mạnh và yếu được xác định, từ đó đề xuất các biện pháp cải thiện và điều chỉnh tiêu chuẩn để đáp ứng tốt hơn yêu cầu chuyển đổi số.

Ngoài ra tác giả cũng đã đưa ra một số giải pháp cho các vấn đề cụ thể của thực trạng hiện tại của Trường.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo Hội nghị Viên chức, người lao động (2018, 2019, 2020, 2021, 2022) Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương.

2. Bộ Chính trị (2019), *Nghị quyết số 52-NQ/TW về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, ban hành ngày 27/9/2019.

3. Chiến lược phát triển Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương giai đoạn 2021-2015, tầm nhìn 2030.

4. Chính phủ (2007), *Nghị định số 189/2007/NĐ-CP quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Công Thương*, ban ngày 27/12/2007, Hà Nội.

5. Chính phủ (2012), *Nghị định số 95/2012/NĐ-CP quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Công Thương*, ban ngày 12/11/2012, Hà Nội.

6. Chính phủ (2017), *Nghị định số 98/2017/NĐ-CP quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Công Thương*, ban ngày 18/8/2017, Hà Nội.

7. Chính phủ (2017), *Nghị định số 101/2017/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*, ban hành ngày 01/9/ 2017, Hà Nội.

8. Chính phủ (2020), *Nghị định 90/2020/NĐ-CP về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức*, ban hành ngày 13/8/2020, Hà Nội.

9. Chính phủ (2022), *Nghị định số 96/2022/NĐ-CP quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Công Thương*, ban ngày 29/11/2022, Hà Nội.

10.Lê Xuân Cử (2016), *Chất lượng công chức ngành lao động, thương binh và xã hội thành phố Hà Nội*, Luận án Tiến sĩ Quản lý hành chính công,

Học viện Hành chính Quốc gia.

11.Nguyễn Mạnh Cường (2019), *Chất lượng đội ngũ công chức của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội*, Luận án Tiến sĩ.

12.Nguyễn Văn Hòa (2019), *Xây dựng đội ngũ công chức ở nước ta hiện hay theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Luận án Tiến sĩ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

13.Vương Hương Ly (2020), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính tại Ủy ban nhân dân quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội*, Luận văn thạc sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội.

14.Hữu Kim Ly (2020), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0*, Đề tài nghiên cứu khoa học.

15.Quốc hội (2010), Luật Viên chức, Hà Nội.

16.Thủ tướng Chính phủ (2018), *Quyết định số 1847/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án Văn hóa công vụ*, ban hành ngày 27/12/2018, Hà Nội.

17.Phạm Tiếp (2023), Thủ tướng: Nắm bắt công nghệ mới, đưa ra giải pháp phù hợp với Việt Nam, báo điện tử Tin tức thông tấn xã Việt Nam.

18.Lại Hồng Sơn (2020), *"Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đáp ứng với xu thế phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư"*, Trường sĩ quan phòng hóa.

19.Trần Lưu Trung, *Nghiên cứu kinh nghiệm quản lý đội ngũ viên chức nhà nước trong lĩnh vực dịch vụ công (giáo dục, giáo dục khoa học và công nghệ) của một số nước trên thế giới*, Đề tài nghiên cứu khoa học, Bộ Nội vụ.

20. Từ điển bách khoa Việt Nam (2005), Nhà xuất bản Từ điển Bách khoa.

21. Chu Thị Tú (2017), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức Cục thuế Nghệ An đến năm 2020,* Luận văn thạc sĩ Kinh tế.

22. Viện Nghiên cứu và Đào tạo về quản lý (2004), *Phương pháp và kỹ năng quản lý nhân sự*, Nhà xuất bản Lao động Xã hội, Hà Nội.

23. Viện Ngôn ngữ học (2005), Từ điển Tiếng Việt.

24. Đoàn Thị Yến (2021), *Phát triển lực lượng lao động kỹ năng số đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số quốc gia*, Đề tài nghiên cứu khoa học, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

PHỤ LỤC

PHIẾU KHẢO SÁT
NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TRƯỜNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ CÔNG THƯƠNG TRUNG ƯƠNG TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

Kính chào quý Anh/Chị!

Hiện nay, tôi đang thực hiện nghiên cứu đề tài *"Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công Thương Trung ương trong bối cảnh chuyển đổi số"*. Để đạt được mục đích nghiên cứu, tôi rất mong nhận được câu trả lời của quý Anh/Chị. Câu trả lời của Anh/chị sẽ thực sự có ý nghĩa đối với tôi. Tất cả những thông tin Anh/Chị cung cấp sẽ chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu. Rất mong Anh/chị vui lòng cộng tác!

Nếu có câu hỏi nào, xin Anh/chị vui lòng liên hệ với:

Mobile: Email:

Xin chân thành cảm ơn quý Anh/chị!

Phần I: Thông tin chung

Xin vui lòng cung cấp những thông tin chung về anh/chị :

Họ và tên:……

Giới tính : □1. Nam □2. Nữ

Thâm niên công tác :

□1. Dưới 1 năm □2.Từ 1 đến dưới 3 năm

□3. Từ 3 năm đến dưới 5 năm □4. Từ 5 năm đến dưới 10 năm

□5. Từ 10 năm trở lên

Vị trí: □1. Trưởng/phó phòng ban □2. Chuyên viên □3. Giảng viên

Phần II: Nội dung

1. Anh/chị đánh giá như thế nào về kỹ năng nghề nghiệp của viên chức trong Trường?

Kỹ năng	Rất không tốt	Không tốt	Bình thường	Tốt	Rất tốt
Kỹ năng tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao	□1	□2	□3	□4	□5
Kỹ năng giao tiếp	□1	□2	□3	□4	□5
Kỹ năng soạn thảo văn bản	□1	□2	□3	□4	□5
Kỹ năng quản lý thời gian	□1	□2	□3	□4	□5
Kỹ năng số	□1	□2	□3	□4	□5

2. Anh/chị đánh giá như thế nào về phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp của viên chức trong Trường ?

Nội dung	Rất không tốt	Không tốt	Bình thường	Tốt	Rất tốt
Phẩm chất chính trị	□1	□2	□3	□4	□5
Tinh thần trách nhiệm với công việc được giao	□1	□2	□3	□4	□5
Tâm huyết với nghề	□1	□2	□3	□4	□5
Tinh thần đoàn kết, phối hợp với đồng nghiệp	□1	□2	□3	□4	□5
Tinh thần học tập, nâng cao trình độ	□1	□2	□3	□4	□5

3. Anh/chị đánh giá như thế nào về công tác tuyển dụng viên chức trong Trường ?

Nội dung	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất không đồng ý
Quy trình tuyển dụng của Trường rõ ràng, công khai, minh bạch	□1	□2	□3	□4	□5
Tiêu chí tuyển dụng phù hợp với quy định của pháp luật viên chức	□1	□2	□3	□4	□5
Tuyển dụng viên chức phù hợp với chiến lược phát triển của Trường	□1	□2	□3	□4	□5

4. Anh/chị đánh giá như thế nào về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng viên chức của Trường?

Nội dung	Rất không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Rất đồng ý
Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của trường xuất phát từ nguyện vọng của cá nhân	□1	□2	□3	□4	□5
Nội dung chương trình đào tạo của Trường gắn với yêu cầu của thực tiễn công việc	□1	□2	□3	□4	□5
Thời gian trưởng tổ chức đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với lịch làm việc của viên chức	□1	□2	□3	□4	□5
Chương trình đào tạo, bồi dưỡng viên chức của trường đa dạng	□1	□2	□3	□4	□5

5. Anh/chị đánh giá như thế nào về việc bố trí, sử dụng viên chức trong Trường?

Nội dung	Rất không phù hợp	Không phù hợp	Bình thường	Phù hợp	Rất phù hợp
Công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực của tôi	□1	□2	□3	□4	□5
Công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo	□1	□2	□3	□4	□5

6. Anh chị đánh giá như thế nào về chính sách đãi ngộ viên chức của Trường?

Nội dung	Rất không hài lòng	Không hài lòng	Bình thường	Hài lòng	Rất hài lòng
Tiền lương hàng tháng	□1	□2	□3	□4	□5
Thu nhập lương tháng 13	□1	□2	□3	□4	□5
Phụ cấp, phúc lợi	□1	□2	□3	□4	□5

7. Theo anh/chị, tự nâng cao năng lực, trình độ của bản thân có cần thiết không?

□1. Có □2. Không

8. Anh/chị gặp những khó khăn nào khi quyết định nâng cao tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng năng lực bản thân?

□1. Không sắp xếp được thời gian do công việc ở cơ quan

□2. Không sắp xếp được thời gian do công việc gia đình

□3. Khả năng tài chính hạn hẹp

□4. Đi lại không thuận tiện

□5. Trường chưa có chính sách khuyến khích phù hợp

□6. Ý kiến khác (ghi rõ) : ……

9. Anh/chị có giải pháp gì nhằm nâng cao chất lượng viên chức của Trường?

……

……

…….....

Trân trọng cảm ơn sự hợp tác của Anh/Chị!