

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

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

TRẦN THỊ MINH PHƯƠNG

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ
THÀNH PHỐ YÊN BÁI ĐÁP ỨNG YÊU CẦU
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

TRẦN THỊ MINH PHƯƠNG

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ
THÀNH PHỐ YÊN BÁI ĐÁP ỨNG YÊU CẦU
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: PGS.TS. LÊ THANH HÀ

HÀ NỘI - 2023

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn với đề tài “Nâng cao chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số” là công trình nghiên cứu của bản thân, được phát sinh từ yêu cầu thực tế của địa phương. Từ đây với kiến thức đã học cùng với nhu cầu thực tiễn đã hình thành định hướng nghiên cứu dưới sự hướng dẫn khoa học của PGS. Lê Thanh Hà.

Các số liệu nghiên cứu được nêu trong luận văn này là trung thực và tôi cam kết chịu trách nhiệm với nghiên cứu của bản thân.

TÁC GIẢ LUẬN VĂN

Trần Thị Minh Phương

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành được luận văn thạc sỹ này, tôi xin được gửi lời tri ân sâu sắc đến giảng viên hướng dẫn - PGS Lê Thanh Hà. Xin chân thành cảm ơn thầy đã luôn tận tình hướng dẫn, định hướng, đưa ra những lời khuyên vô cùng quý báu trong suốt quá trình học tập cũng như quãng thời gian thực hiện đề tài và hoàn thành luận văn.

Xin chân thành cảm ơn Ban Giám hiệu Trường Đại học Lao động – Xã hội, đặc biệt là các Thầy, Cô thuộc khoa Quản lý Nguồn nhân lực đã tận tình giảng dạy, luôn tạo điều kiện và hỗ trợ tôi trong quá trình theo học chương trình Thạc sỹ.

Xin cảm ơn sự hỗ trợ nhiệt tình từ phía cán bộ, lãnh đạo, công chức Sở Thông tin – Truyền thông; Ủy ban nhân dân thành phố Yên Bái; Ban Tổ chức Thành ủy, Phòng Nội vụ thành phố và Ủy ban nhân dân các xã, phường thuộc thành phố Yên Bái đã cung cấp tài liệu cũng như dành thời gian, công sức tham gia vào buổi phỏng vấn sâu, khảo sát trực tuyến của tác giả. Qua đó, giúp tôi có thể thu thập được những ý kiến và số liệu có giá trị để phục vụ cho luận văn này.

Xin cảm ơn tập thể các thầy, cô đã đọc luận văn và cho tôi những nhận xét quý báu, chỉnh sửa những sai sót của tôi trong bản thảo luận văn.

Xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	
LỜI CẢM ƠN	
MỤC LỤC.....	
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT	I
DANH MỤC BẢNG, BIỂU, SƠ ĐỒ	II
LỜI MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG I. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHUYỂN ĐỔI SỐ	14
1.1. Một số khái niệm cơ bản.....	14
1.1.1. Khái niệm về công chức, công chức cấp xã.....	14
1.1.2. Chuyển đổi số, chuyển đổi số cấp xã, hoạt động chuyển đổi số cấp xã.....	17
1.1.3. Chất lượng và nâng cao chất lượng công chức cấp xã.....	21
1.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng công chức cấp xã trong bối cảnh chuyển đổi số	24
1.2.1. Tiêu chí đánh giá về kiến thức của công chức cấp xã	24
1.2.2. Tiêu chí đánh giá về kỹ năng của công chức cấp xã.....	27
1.2.3. Về thái độ của công chức cấp xã.....	31
1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.....	33
1.3.1. Tuyển dụng công chức cấp xã.....	33
1.3.2. Bố trí, sử dụng công chức cấp xã	34
1.3.3. Hoạt động đào tạo – bồi dưỡng.....	34
1.3.4. Công tác kiểm tra, giám sát công chức cấp xã thi hành công vụ.....	35
1.3.5. Công tác đánh giá, phân xếp loại chất lượng công chức cấp xã.....	36

1.4. Các nhân tố ảnh hưởng nâng cao chất lượng công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số	36
1.4.1. Nhân tố bên ngoài	36
1.4.2. Nhân tố bên trong	37
CHƯƠNG II. THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ THÀNH PHỐ YÊN BÁI ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHUYỂN ĐỔI SỐ	39
2.1 Khái quát chung về thành phố Yên Bái	39
2.1.1. Đặc điểm về tự nhiên, kinh tế, xã hội	39
2.1.2. Kết quả thực hiện công tác chuyển đổi số tại các xã, phường trên địa bàn thành phố Yên Bái	42
2.1.3. Giới thiệu bộ máy cấp xã tại thành phố Yên Bái	53
2.2. Thực trạng nâng cao chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số	54
2.2.1. Số lượng, cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã thành phố Yên Bái	55
2.2.2. Chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số	57
2.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức các xã, phường tại thành phố Yên Bái	72
2.3.1. Công tác tuyển dụng công chức cấp xã	72
2.3.2. Theo dõi, bố trí, sử dụng công chức	74
2.3.3. Hoạt động đào tạo – bồi dưỡng	76
2.3.4. Hoạt động đánh giá công chức cấp xã	78
2.3.5. Công tác kiểm tra, giám sát	79
2.4. Các nhân tố ảnh hưởng nâng cao chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số	80
2.4.1. Nhân tố bên ngoài	80

2.4.2. Nhân tố bên trong.....	83
2.5. Đánh giá chung về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.....	84
2.5.1. Những ưu điểm.....	84
2.5.2. Những hạn chế, tồn tại và nguyên nhân.....	87
CHƯƠNG III. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC... 91	
CẤP XÃ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHUYỂN ĐỔI SỐ THÀNH PHỐ YÊN BÁI	
.....	91
3.1. Mục tiêu, quan điểm đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái	91
3.1.1. Mục tiêu chung.....	91
3.1.2. Quan điểm, định hướng, mục tiêu nâng cao chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.....	92
3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.....	93
3.2.1. Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy Đảng, chính quyền các cấp đối với công tác nâng cao chất lượng công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số	93
3.2.2. Nâng cao nhận thức, tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống cho đội ngũ công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu CDS.....	94
3.2.3. Làm tốt công tác tuyển dụng, sử dụng, bố trí, điều động, luân chuyển, bổ nhiệm công chức cấp xã.....	95
3.2.4. Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, kỹ năng số, kỹ năng quản lý, khai thác, phân tích sử dụng dữ liệu trên nền tảng số cho công chức cấp xã.....	97

3.2.5. Tăng cường công tác cải cách hành chính, ứng dụng chuyển đổi số trong công tác quản lý, sử dụng công chức cấp xã; nâng cao chất lượng công tác đánh giá, xếp loại công chức cấp xã.....	98
3.2.6. Nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của công chức cấp xã, phát triển toàn diện cả về thể lực, tâm lực và trí lực của công chức; có chính sách thu hút, tạo nguồn, đào tạo công chức cấp xã	99
3.2.7. Đối với cá nhân công chức cấp xã tích cực phấn đấu rèn luyện học tập, tu dưỡng, rèn luyện tích lũy kiến thức, kỹ năng, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.....	100
KẾT LUẬN	102
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	
PHỤ LỤC.....	

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

HĐND-UBND	: Hội đồng nhân dân - Ủy ban nhân dân
CBCC	: Cán bộ công chức
VneID	: Phần mềm dữ liệu dân cư
VssID	: Phần mềm dữ liệu Bảo hiểm xã hội Việt Nam
IOC	: Trung tâm giám sát điều hành đô thị thông minh
BTS	: Trạm thu phát sóng thông tin di động
V-Office	: Hệ điều hành quản lý văn bản và điều hành công việc
CĐS	: Chuyển đổi số
XHCN	: Xã hội chủ nghĩa
CC	: Công chức
CHT BCH	: Chỉ huy trưởng Ban chỉ huy
BCCC	: Bưu chính công ích

II

DANH MỤC BẢNG, BIỂU, SƠ ĐỒ

Bảng 2.1: Tổng hợp kết quả tiếp nhận và giải quyết thủ tục hành chính giai đoạn 2021 – T6/2023	48
Bảng 2.2. Số lượng công chức chuyên môn cấp xã theo vị trí công tác từ năm 2021 – T6/2023	55
Biểu đồ 2.1. Cơ cấu công chức cấp xã theo độ tuổi.....	57
Sơ đồ 2.1. Bộ máy cấp xã tại thành phố Yên Bái	53

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Chất lượng nguồn nhân lực luôn là vấn đề được quan tâm, đặt lên hàng đầu trong mọi tổ chức, mọi thời đại mà người đứng đầu tổ chức đó hướng đến nhằm nâng cao hiệu quả và hiệu suất lao động. Đặc biệt trong giai đoạn hiện nay, với tiến trình Công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, cùng sự tác động mạnh mẽ của quá trình toàn cầu hóa và cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư – cuộc cách mạng của công nghệ số, chuyển đổi số, chuyển đổi mô hình hoạt động, vận động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp dựa trên công nghệ số đã và đang làm thay đổi tổng thể, toàn diện về cách sống, cách làm việc và phương thức sản xuất của cá nhân, tổ chức, đòi hỏi chất lượng nguồn nhân lực cần được chú trọng nâng cao hơn nữa nhằm đáp ứng yêu cầu đặt ra.

Trong các cơ quan hành chính nhà nước, chuyển đổi số làm thay đổi phương thức chỉ đạo, điều hành, hoạt động, quản lý, triển khai nhiệm vụ, với quá trình phát triển chính phủ điện tử (chính quyền điện tử) thành chính phủ số (chính quyền số), tổ chức đưa công nghệ thông minh vào sử dụng vận hành, đến sự chuyển đổi về con người, tư duy; văn hóa tổ chức, đồng thời đây cũng là bộ máy lãnh đạo, điều hành, tổ chức triển khai chủ trương, chính sách về công tác chuyển đổi số tới tổ chức, doanh nghiệp, người dân. Để chuyển đổi số thành công, Đảng và Nhà nước ta xác định “lấy người dân làm trung tâm”, chính vì vậy cần phải chú trọng triển khai ngay từ cấp cơ sở các xã, phường, thị trấn. Các hoạt động của chuyển đổi số cấp xã do Đảng bộ, Chính quyền cấp xã chỉ đạo, tổ chức thực hiện với 03 nội dung chính: Chính quyền số, xã hội số, kinh tế số. Và lực lượng công chức cấp xã là lực lượng chủ yếu tham mưu, vận hành, triển khai nhiệm vụ chuyển đổi số trên địa bàn.

Đối với thành phố Yên Bái là trung tâm chính trị, kinh tế, văn hóa - xã hội của tỉnh, luôn tiên phong đi đầu trong việc triển khai các nhiệm vụ chính trị của địa phương. Cơ quan Đảng bộ - Chính quyền thành phố luôn quan tâm, chỉ đạo, điều hành sát sao để hoàn thành các nhiệm vụ được giao. Với quan điểm lấy chuyển đổi số là mục tiêu, động lực, là một trong những khâu đột phá quan trọng để thúc đẩy thành phố phát triển nhanh, bền vững, thành phố đã triển khai quyết liệt công tác chuyển đổi số, huy động sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị, xây dựng đô thị thông minh, xác định “chuyển đổi số phải bắt đầu từ người dân, lấy người dân làm trung tâm, là chủ thể của công cuộc chuyển đổi số”. Kết quả sau 02 năm tổ chức thực hiện đồng bộ, rộng khắp 15/15 xã, phường trên địa bàn thành phố, chuyển đổi số đã tác động mạnh mẽ đến công tác lãnh đạo, điều hành, triển khai các nhiệm vụ chính trị, tác động đến mọi mặt, mọi lĩnh vực của đời sống nhân dân. Các hoạt động của chính quyền số bắt đầu được tạo lập, lưu trữ, quản lý và khai thác dữ liệu trên hệ thống phần mềm, nâng cao hiệu quả hoạt động của chính quyền, tạo cơ sở dữ liệu để hoạch định đường lối, chính sách của địa phương; kinh tế số, xã hội số cũng được tuyên truyền, triển khai rộng khắp tới toàn thể nhân dân và các tổ chức thực hiện. Người dân bắt đầu chuyển mình trong tư tưởng nhận thức, ứng dụng công nghệ số vào các lĩnh vực trong cuộc sống: Thanh toán trực tuyến; học tập trực tuyến; bán hàng online; cập nhật thường xuyên thông tin của địa phương và đất nước; tham gia sử dụng dịch vụ công trực tuyến mức độ 3,4, Chuyển đổi số đã tạo điều kiện thuận lợi cho người dân tham gia và góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ công, xử lý thông tin hành chính thuận tiện, giảm thiểu thủ tục giấy tờ giúp tiết kiệm chi phí và thời gian, tăng cường sự minh bạch, trung thực và hiệu quả trong việc cung cấp các dịch vụ.

Để đạt được kết quả đáng khích lệ đó phải kể đến vai trò của đội ngũ công chức cấp xã là những người trực tiếp tham mưu các văn bản triển khai,

hiện thực hóa các chính sách của Đảng và Nhà nước về công tác chuyển đổi số, đồng thời là lực lượng nòng cốt tham gia tuyên truyền, hướng dẫn các tổ chức, cá nhân trên địa bàn và theo dõi sự thay đổi trong hoạt động của các tổ chức, cá nhân ứng dụng chuyển đổi số trong các lĩnh vực đời sống hàng ngày. Kết quả cũng đã khẳng định đa số công chức cấp xã trên địa bàn thành phố đã tích cực, tâm huyết, nỗ lực tham gia vào quá trình chuyển đổi số, cơ bản họ đáp ứng được yêu cầu về trình độ, năng lực góp phần vào sự thành công trong công cuộc chuyển đổi số, xây dựng, đổi mới, phát triển ở địa phương.

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, kết quả thực hiện nhiệm vụ trong giai đoạn chuyển đổi số vẫn còn có nhiều hoạt động diễn ra chưa thực sự hiệu quả và còn bất cập, chưa đáp ứng được những yêu cầu hiện nay đặt ra. Chất lượng hiệu quả thực hiện nhiệm vụ ở một bộ phận công chức cấp xã trên địa bàn còn có nhiều thiếu sót, tồn tại; còn hạn chế nhận thức, tư duy về Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0; hạn chế về chuyên môn nghiệp vụ; chưa có ý thức tổ chức – kỷ luật, ngại thay đổi bản thân, chưa chịu khó rèn luyện các kỹ năng về ngoại ngữ, tin học; khả năng sử dụng, ứng dụng nền tảng số vào hoạt động quản lý hành chính nhà nước; nhận thức, kỹ năng số, công nghệ số của một bộ phận cán bộ, công chức còn hạn chế.

Để vận hành, triển khai các nhiệm vụ của địa phương đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số, đội ngũ công chức cấp xã cần phải tiếp tục rèn luyện, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cũng như bồi đắp, rèn luyện thêm các kỹ năng số đáp ứng yêu cầu thực tiễn trong giai đoạn hiện nay.

Thực tế cho thấy các giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã của thành phố trước đó không còn phù hợp. Việc nghiên cứu, đề ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số cần phải được nghiên cứu và triển khai thực hiện.

Với các kiến thức đã được học em quyết định chọn đề tài “Nâng cao chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số” làm đề tài luận văn thạc sĩ chuyên ngành Quản trị nhân lực của mình nhằm tìm hiểu, nghiên cứu, phân tích, đánh giá thực trạng, từ đó bổ sung những giải pháp cụ thể nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn thành phố đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Nâng cao chất lượng công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số là một trong những nội dung đang được quan tâm, nghiên cứu ở các lĩnh vực và phạm vi khác nhau. Ở đây tác giả tập trung tổng quan một số công trình nghiên cứu có liên quan trực tiếp đến đề tài, được tìm hiểu ở hai khía cạnh:

(1) Công trình nghiên cứu về nâng cao chất lượng công chức cấp xã

Cao Văn Thống, Vũ Trọng Lâm (2020), “*Đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong giai đoạn mới*”, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật, cuốn sách được viết trong bối cảnh cuộc cách mạng khoa học công nghiệp lần thứ tư đang tác động mạnh mẽ tới Việt Nam, tác giả đã đưa ra những cơ sở lý luận về vấn đề đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ. Tại đây, tác giả nhận định khái niệm “cán bộ” với vai trò lãnh đạo của Đảng có tính khái quát hơn, nó bao hàm hết thảy khái niệm của cán bộ, công chức, viên chức theo luật định, và khẳng định đội ngũ cán bộ trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư phải đặt ra những yêu cầu mới để nâng cao hiệu quả, thích ứng nhanh trước một thể chế kinh tế năng động và sáng tạo. Không ít những chuẩn mực trước đây đã không còn phù hợp với xu thế hội nhập quốc tế cũng như với tính chất của nền kinh tế và trình độ khoa học công nghệ như hiện nay. Người cán bộ, bên cạnh những hiểu biết chuyên sâu về chuyên môn nghiệp vụ, phải trau dồi những kiến thức toàn diện, có thái độ ứng xử nghiêm túc, đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và nhiệm

vụ của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế. Đánh giá về thực trạng, tác giả cho rằng đội ngũ cán bộ nước ta đã có bước trưởng thành và tiến bộ về nhiều mặt, đã tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong công cuộc đổi mới. Tuy nhiên chất lượng đội ngũ cán bộ vẫn còn nhiều mặt yếu, trong đó tinh thần đổi mới, tư duy độc lập, khả năng vận dụng sáng tạo, thích ứng với nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế còn hạn chế; năng lực quản lý, chỉ đạo tổ chức thực hiện nhìn chung còn nhiều tồn tại, yếu kém, còn có sự suy thoái về tư tưởng, chính trị đạo đức lối sống,.... Tác giả xác định những nguyên nhân và đề ra các giải pháp trong thời gian tới.

Trần Ngọc Huy (2018) đề tài “*Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức chuyên môn cấp xã ở huyện Bố Trạch, tỉnh Quảng Bình*”, Luận văn Thạc sỹ Khoa học Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế. Luận văn đã đưa ra những cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ công chức chuyên môn cấp xã, đánh giá chất lượng và đưa ra quan điểm, mục tiêu, giải pháp góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức chuyên môn cấp xã tại huyện Bố Trạch. Các giải pháp đưa ra chủ yếu tập trung công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng; công tác tuyển dụng và đổi mới chế độ chính sách đối với công chức cấp xã; đổi mới công tác quản lý đánh giá, bố trí và luân chuyển công chức chuyên môn cấp xã, có những nội dung được chỉ ra đề xuất cụ thể và phù hợp đáp ứng yêu cầu thực tế tại địa phương.

(2) Các công trình nghiên cứu về chuyển đổi số, chuyển đổi số trong khu vực công, những yêu cầu đặt ra đối với cơ quan nhà nước cũng như đối với chất lượng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số

Trần Trí Đạt (2021), “*Cẩm nang chuyển đổi số*”, Bộ Thông tin – Truyền thông, Hà Nội, cuốn sách cung cấp các kiến thức về Chuyển đổi số, trong đó nhấn mạnh “Chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo trong bối cảnh cuộc

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư về bản chất là một, là giống nhau”. Chuyển đổi số mở ra cơ hội cho tất cả các quốc gia, trong đó có Việt Nam. Chuyển đổi số quốc gia bao gồm 3 cấu phần chính, lần lượt là chuyển đổi số trong hoạt động của cơ quan nhà nước nhằm phát triển chính phủ số, chuyển đổi số trong hoạt động của doanh nghiệp nhằm phát triển kinh tế số, chuyển đổi số trong hoạt động của người dân nhằm phát triển xã hội số...”. Đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước là những người triển khai những chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về công tác chuyển đổi số đến người dân. Qua đây có thể dự báo sự thay đổi mạnh mẽ công tác quản lý nhà nước trong tương lai đặt ra yêu cầu đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước phải nâng cao năng lực trình độ, chuyên môn nghiệp vụ, rèn luyện, đào tạo các kỹ năng, trong đó có kỹ năng số để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị đề ra.

Đoàn Thị Yên (2021), “Phát triển lực lượng lao động kỹ năng số đáp ứng yêu cầu của chuyển đổi số quốc gia”. Đề tài cấp Bộ - Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. Đề tài đã làm rõ lý luận về chuyển đổi số, kỹ năng số, đề tài cũng đã xây dựng khung kỹ năng số cho lực lượng lao động ở một số lĩnh vực như du lịch, ngân hàng, logistic, bán lẻ,... Từ đó, phân tích làm rõ thực trạng kỹ năng số của lực lượng lao động, đề xuất các giải pháp nhằm phát triển lực lượng lao động kỹ năng số đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, tầm nhìn 2030.

Phạm Hồng Kiên (2017) “nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị cấp cơ sở tỉnh Bình Dương đáp ứng yêu cầu quản trị địa phương thời kỳ cách mạng 4.0”, *Tạp chí khoa học Trường Đại học Thủ dầu Một*, 439 – 445, tác giả đưa ra nhận định về cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, song trùng với sự tác động của cuộc cách mạng này đó là quá trình hội nhập quốc tế, xây dựng chính quyền kiến tạo, liêm chính, phục vụ, hành động, Đảng ta chủ trương “chủ động và tích cực hội nhập quốc tế”, và Bình Dương

cũng không nằm ngoài thời cuộc. Tác giả nhận định Bình Dương đang đứng trước 3 thách thức: Hạ tầng, nguồn nhân lực và an ninh mạng, trong đó nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng và quyết định. Việc đầu tiên cần chủ động, nhanh chóng xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở giỏi về chuyên môn nghiệp vụ, có trình độ quản lý nhà nước phù hợp 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 nhằm hỗ trợ, thúc đẩy thực hiện “dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra, dân giám sát”, thay đổi 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”, đồng thời tác giả đưa ra các giải pháp nhằm góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị cấp cơ sở tỉnh Bình Dương đáp ứng yêu cầu quản trị địa phương thời kỳ cách mạng 4.0.

Nguyễn Thị Hà (2021) “*Những yêu cầu đặt ra với cơ quan nhà nước trong bối cảnh chuyển đổi số*”, truy xuất từ trang web trực tuyến của tạp chí Quản lý nhà nước: Bài báo khẳng định chuyển đổi số là xu thế tất yếu của thời đại, trước xu thế đó Việt Nam đang gặp rất nhiều cơ hội và thách thức để có thể chuyển đổi số thành công. Tác giả cho rằng, một trong những thách thức chuyển đổi số trong cơ quan nhà nước đó là “năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức, xét ở phương diện bằng cấp, được đào tạo bài bản, hằng năm được đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ với nhiều chương trình khác nhau. Nhưng về kiến thức, kỹ năng kỹ thuật quản trị cơ sở dữ liệu; về khoa học và công nghệ; về cách mạng công nghiệp 4.0... thì còn hạn chế. Hơn thế nữa, sự thiếu hụt về nhân sự có kỹ năng làm chủ công nghệ là thách thức lớn với cơ quan nhà nước, việc đào tạo bồi dưỡng để đội ngũ cán bộ công chức nhà nước làm chủ được công nghệ đáp ứng yêu cầu công việc có nhiều rào

cản nhất định, một mặt, do độ tuổi, giới tính, mặt khác, do môi trường làm việc có tính ổn định cao nên tạo sức ỳ khá lớn “tạo tính cố hữu”, ngại tiếp cận với cái mới”.... Từ đó, tác giả cũng nhấn mạnh một trong những yêu cầu đặt ra trong thời gian tới cần phải đào tạo – bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong cơ quan nhà nước đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.

Có thể thấy các nghiên cứu đều phân tích và đánh giá sâu, kỹ lưỡng, khẳng định được vai trò nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã nói riêng rất quan trọng và cần thiết, đóng vai trò then chốt đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, làm nền tảng thực hiện thắng lợi công cuộc chuyển đổi số của đất nước. Mỗi nghiên cứu đều cơ bản đã hệ thống hóa đầy đủ các vấn đề cơ bản về chuyển đổi số và các nội dung nâng cao chất lượng cán bộ công chức thời kỳ cách mạng khoa học công nghiệp 4.0. Tuy nhiên đến nay chưa có công trình nào nghiên cứu thực tiễn và đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện, nâng cao chất lượng công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số nói chung và chưa có nghiên cứu cụ thể nào về nâng cao chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số nói riêng. Chính vì vậy, nghiên cứu của tác giả không trùng lặp với các nghiên cứu trước đó và thực hiện nghiên cứu nội dung này rất cần thiết đối với địa phương để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Đề xuất các giải pháp có tính khả thi nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Hệ thống hóa và làm rõ một số vấn đề lý luận cơ bản về công chức cấp xã, nâng cao chất lượng công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.

Làm rõ thực trạng chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái; đánh giá các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số đặt ra. Chỉ ra những tồn tại; hạn chế và nguyên nhân.

Đề xuất các giải pháp có tính khả thi nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Chất lượng công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi nghiên cứu về không gian: Trên địa bàn thành phố Yên Bái.

Phạm vi nghiên cứu về thời gian: Số liệu thứ cấp sử dụng trong nghiên cứu đề tài thu thập trên địa bàn thành phố Yên Bái trong giai đoạn 2021 - tháng 06/2023 và giải pháp đến năm 2025.

Phạm vi nghiên cứu về nội dung: Đề tài tập trung nghiên cứu các nội dung liên quan đến nâng cao chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp thu thập thông tin thứ cấp

Tác giả thu thập các số liệu thứ cấp về các văn bản chỉ đạo, điều hành, của Thành ủy – HĐND – UBND thành phố về kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương; số liệu phân tích về số lượng và chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái giai đoạn 2021-tháng 6/2023; kết quả công tác chuyển đổi số tại địa phương. Từ đó tổng hợp, phân tích, so sánh để rút ra các kết luận cần thiết phục vụ cho việc nghiên cứu của đề tài. Cụ thể:

Các văn bản chỉ đạo, triển khai liên quan đến nội dung nâng cao chất lượng công chức cấp xã; công tác chuyển đổi số trên địa bàn; số liệu báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương: Văn phòng HĐND – UBND thành phố; Phòng Nội vụ, Phòng Văn hóa – Thông tin thành phố.

Số liệu báo cáo kết quả công tác triển khai nhiệm vụ chuyển đổi số trên địa bàn thành phố Yên Bái: Phòng Văn hóa – Thông tin thành phố.

Số liệu báo cáo thống kê số lượng và chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái đoạn 2021-tháng 6/2023: Phòng Nội vụ thành phố Yên Bái.

Số liệu báo cáo kết quả điều tra xã hội học xác định chỉ số cải cách hành chính tại 15/15 xã phường trên địa bàn thành phố Yên Bái đánh giá về chất lượng giải quyết thủ tục hành chính và đánh giá về thái độ, năng lực của công chức cấp xã tham gia tại bộ phận Hành chính công các xã, phường năm 2021; 2022: Phòng Nội vụ thành phố.

Thu thập các thông tin thứ cấp bên ngoài như: các tài liệu, văn bản khác từ các đơn vị, sách, báo, tạp chí, các bài nghiên cứu, giáo trình, mạng internet,... có liên quan đến đề tài nghiên cứu.

5.2. Phương pháp điều tra xã hội học

Tác giả sử dụng phương pháp phỏng vấn, khảo sát qua bảng hỏi và phỏng vấn sâu chuyên gia.

- Phỏng vấn khảo sát qua bảng hỏi: Tác giả sẽ thiết kế và xử lý phiếu phỏng vấn qua link google form với các câu hỏi liên quan đến chuyển đổi số và các nội dung đánh giá, nâng cao chất lượng công chức cấp xã.

Mục đích sử dụng phiếu phỏng vấn: Hiểu rõ thực trạng chất lượng công chức cấp xã, và công tác nâng cao chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái trong giai đoạn chuyển đổi số. Từ đó có số liệu cụ thể để thu thập

thông tin, ý kiến đánh giá, phân tích, đánh giá kết quả đã đạt được, những tồn tại, hạn chế, từ đó đưa ra giải pháp hoàn thiện công tác này tại địa phương.

Xác định đối tượng, nội dung và quy mô khảo sát: Phỏng vấn 04 nhóm đối tượng, cụ thể như sau:

Nhóm đối tượng 1: Khảo sát đối với cán bộ, lãnh đạo cấp xã, đánh giá nhận xét về mức độ đáp ứng yêu cầu kỹ năng của công chức cấp xã (45 phiếu)

Nhóm đối tượng 2: Khảo sát đối với cán bộ, công chức các xã, phường và cán bộ lãnh đạo các phòng, ban, chuyên môn của thành phố đánh giá về thái độ của công chức cấp xã được thể hiện qua hành vi, cách ứng xử của họ trong thái độ với nhân dân, thái độ với nhiệm vụ được giao, thái độ với cấp trên đồng nghiệp (110 phiếu)

Nhóm đối tượng 3: Khảo sát đối với cán bộ, công chức các xã, phường và lãnh đạo, chuyên viên các phòng, ban, chuyên môn của thành phố; cán bộ, chuyên viên Sở Thông tin truyền thông đánh giá về nhận thức, thái độ, kỹ năng của công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số (150 phiếu)

- Phỏng vấn sâu: Tác giả xác định các câu hỏi cần phỏng vấn sâu về công tác nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số và thực hiện phỏng vấn 04 người: 01 đồng chí chuyên viên Sở Thông tin – Truyền thông tỉnh phụ trách công tác chuyển đổi của thành phố; 01 đồng chí lãnh đạo Ban Tổ chức Thành ủy; 01 đồng chí Phó Chủ tịch UBND phường; 01 đồng chí công chức Văn hóa – xã hội phụ trách công tác văn hóa – thông tin và triển khai chuyển đổi số tại địa phương.

Mục đích sử dụng phỏng vấn sâu: Làm rõ các nội dung về công tác nâng cao chất lượng công chức cấp xã tại thành phố Yên Bái trong bối cảnh chuyển đổi số. Từ đó, đưa ra những giải pháp có tính khả thi nhằm nâng cao chất lượng cán bộ, công chức tại thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.

5.3. Phương pháp phân tích, thống kê, so sánh, tổng hợp

Tổng hợp các số liệu về số lượng và chất lượng của công chức cấp xã từ những tài liệu đã thu thập được: Số lượng công chức; trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị; khả năng ngoại ngữ, tin học, kết quả hoàn thành nhiệm vụ qua các năm. Từ đó làm cơ sở để phân tích, so sánh, đánh giá chất lượng đội ngũ công chức cấp xã. Kết hợp phân tích, tổng hợp kết quả trả lời phỏng vấn qua bảng hỏi và bảng phỏng vấn sâu; các báo cáo đánh giá, các tài liệu khác liên quan đến thực trạng, chất lượng công chức cấp xã, đặc biệt trong thời gian từ khi bắt đầu triển khai chuyển đổi số tìm ra được sự thay đổi, sự khác biệt về chất lượng qua các yếu tố được thống kê.

6. Những đóng góp mới của luận văn

Về mặt lý luận, Luận văn đã hệ thống hóa được Cơ sở lý luận về công chức cấp xã; chuyển đổi số; chuyển đổi số cấp xã; các hoạt động chuyển đổi số cấp xã; nội dung, tiêu chí đánh giá chất lượng công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số; ...

Về mặt thực tiễn, kết quả nghiên cứu phân tích thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số; đánh giá những tồn tại, xác định nguyên nhân, từ đó đề xuất những giải pháp thiết thực nâng cao chất lượng công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.

Kết quả nghiên cứu của luận văn là tài liệu để thành phố Yên Bái tham khảo khi xây dựng các giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã trong thời gian tới.

7. Kết cấu của luận văn

- Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục chữ viết tắt, danh mục tài liệu tham khảo, và các phụ lục, nội dung luận văn bao gồm các chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số

Chương 2: Thực trạng chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái trong giai đoạn chuyển đổi số

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số

CHƯƠNG I

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHUYỂN ĐỔI SỐ

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1. Khái niệm về công chức, công chức cấp xã

1.1.1.1. Công chức

“Công chức là một khái niệm chung được sử dụng phổ biến nhiều quốc gia trên thế giới để chỉ những công dân được tuyển dụng vào làm việc thường xuyên trong cơ quan nhà nước. Quan niệm về công chức không hoàn toàn như nhau ở các nước. Có nước chỉ giới hạn công chức trong phạm vi những người hoạt động quản lý nhà nước, có nước quan niệm công chức gồm những người làm việc trong các cơ quan có tính chất công cộng, trong khu vực công. Ở Pháp, công chức bao gồm toàn bộ những người được Nhà nước hoặc cộng đồng lãnh thổ bổ nhiệm vào làm việc thường xuyên trong một công sở hay công sở tự quản, kể cả các bệnh viện và được biên chế vào một ngạch của nền hành chính công. Có những nước chỉ giới hạn công chức trong cơ quan hành chính nhà nước”. [1, Tr. 9-10].

Nhìn chung, các nước trên thế giới có nhiều điểm chung cơ bản giống nhau trong quan niệm về công chức, mặt khác do truyền thống văn hóa, xã hội, do đặc điểm chính trị, kinh tế nên mỗi nước có những điểm riêng.

Ở Việt Nam, khái niệm công chức được gắn liền với sự hình thành và phát triển ngày càng hoàn thiện của nền hành chính nhà nước. Khái niệm về công chức được làm rõ, có sự phân biệt rõ ràng về đối tượng, quy định tại Khoản 02, Điều 01, Luật sửa đổi bổ sung Luật Cán bộ, công chức và luật viên chức năm 2019: “Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ

nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan của Đảng cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước".

Như vậy có thể thấy khái niệm về công chức ở Việt Nam hiện nay đặt ra yêu cầu cụ thể công chức phải được bổ nhiệm, tuyển dụng vào ngạch, chức vụ, chức danh tương đương với vị trí việc làm, làm việc trong các cơ quan Đảng, đoàn thể, Chính quyền, các cơ quan đơn vị thuộc Quân đội nhân dân, Công an nhân dân, Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân từ cấp Trung ương đến cấp huyện. Tại đề tài luận văn tập trung vào nội dung nâng cao chất lượng công chức cấp xã. Vì vậy, tác giả sẽ tiếp cận, nghiên cứu khái niệm và phân tích thực trạng về công chức cấp xã, nâng cao chất lượng của công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.

1.1.1.2. Công chức cấp xã

“Xã” là tên gọi chung của các đơn vị hành chính thuộc cấp thấp nhất ở khu vực nông thôn, ngoại thành, ngoại thị của Việt Nam hiện nay. Tại khoản 3, điều 2 Luật Tổ chức Chính quyền địa phương năm 2015, một trong các đơn vị hành chính của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là: ...Xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là cấp xã). Như vậy có thể hiểu “cấp xã” được dùng để chỉ toàn bộ cấp đơn vị hành chính thấp nhất của Việt Nam, bao gồm cả xã, phường và thị trấn.

Công chức cấp xã là những người hiện đang làm việc tại các cơ quan quản lý hành chính nhà nước ở các xã, phường, thị trấn. Công chức cấp xã có nhiều đặc điểm của Công chức (*đều được tuyển dụng, thực thi công vụ, thuộc*

biên chế và được hưởng lương từ Ngân sách Nhà nước) tuy nhiên vẫn có sự khác biệt rõ rệt và được quy định tại Khoản 3, Điều 4, Luật Cán bộ, công chức năm 2008: “Công chức cấp xã là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước”.

Như vậy, khác với công chức là những người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương đương với vị trí việc làm tại các cơ quan từ cấp huyện trở lên, thì công chức cấp xã là những người được tuyển dụng và phụ trách những lĩnh vực chuyên môn, nghiệp vụ cụ thể tại UBND cấp xã, trực tiếp tham mưu cho lãnh đạo UBND cấp xã, thừa hành, triển khai thực hiện các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, quy định của địa phương, các nhiệm vụ chính trị mọi lĩnh vực trên địa bàn, được đảm bảo quyền và lợi ích trong quá trình làm việc, đồng thời chịu trách nhiệm trước pháp luật về quá trình thực thi công vụ.

Công chức cấp xã do cấp huyện quản lý. Trước đây, theo quy định công chức cấp xã gồm 07 chức danh (nếu cấp xã đó chưa có công an chính quy). Tuy nhiên quy định mới nhất tại Nghị định số 33/2023/NĐ-CP, ngày 10/6/2023 của Thủ tướng Chính phủ quy định về cán bộ, công chức cấp xã ở thôn, tổ, dân phố công chức cấp xã còn 06 chức danh: Chỉ huy trưởng Ban chỉ huy quân sự; Văn phòng, thống kê; Địa chính, xây dựng, đô thị và môi trường (với các địa bàn là phường, thị trấn) hoặc địa chính, nông nghiệp, xây dựng và môi trường (với các địa bàn xã); Tài chính, kế toán; Tư pháp, hộ tịch; Văn hoá, xã hội.

Về số lượng, công chức cấp xã được quy định rõ tại Điều 6, Nghị định Nghị định số 33/2023/NĐ-CP, ngày 10/6/2023 của Thủ tướng Chính phủ, được tính theo loại đơn vị hành chính cấp xã cụ thể: Đối với phường: Loại I là 23 người; loại II là 21 người; loại III là 19 người; đối với xã, thị trấn: Loại I là

22 người; loại II là 20 người; loại III là 18 người. Tùy vào việc phân loại xã để xác định số lượng chức danh công chức cấp xã được bố trí. Trừ chức danh Chỉ huy trưởng Ban chỉ huy quân sự cấp xã chỉ được bố trí 01 người thì các chức danh khác đều có thể được bố trí từ 02 người trở lên và không được vượt quá tổng số công chức tương đương với từng loại xã.

Công chức cấp xã là những người gần gũi, mật thiết với Nhân dân, thường xuyên chăm lo đến mọi mặt đời sống, cả vật chất và tinh thần của mọi người dân. Chính vì vậy thái độ, hiệu quả hoạt động của họ mang tính quyết định đến lòng tin của người dân đối với hệ thống chính trị.

1.1.2. Chuyển đổi số, chuyển đổi số cấp xã, hoạt động chuyển đổi số cấp xã

1.1.2.1. Chuyển đổi số

“Chuyển đổi số” đang dần trở thành một cụm từ quen thuộc với người dân Việt Nam. Theo bài báo “*chuyển đổi số tại Việt Nam*” đăng trên tạp chí *Kinh tế và dự báo số 32 2021* đã đưa ra một số quan điểm về chuyển đổi số: “Theo Gartner, chuyển đổi số là việc sử dụng các công nghệ số để thay đổi mô hình kinh doanh, tạo ra những cơ hội, doanh thu và giá trị mới. Microsoft cho rằng, chuyển đổi số là việc tư duy lại cách thức các tổ chức tập hợp mọi người, dữ liệu và quy trình để tạo những giá trị mới. Còn theo quan điểm của FPT, chuyển đổi số trong tổ chức, doanh nghiệp là quá trình thay đổi từ mô hình truyền thống sang doanh nghiệp số bằng cách áp dụng công nghệ mới như dữ liệu lớn (Big Data), Internet vạn vật (IoT), điện toán đám mây (Cloud)... thay đổi phương thức điều hành, lãnh đạo, quy trình làm việc, văn hóa công ty”.

Theo Bộ Thông tin và Truyền thông, chuyển đổi số là quá trình thay đổi tổng thể và toàn diện của cá nhân, tổ chức về cách sống, cách làm việc và phương thức sản xuất dựa trên các công nghệ số .[2,tr.21]

Nói tóm lại, dù sử dụng định nghĩa nào thì chuyển đổi số cũng là sự thay đổi, đổi mới phương thức làm việc, sản xuất,... của tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân,... Là quá trình chuyển đổi từ cách sống, cách làm việc truyền thống sang cách sống và làm việc mới dựa trên các nền tảng, công nghệ số (Điện toán đám mây-Cloud, trí tuệ nhân tạo-AI, dữ liệu lớn-Bigdata... các hệ thống nền tảng.), ứng dụng số (các hệ thống thông tin, phần mềm...), nguồn dữ liệu số và sự kết nối của chúng trên không gian số, từ đó tạo ra phương thức mới, những cơ hội và giá trị mới cho hoạt động quản lý, điều hành, phục vụ người dân của Chính quyền; hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, trong đời sống, văn hóa của người dân. Chuyển đổi số là một chuỗi các hoạt động, là một quá trình hoàn chỉnh áp dụng số hóa và ứng dụng số hóa nhưng ở một cấp độ cao hơn để tạo ra phương thức, cách thức làm việc mới.

1.1.2.2. Chuyển đổi số cấp xã

Trong cơ quan nhà nước Chuyển đổi số chính là các hoạt động phát triển chính phủ số của các cơ quan trung ương và tương ứng với đó là hoạt động phát triển chính quyền số, đô thị thông minh của các cơ quan chính quyền các cấp ở địa phương. Chuyển đổi số trong cơ quan nhà nước tập trung vào phát triển hạ tầng số phục vụ các cơ quan nhà nước một cách tập trung, thông suốt; tạo lập dữ liệu về kinh tế - xã hội phục vụ ra quyết định chính sách; tạo lập dữ liệu mở dễ dàng truy cập, sử dụng, tăng cường công khai, minh bạch, phòng, chống tham nhũng, thúc đẩy phát triển các dịch vụ số trong nền kinh tế; cung cấp dịch vụ công trực tuyến mức độ cao, cả trên thiết bị di động để người dân, doanh nghiệp có trải nghiệm tốt nhất về dịch vụ, nhanh chóng, chính xác, không giấy tờ, giảm chi phí [2,tr.134]

Tương ứng với đó, chuyển đổi số ở cấp xã là hoạt động phát triển chính quyền số trên địa bàn, với 03 trụ cột: Chính quyền số, kinh tế số, xã hội số.

1.1.2.3. Các hoạt động chuyển đổi số ở cấp xã

Phát triển chính quyền số là việc chính quyền cấp xã ứng dụng triệt để công nghệ số vào công tác quản lý nhằm nâng cao hiệu quả làm việc của chính quyền, tăng cường minh bạch trong các hoạt động của cấp xã và để phục vụ người dân địa phương tốt hơn.

Để phát triển chính quyền số cần phải tập trung triển khai các hoạt động: chuyển đổi về hạ tầng thiết bị; triển khai các ứng dụng phục vụ xây dựng chính quyền số; công tác đào tạo, tập huấn, tuyên truyền nâng cao nhận thức cho cán bộ, người dân về chuyển đổi số.

Hạ tầng thiết bị là một trong những điều kiện tiên quyết để thực hiện thành công chuyển đổi số. Nếu như hạ tầng, thiết bị không đảm bảo thì việc triển khai thực hiện chuyển đổi số tại cấp xã cũng không thể đảm bảo. Triển khai xây dựng, nâng cấp duy trì bảo dưỡng hạ tầng thiết bị đạt hiệu quả và linh hoạt là nhiệm vụ quan trọng và cần thiết để công chức đảm bảo điều kiện tham mưu triển khai chính quyền số cấp xã, tạo môi trường thuận lợi để phát triển kinh tế số, xã hội số.

Hạ tầng thiết bị chính quyền số cần đảm bảo về: Hệ thống trang, thiết bị công nghệ thông tin phục vụ nhu cầu môi trường làm việc của công chức cấp xã và đảm bảo an toàn thông tin mạng; Hệ thống mạng truyền thông; ứng dụng đường truyền số liệu chuyên dùng; Hệ thống máy chủ tích hợp, lưu trữ dữ liệu ứng dụng công nghệ điện toán đám mây; Sử dụng các ứng dụng, phần mềm công nghệ mới. Bên cạnh đó, cần đảm bảo về hạ tầng số công cộng như: Hệ thống hạ tầng viễn thông, hệ thống wifi công cộng miễn phí thúc đẩy sự phát triển internet trên địa bàn; sự phát triển các thiết bị điện thoại thông minh hoặc thiết bị có khả năng truy cập như máy tính, máy tính bảng, ...

Ứng dụng phục vụ xây dựng chính quyền số là các chương trình phần mềm được thiết kế, triển khai sử dụng trong các hoạt động của chính quyền

nhằm nâng cao hiệu quả công quản lý nhà nước, góp phần cải thiện và nâng cao chất lượng dịch vụ công, tăng cường minh bạch, đồng thời là cầu nối tăng cường giao tiếp, tương tác giữa chính quyền và người dân, giúp người dân nhanh chóng nắm bắt, tiếp cận đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, các quy định của địa phương, được tham gia giám sát các hoạt động của chính quyền trong việc triển khai các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn.

Các ứng dụng trong chính quyền số được triển khai sử dụng bao gồm: Hệ thống quản lý văn bản và điều hành công việc; hệ thống cổng dịch vụ công và một cửa điện tử của tỉnh; phòng họp không giấy tờ; hệ thống hội nghị truyền hình trực tuyến; hệ thống thư điện tử công vụ của tỉnh; chữ ký số chuyên dùng; trang thông tin điện tử của địa phương; kênh giao tiếp giữa cấp xã, người dân.

Đào tạo, tập huấn và tuyên truyền là biện pháp quan trọng để giúp cán bộ và người dân nâng cao nhận thức, hiểu rõ hơn về công nghệ số, chuyển đổi số, khám phá tiềm năng của nó, từ đó tạo sự đồng thuận, xây dựng và nâng cao kiến thức an toàn thông tin, kỹ năng sử dụng công nghệ số, ứng dụng các nền tảng số trong thực hiện nhiệm vụ và triển khai thực tế vào cuộc sống.

Đối với hoạt động đào tạo, tập huấn chủ yếu tập trung vào nâng cao kiến thức, kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin trong công việc cũng như trong cuộc sống như kiến thức an toàn thông tin; kỹ năng sử dụng công nghệ số; hướng dẫn sử dụng các phần mềm, hệ thống thông tin dùng chung của tỉnh, phần mềm nội bộ. Triển khai tuyên truyền, sử dụng biện pháp truyền thông phù hợp truyền tải các nội dung về chuyển đổi số đến cán bộ, tổ chức, người dân.

Phát triển kinh tế số, xã hội số cấp xã là tập trung thúc đẩy, tuyên truyền, hướng dẫn tổ chức, người dân các vấn đề về thương mại điện tử, kinh

doanh điện tử, các dịch vụ giáo dục thông minh; y tế thông minh; dịch vụ viễn thông, công nghệ thông tin; ứng dụng các hệ thống thanh toán không dùng tiền mặt, hệ thống truy xuất nguồn gốc xuất xứ; chuyển đổi cách thức kinh doanh, bán hàng theo phương thức cũ sang môi trường mạng.

Các hoạt động Phát triển kinh tế số, xã hội số đối với công chức cấp xã chủ yếu tập trung vào công tác theo dõi, quản lý nhà nước về hiệu quả hoạt động chuyển đổi số trong lĩnh vực kinh tế, xã hội; tham gia tuyên truyền, khuyến khích, hỗ trợ người dân sử dụng các ứng dụng, nền tảng số trong lĩnh vực kinh tế, xã hội, đảm bảo người dân tiếp cận và ứng dụng khoa học công nghệ trong cuộc sống hàng ngày, góp phần nâng cao năng suất, hiệu quả học tập, lao động, phát triển kinh tế, nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân.

1.1.3. Chất lượng và nâng cao chất lượng công chức cấp xã

1.1.3.1. Chất lượng

Chất lượng là một thuật ngữ đã tồn tại từ lâu trong lịch sử. Trong từng giai đoạn phát triển của sản xuất đã xuất hiện một số định nghĩa về chất lượng.

Theo Tổ chức kiểm tra chất lượng châu Á (European Quality control Organization) “Chất lượng là mức độ phù hợp với yêu cầu người tiêu dùng”.

Theo từ điển tiếng Việt, chất lượng được xem là: “Cái tạo nên phẩm chất, giá trị của mỗi con người, một sự vật, một sự việc”. Đây là cách đánh giá một con người, một sự việc, một sự vật trong cái đơn nhất, cái tính độc lập của nó.

Nói về chất lượng nguồn nhân lực, theo Nguyễn Tiệp: “Chất lượng nguồn nhân lực là trạng thái nhất định của nguồn nhân lực, là tố chất, bản chất bên trong của nguồn nhân lực, luôn có sự vận động và phản ánh trình độ phát triển của kinh tế xã hội, là khái niệm tổng hợp các khía cạnh sau của

người lao động gồm: Sức khỏe, trình độ văn hóa, chuyên môn – kỹ thuật, năng lực thực tế về tri thức, kỹ năng nghề nghiệp, tính năng động xã hội, phẩm chất đạo đức, tác phong và thái độ với công việc cũng như môi trường làm việc”.

Như vậy, chất lượng nguồn nhân lực được hiểu là tổng hợp những phẩm chất nhất định về sức khỏe, trí tuệ khoa học, chuyên môn nghề nghiệp, phẩm chất đạo đức, ý chí, niềm tin, năng lực, luôn gắn bó với tập thể, với cộng đồng và tham gia tích cực vào quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

1.1.3.2. Chất lượng công chức cấp xã

Chất lượng công chức là chỉ tiêu tổng hợp, đánh giá sức khỏe, phẩm chất đạo đức, trình độ năng lực và khả năng thích ứng của công chức đối với yêu cầu nhiệm vụ chính trị được giao và đảm bảo tổ chức thực hiện thắng lợi mục tiêu đặt ra. Đây là một loại lao động có tính chất đặc thù riêng, xuất phát từ vị trí, vai trò của chính đội ngũ lao động này. Chất lượng của công chức thể hiện ở trình độ, năng lực chuyên môn, sự hiểu biết về chính trị - xã hội, phẩm chất đạo đức, khả năng thích nghi với sự chuyển đổi của nền kinh tế mới... Chất lượng công chức còn bao hàm cả tình trạng sức khỏe cần được đảm bảo để thực thi nhiệm vụ, công việc được giao.

Chất lượng công chức là một trạng thái nhất định của đội ngũ CBCC, thể hiện mối quan hệ phối hợp, tương tác giữa các yếu tố, các thành phần cấu thành nên bản chất bên trong của công chức. Chất lượng của cả đội ngũ không phải là sự tập hợp giản đơn số lượng, mà là sự tổng hợp sức mạnh của toàn bộ đội ngũ. Sức mạnh này bắt nguồn từ phẩm chất vốn có bên trong của mỗi công chức và nó được tăng lên gấp bội bởi tính thống nhất của tổ chức, của sự giáo dục, đào tạo, phân công, quản lý và kỷ luật trong đội ngũ.

Từ những đặc điểm trên, có thể khái niệm: Chất lượng công chức cấp xã là một hệ thống những phẩm chất, giá trị được kết cấu như một chỉnh thể toàn diện được thể hiện qua phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ năng lực, khả năng hoàn thành nhiệm vụ của mỗi công chức cấp xã và cơ cấu, số lượng, độ tuổi, thành phần của công chức cấp xã.

1.1.3.3. Nâng cao chất lượng công chức cấp xã

Nâng cao chất lượng công chức cấp xã là tổng thể các chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng từng công chức đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực phù hợp với sự phát triển kinh tế- xã hội trong từng giai đoạn. Nâng cao chất lượng công chức là một yếu tố quan trọng hoàn thiện bản thân trong mỗi người công chức, là yếu tố quyết định đến hiệu quả tiến trình phát triển kinh tế xã hội của địa phương. Bên cạnh thể lực, trí lực thì chất lượng còn phản ánh tác phong, thái độ, ý thức làm việc.

Việc nâng cao chất lượng công chức cấp xã góp phần làm tăng ý thức, trách nhiệm lao động, góp phần làm tăng năng suất lao động xã hội. Để phát triển nhanh, bền vững mỗi địa phương cần quan tâm đến chính sách phát huy tối đa năng lực của công chức thông qua nâng cao chất lượng công chức của mình như: đào tạo, đào tạo lại, chăm sóc sức khỏe cả về vật chất, tinh thần, có chính sách đãi ngộ nhân tài hợp lý, rèn luyện tác phong công nghiệp,.....

Như vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã là việc hoàn thiện những điểm còn thiếu sót, chưa hợp lý trong số lượng, cơ cấu lao động, những mặt còn yếu kém trong năng lực, phẩm chất công chức cấp xã sao cho quy mô, tỷ trọng vừa đủ, trình độ phù hợp với vị trí việc làm, kết hợp cải thiện môi trường làm việc, đảm bảo sức khỏe, tinh thần của người công chức luôn được duy trì ở trạng thái tốt nhất, để họ có thể phục vụ hết mình vì công việc.

Trong phạm vi của luận văn này, tác giả chủ yếu tiếp cận, nghiên cứu, đánh giá về cơ cấu, số lượng và các tiêu chí phản ánh chất lượng về kiến thức,

kỹ năng, thái độ của đội ngũ công chức cấp xã, và sự đáp ứng yêu cầu về chất lượng công chức cấp xã trong giai đoạn chuyển đổi số. Từ đó đưa ra giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số ở địa phương cụ thể.

1.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng công chức cấp xã trong bối cảnh chuyển đổi số

Chất lượng công chức cấp xã trong bối cảnh chuyển đổi số có thể được đánh giá qua nhiều mặt khác nhau, tuy nhiên trong phạm vi luận văn này học viên đánh giá qua các tiêu chí phản ánh chất lượng về kiến thức, kỹ năng, thái độ của đội ngũ công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.

1.2.1. Tiêu chí đánh giá về kiến thức của công chức cấp xã

Kiến thức của công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số không chỉ được đánh giá dựa trên các tiêu chuẩn chung về trình độ học vấn, chuyên môn, tin học - ngoại ngữ, trình độ lý luận chính trị, quản lý nhà nước, được quy định tại Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 06/11/2019 của Bộ Nội vụ hướng dẫn một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố (*Thông tư số 13/2019/TT-BNV*), mà còn phản ánh qua các tiêu chí đánh giá kiến thức, hiểu biết của công chức cấp xã về nội dung và nhiệm vụ chuyển đổi số cấp xã cũng như kiến thức vận hành, quản lý, khai thác ứng dụng nền tảng số được triển khai cấp xã.

1.2.1.1. Về trình độ học vấn (hay còn gọi là trình độ giáo dục phổ thông)

Trình độ học vấn là yếu tố cơ bản, tối thiểu với mỗi công chức, làm nền tảng cho việc tiếp thu kiến thức mới, học tập nâng cao trình độ chuyên môn cũng như thái độ và cách ứng xử trong thực thi công vụ. Trình độ học vấn được đánh giá qua văn bằng trong hệ thống giáo dục quốc dân như bậc tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông. Thông tư số 13/2019/TT-BNV quy

định trình độ học vấn của công chức cấp xã phải là tốt nghiệp trung học phổ thông.

1.2.1.2. Về trình độ chuyên môn

Trình độ chuyên môn phản ánh kiến thức chuyên môn riêng biệt về một chuyên ngành, lĩnh vực nhất định nào đó. Trình độ chuyên môn có được thông qua quá trình đào tạo chuyên sâu ở các trường đào tạo thuộc hệ thống đào tạo quốc dân, như: dạy nghề, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học, sau đại học. Trình độ chuyên môn đóng vai trò quan trọng nhất đối với sự hình thành năng lực của công chức cấp xã, vì đây là những kiến thức chuyên sâu, gắn trực tiếp với một vị trí, công việc chuyên môn cụ thể, phản ánh khả năng thực hiện nhiệm vụ của từng công chức.

Thông tư số 13/2019/TT-BNV quy định, trình độ chuyên môn của công chức cấp xã phải tốt nghiệp đại học trở lên, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của từng chức danh. Hơn nữa, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quy định cụ thể tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ từ trung cấp trở lên đối với công chức làm việc tại các xã: miền núi, vùng cao, biên giới, hải đảo, xã đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

1.2.1.3. Trình độ ngoại ngữ, tin học

Trình độ ngoại ngữ, tin học là yếu tố quan trọng, cần thiết trong hoạt động thực thi công vụ của công chức bối cảnh chuyên đổi số. Tin học, ngoại ngữ là cách thức, phương tiện giúp hình thành kỹ năng số ở công chức, từ đó hình thành kỹ năng thu thập, khai thác, xử lý và sử dụng, chuyển tải thông tin một cách hiệu quả, phong phú, phục vụ đắc lực cho hoạt động công vụ.

Thông tư số 13/2019/TT-BNV quy định công chức cấp xã phải được cấp chứng chỉ sử dụng công nghệ thông tin theo chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản, quy định tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày

11/3/2014 của Bộ Thông tin và Truyền thông. Về trình độ ngoại ngữ Thông tư không quy định, tuy nhiên giao Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với các chức danh công chức cấp xã về ngoại ngữ, tiếng dân tộc thiểu số (với địa bàn công tác phải sử dụng tiếng dân tộc thiểu số trong hoạt động công vụ).

1.2.1.4. Về trình độ lý luận chính trị và quản lý nhà nước

Trình độ lý luận chính trị phản ánh mức độ nhận thức, tư duy, lý luận về những kiến thức liên quan đến lĩnh vực chính trị, nhất là những kiến thức về: Chủ nghĩa Mác - Lê nin, Tư tưởng Hồ Chí Minh; chế độ xã hội chủ nghĩa, bản chất của Nhà nước; quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Trình độ lý luận chính trị giúp công chức có lập trường, tư tưởng vững vàng, đảm bảo thực hiện nhiệm vụ theo đúng định hướng chính trị; giúp việc tuyên truyền, tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước vào thực tế cuộc sống dễ dàng và hiệu quả. Để nâng cao năng lực công chức cấp xã nhất thiết phải nâng cao trình độ lý luận chính trị.

Kiến thức quản lý nhà nước là tổng hợp những kiến thức cơ bản về Nhà nước; pháp luật; nền hành chính; nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Nhà nước; về đội ngũ cán bộ, công chức và thực hiện nhiệm vụ; về cải cách nền hành chính và nội dung quản lý nhà nước các lĩnh vực, các nghiệp vụ cơ bản của công chức. Những kiến thức này giúp công chức cấp xã hiểu sâu sắc, cụ thể hơn về nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm của mình, các kỹ năng, phương pháp, công cụ quản lý nhà nước cần thiết trong hoạt động công vụ.

Thông tư số 13/2019/TT-BNV quy định Ủy ban nhân dân cấp tỉnh chủ động quyết định việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với từng chức danh công chức cấp xã về quản lý nhà nước, lý luận chính trị.

1.2.1.5. Kiến thức, hiểu biết nội dung và nhiệm vụ chuyển đổi số cấp xã

Để thực hiện các nhiệm vụ chuyển đổi số, công chức cấp xã cần có kiến thức, hiểu biết về nội dung và nhiệm vụ chuyển đổi số cấp xã, từ đó, định ra phương hướng triển khai nhiệm vụ đáp ứng yêu cầu công việc được giao.

Kiến thức, hiểu biết của công chức cấp xã về nội dung và nhiệm vụ chuyển đổi số của cấp xã được đánh giá thông qua mức độ nắm bắt các văn bản chỉ đạo, điều hành của Đảng bộ, chính quyền các cấp triển khai về chuyển đổi số; mức độ tiếp thu kiến thức về chuyển đổi số thông qua bồi dưỡng, tập huấn.

1.2.1.6. Kiến thức, hiểu biết về các ứng dụng chuyển đổi số ở cấp xã

Trong triển khai chuyển đổi số cấp xã, chính quyền cấp xã sẽ tiếp tục ứng dụng thành tựu khoa học công nghệ, triển khai các ứng dụng trong thực hiện nhiệm vụ, vận hành hoạt động của chính quyền địa phương. Công chức cấp xã là lực lượng chính tham mưu vận hành, sử dụng các ứng dụng đó, đòi hỏi họ phải có kiến thức, hiểu biết về các ứng dụng, từ đó tham mưu vận hành, quản lý tốt các ứng dụng, nền tảng số sử dụng trong công việc.

Việc đánh giá kiến thức, hiểu biết của công chức cấp xã về các ứng dụng chuyển đổi số ở cấp xã thông qua kết quả tham mưu vận hành các ứng dụng của chính quyền số; các ứng dụng chuyên môn nghiệp vụ của từng công chức cấp xã; mức độ nắm bắt, hiểu biết các kiến thức về các ứng dụng chuyển đổi số cấp xã; việc vận dụng kiến thức nghiệp vụ chuyên môn với các kiến thức về ứng dụng để vận hành các ứng dụng của cấp xã; kết quả sáng tạo, đóng góp, phối hợp hoàn thiện nền tảng số.

1.2.2. Tiêu chí đánh giá về kỹ năng của công chức cấp xã

Kỹ năng của công chức cấp xã là khả năng thực hiện thuần thục một hay một chuỗi hành động trên cơ sở hiểu biết (kiến thức hoặc kinh nghiệm), nhằm tạo ra kết quả thực hiện công vụ một cách hiệu quả. Hiện nay, chưa có

một văn bản nào quy định cụ thể về các kỹ năng của công chức cấp xã trong thực thi công vụ. Tuy nhiên, dựa vào vị trí, vai trò, chức trách, nhiệm vụ, đặc thù, ta có thể khái quát thành một số kỹ năng cơ bản cần có ở công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số:

1.2.2.1. Kỹ năng giao tiếp hành chính

Công chức cấp xã là người đại diện cho Nhà nước, thường xuyên và trực tiếp tiếp xúc với người dân trong giải quyết, cung cấp các dịch vụ hành chính công, cũng như tổ chức nhiều hoạt động tuyên truyền vận động quần chúng. Trong giai đoạn chuyển đổi số, một trong những nhiệm vụ chính của công chức cấp xã là phải giúp người dân phải thay đổi nhận thức, thói quen trong việc tiếp xúc và thực hiện các thủ tục hành chính trên môi trường mạng. Chính vì vậy, công chức cấp xã phải rèn luyện kỹ năng giao tiếp công vụ để đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ Nhà nước giao, đảm bảo sự hài lòng của người dân.

Công chức cấp xã cần tuân thủ các nguyên tắc như: tuân thủ pháp luật, bảo đảm chính xác và khách quan, công khai - dân chủ, thận trọng, cân bằng, trách nhiệm, chuẩn mực đạo đức và nguyên tắc hài hòa về lợi ích.

Để đánh giá kỹ năng giao tiếp hành chính của công chức cấp xã cần đánh giá các yếu tố cấu thành nên kỹ năng đó như kỹ năng nghe và lắng nghe một cách thiện chí, hiệu quả; khả năng kiểm soát cảm xúc hợp lý, linh hoạt; khả năng hướng dẫn, thuyết phục và thuyết trình dễ hiểu, đúng trọng tâm, ngắn gọn, lời cuốn thông qua cách thức sử dụng tốt giọng điệu, ngữ điệu, ngôn ngữ cơ thể, nội dung phù hợp, thái độ khiêm tốn, nhiệt huyết; khả năng quan sát nhạy bén, đa dạng; trang phục lịch sự.

1.2.2.2. Kỹ năng tham mưu, đề xuất

Công chức cấp xã là người tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân cấp xã tổ chức thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn trong các lĩnh vực. Chính vì vậy, kỹ

năng tham mưu, đề xuất của công chức cấp xã có vai trò quan trọng, nhằm quyết định sự thành công của việc thực hiện mọi mục tiêu, nhiệm vụ được giao, đồng thời góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý, điều hành triển khai các nhiệm vụ của Ủy ban nhân dân cấp xã. Trong quá trình này, công chức cấp xã cần phải đảm bảo đúng các quy định hiện hành của pháp luật, cũng như các chế độ, chính sách của Nhà nước.

Yêu cầu này đòi hỏi họ phải am hiểu, cập nhật thường xuyên các quy định của pháp luật liên quan hiện hành. Tham mưu phải có cơ sở khoa học, khách quan, trung thực; đề cao trách nhiệm; toàn diện, tổng hợp, chủ động trong phân tích, khảo sát nhằm đưa ra các phương án hỗ trợ cho Ủy ban nhân dân trong quá trình lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành hoạt động.

1.2.2.3. Kỹ năng soạn thảo văn bản

Trong quá trình thực thi công vụ, công chức cấp xã thường xuyên phải soạn thảo nhiều loại văn bản, như: thông báo, tờ trình, báo cáo, công văn, quyết định,... Các văn bản này là phương tiện chủ yếu để ghi lại, truyền tải các quyết định và thông tin quản lý đến tổ chức, người dân. Vì vậy, khi soạn thảo các loại văn bản, họ phải nắm vững và tuân thủ các tiêu chí chung, đảm bảo yêu cầu về nội dung, bố cục và thể thức. Đánh giá kỹ năng soạn thảo văn bản khá đơn giản vì sản phẩm rất rõ, văn bản được ban hành dựa trên các tiêu chí: nội dung phù hợp, thể thức chuẩn, đúng thẩm quyền, đúng trình tự, kịp tiến độ và khả thi.

Về thể thức và kỹ thuật trình bày văn bản hành chính được quy định tại Nghị định 30/2020/NĐ-CP ngày 05/3/2020 của Chính phủ về công tác văn thư. Thể thức và kỹ thuật trình bày văn bản quy phạm pháp luật được quy định trong Nghị định số 34/2016/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2016, quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật.

1.2.2.4. Kỹ năng thu thập, xử lý và cung cấp thông tin

Thông tin là yếu tố cần thiết, cơ bản đảm bảo cho việc giải quyết nhiệm vụ và thực hiện chức năng tham mưu, đề xuất của công chức. Trong thời đại chuyển đổi số, bùng nổ thông tin và yêu cầu ngày càng cao của hoạt động công vụ, đòi hỏi mỗi công chức phải có kỹ năng thu thập, xử lý thông tin chính xác, độ tin cậy cao, để giải quyết các nhiệm vụ và tham mưu cho lãnh đạo ra các quyết định nhanh chóng, đúng đắn.

1.2.2.5. Kỹ năng số

Kỹ năng số của Ferrari, A. (2013) được định nghĩa là khả năng vận dụng thiết bị số để thực hiện các hoạt động như khai thác dữ liệu, giao tiếp và hợp tác, sáng tạo nội dung số, giải quyết vấn đề và đảm bảo an toàn, bảo mật trong môi trường số.

Gekara và cộng sự (2018) định nghĩa kỹ năng số là kỹ năng liên quan đến hiểu, sử dụng các hệ thống, công cụ và ứng dụng kỹ thuật số. Bên cạnh đó, nó cũng bao gồm cả kỹ năng xử lý thông tin - là nền tảng nhận thức của trình độ kỹ thuật số.

Theo Unesco (2018), kỹ năng số được định nghĩa là khả năng sử dụng thiết bị kỹ thuật số, ứng dụng truyền thông và mạng để truy cập và quản lý thông tin. Chúng cho phép mọi người tạo, chia sẻ nội dung kỹ thuật số, giao tiếp và cộng tác cũng như giải quyết vấn đề để hoàn thiện bản thân một cách hiệu quả, sáng tạo trong cuộc sống, học tập, công việc, các hoạt động xã hội.

Trong chuyển đổi số cấp xã, kỹ năng số của công chức cấp xã được đánh giá qua những kỹ năng xử lý dữ liệu; kỹ năng thu thập, tổng hợp, xử lý thông tin, kỹ năng vận hành ứng dụng, nền tảng số của chính quyền số, kinh tế số, xã hội số cũng như các ứng dụng phục vụ công tác chuyên môn nghiệp vụ; kỹ năng bảo vệ dữ liệu và bảo đảm an toàn an ninh môi trường mạng.

Ngoài các kỹ năng chung trên, mỗi chức danh công chức cấp xã phải đảm bảo các kỹ năng mang tính chuyên môn đảm nhận: Công chức Văn phòng - Thống kê có thêm các kỹ năng như: chuẩn bị các cuộc họp; lập kế hoạch, lịch công tác; kỹ năng tổ chức. Công chức Tư pháp - Hộ tịch có kỹ năng thuyết trình; kỹ năng công tác chuyên môn như quản lý và đăng ký hộ tịch; tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật; công chứng – chứng thực; kỹ năng tiếp công dân và giải quyết khiếu nại, tố cáo, ... Công chức Quản lý về văn hóa - xã hội có kỹ năng tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao; giải quyết tình huống; tổ chức xây dựng thực hiện chính sách về lao động, dạy nghề, việc làm...

1.2.3. Về thái độ của công chức cấp xã

Trong quá trình thực thi công vụ, công chức cấp xã trực tiếp tương tác với nhiều đối tượng, nhiều hoạt động khác nhau nên thái độ của họ trong thực hiện nhiệm vụ cũng thể hiện đa dạng, sinh động, phản ánh tính chất đặc thù của hoạt động công vụ trong bộ máy chính quyền cấp cơ sở. Đặc biệt giai đoạn chuyển đổi số có nhiều sự thay đổi khi ứng dụng công nghệ, nền tảng số trong công việc cũng như giải quyết thủ tục hành chính, thái độ của công chức cấp xã rất quan trọng trong việc tạo niềm tin đối với nhân dân, góp phần hoàn thành nhiệm vụ được giao, được thể hiện qua hành vi, cách ứng xử của họ đối với bản thân họ, với nhiệm vụ, với đồng nghiệp, với nhân dân.

1.2.3.1. Thái độ với chính bản thân công chức cấp xã

Công chức cấp xã là những người gần gũi và thường xuyên tiếp xúc với tổ chức và người dân. Vì vậy, quá trình làm việc, đặc biệt khi có bất kỳ sự thay đổi nào của thời cuộc, thái độ, nhận thức của công chức cấp xã mang tính quyết định đến kết quả triển khai thực hiện nhiệm vụ của giai đoạn đó. Họ phải tiên phong thay đổi để đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ và làm gương, hướng dẫn cho tổ chức, người dân.

Vì vậy, đối với bản thân công chức cấp xã phải nghiêm khắc với chính bản thân mình, không ngừng rèn luyện, học tập, nâng cao tầm nhận thức, nâng cao trình độ, kỹ năng, nghiệp vụ chuyên môn, nghiêm chỉnh chấp hành kỷ luật, kỷ cương trong quá trình thực hiện nhiệm vụ đáp ứng yêu cầu giai đoạn hiện nay đặt ra. Họ cần có thái độ thay đổi nhận thức, quan điểm về chuyển đổi số và sẵn sàng tham gia chuyển đổi số cấp xã; nghiêm túc chủ động trang bị và tham gia học tập, các lớp bồi dưỡng nhằm tiếp thu, nắm bắt kiến thức về chuyển đổi số áp dụng trong công việc và cuộc sống.

1.2.3.2. Thái độ với nhân dân

Phục vụ nhân dân là nhiệm vụ của công chức cấp xã trong hoạt động công vụ. Sự tin tưởng, ủng hộ của nhân dân phụ thuộc rất lớn bởi thái độ của đội ngũ công chức cấp xã.

Giai đoạn chuyển đổi số cấp xã, người dân sẽ tiếp xúc với các ứng dụng, nền tảng mới, quy trình giải quyết thủ tục hành chính trên môi trường mạng. Công chức cấp xã ngoài thái độ luôn tôn trọng, tận tụy phục vụ bằng thái độ khách quan, công bằng, khiêm tốn; liên hệ chặt chẽ và lắng nghe ý kiến của người dân, còn phải có thái độ nhiệt tình tham gia hướng dẫn người dân tiếp cận những điểm mới, quy trình mới, các nền tảng, ứng dụng mới, đem đến sự hài lòng của người dân và tổ chức khi đến giao dịch.

1.2.3.3. Thái độ với nhiệm vụ được giao

Mỗi công chức cần có thái độ nghiêm túc với nhiệm vụ được giao, luôn nêu cao ý thức trách nhiệm, làm việc có nguyên tắc, kỷ cương, có lý, có tình; gương mẫu trong thực hiện các chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước và quy định tại đơn vị; chủ động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm với kết quả công việc; có tinh thần khắc phục khó khăn, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Giai đoạn chuyển đổi số cần chú ý đánh giá thêm về thái độ, tinh thần trách nhiệm của công chức cấp xã trong việc chấp hành nghiêm việc thực hiện các nhiệm vụ về chuyển đổi số cấp xã; tích cực phối hợp xây dựng, quản lý, sử dụng, cập nhật, khai thác dữ liệu của ứng dụng chính quyền số và các ứng dụng phục vụ công tác chuyên môn nghiệp vụ của công chức cấp xã; tích cực tham gia hướng dẫn người dân trong việc sử dụng các nền tảng, ứng dụng.

1.2.3.4. Thái độ với cấp trên, đồng nghiệp

Công chức cấp xã cần tuân thủ nghiêm sự điều hành, phân công, chỉ đạo của cấp trên, đồng thời thẳng thắn đóng góp ý kiến; chủ động, tích cực tham mưu những nội dung liên quan đến nhiệm vụ được phân công. Đối với đồng nghiệp, công chức cấp xã phải có thái độ tích cực, chủ động và phối hợp chặt chẽ trên tinh thần lắng nghe, xây dựng và tôn trọng lẫn nhau; đồng thời phải cầu thị, chia sẻ, hỗ trợ nhau cùng tiến bộ. Trong giao tiếp, ứng xử cần có thái độ trung thực, thân thiện và hợp tác, giữ gìn đoàn kết nội bộ trong cơ quan.

1.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số

1.3.1. Tuyển dụng công chức cấp xã

“Tuyển dụng nhân lực trong khu vực công là quá trình bổ sung thêm lực lượng cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động của khu vực công đảm bảo yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ khu vực công. Tuyển dụng nhân lực trong khu vực công cũng bao gồm quá trình thu hút (tuyển mộ) nhân lực và quá trình đánh giá, lựa chọn (tuyển chọn) nhân lực” [6,tr.122]

Như vậy, tuyển dụng công chức cấp xã là quá trình thu hút và lựa chọn nhân sự tự nguyện gia nhập hệ thống công sau khi đã xác nhận người có đủ

tiêu chuẩn và điều kiện theo quy định của pháp luật để bổ nhiệm vào một ngạch công chức theo tiêu chuẩn chuyên môn nhất định của vị trí công chức cấp xã cần tuyển. Kết quả tuyển dụng công chức cấp xã đạt chất lượng khi tìm được những người đủ tài và đức, đủ phẩm chất tốt để đảm nhiệm công việc, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội để đảm đương những nhiệm vụ được giao.

Chất lượng tuyển dụng công chức cấp xã được đánh giá qua nhiều yếu tố khác nhau như: Việc thực hiện đúng các quy định của Nhà nước về tuyển dụng công chức: Quy trình, thẩm quyền, số lượng chỉ tiêu biên chế được giao; vị trí việc làm phù hợp với trình độ chuyên môn; phương thức tuyển dụng phù hợp với vị trí việc làm; việc Đổi mới phương thức đánh giá trong tuyển dụng, thi tuyển để lựa chọn ứng viên đáp ứng yêu cầu chuyên đổi số.

1.3.2. Bố trí, sử dụng công chức cấp xã

Công tác sử dụng đội ngũ công chức cấp xã là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng công chức cấp xã. Quá trình bố trí, phân công và sử dụng công chức là một chuỗi các mắt xích công việc quan trọng liên quan đến công chức từ khâu tuyển dụng, hướng dẫn tập sự, bổ nhiệm vào ngạch công chức, phân công công tác phù hợp, thực hiện quy hoạch, điều động, luân chuyển, ...

Việc sắp xếp đúng chỗ, đúng người, đúng việc giai đoạn chuyên đổi số sẽ tạo điều kiện phát huy tin thần hăng say làm việc, phát huy được thế mạnh, năng lực, sở trường, rèn luyện kỹ năng thành thạo công việc khuyến khích tinh thần học tập và rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn, góp phần chủ yếu đảm bảo cho việc hoàn thành công vụ của cơ quan.

1.3.3. Hoạt động đào tạo – bồi dưỡng

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã là một nhiệm vụ thường xuyên, có ý nghĩa quan trọng, góp phần nâng cao trình độ chuyên môn, năng

lực công tác, chất lượng và hiệu quả làm việc của cán bộ, công chức; hướng tới mục tiêu tạo được sự thay đổi về chất trong thực thi nhiệm vụ chuyên môn.

Đào tạo, bồi dưỡng trang bị cho công chức cấp xã kiến thức, kỹ năng cần thiết phục vụ công việc như: Cập nhật những kiến thức về nhà nước, Pháp luật, phương thức quản lý và các quy trình hành chính trong chỉ đạo, điều hành, phương pháp, kinh nghiệm quản lý, trang bị kiến thức, kỹ năng hoạt động theo chương trình quy định mới nhất cho ngạch công chức; các kiến thức về đạo đức, chính trị, ý thức trách nhiệm, tác phong làm việc, vai trò và vị trí của người cán bộ, công chức trong quản lý nhà nước. Giai đoạn chuyển đổi số cần quan tâm đào tạo nâng cao kỹ năng số, các kỹ năng mềm trong thực hiện công việc, tạo nên tính chuyên nghiệp của công chức cấp xã trong thực thi nhiệm vụ.

1.3.4. Công tác kiểm tra, giám sát công chức cấp xã thi hành công vụ

Kiểm tra, giám sát là hoạt động nhằm nắm chắc thông tin diễn biến tư tưởng, tiến trình công việc của công chức cấp xã, nhằm đánh giá năng lực của từng người, từ đó xây dựng chiến lược, quy hoạch, bố trí công việc phù hợp, thực hiện đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã có năng lực kém, kịp thời đáp ứng công việc, hoặc loại trừ những người thiếu năng lực thoái hóa biến chất. Là căn cứ để thực hiện khen thưởng, kỷ luật, tạo lập lòng tin của nhân dân.

Giai đoạn thực hiện chuyển đổi số, công tác kiểm tra, giám sát càng quan trọng trong việc nắm bắt, đánh giá kiến thức, thái độ, kỹ năng của công chức cấp xã thực hiện các nhiệm vụ về chuyển đổi số, việc chấp hành kỷ luật, triển khai nhiệm vụ trong giai đoạn chuyển đổi số. Từ đó có những biện pháp, chính sách phù hợp góp phần nâng cao chất lượng công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ.

1.3.5. Công tác đánh giá, phân xếp loại chất lượng công chức cấp xã

“Đánh giá và phân loại cán bộ được hiểu là quá trình đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ trên cơ sở sử dụng năng lực làm việc của bản thân vào quá trình thực hiện công việc và phân loại các kết quả đánh giá theo tiêu chuẩn, thang đo đã định” [6,tr.151].

Đánh giá, phân xếp loại công chức cấp xã là hoạt động công vụ được thực hiện từ phía chính quyền cấp xã sử dụng công chức, tập thể lao động nhằm xem xét chất lượng công chức dựa trên cơ sở thực tiễn công tác và yêu cầu nhiệm vụ được cơ quan đề ra đối với công chức. Đánh giá đúng công chức cấp xã thì toàn bộ quy trình công tác cán bộ sẽ chính xác, hiệu quả trong chọn người xếp việc được chính xác, tạo điều kiện cho công chức phát huy được sở trường, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đồng thời không bỏ sót nhân lực chất lượng, chọn nhầm nhân lực kém chất lượng. Kết quả đánh giá là căn cứ để bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với công chức.

1.4. Các nhân tố ảnh hưởng nâng cao chất lượng công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số

1.4.1. Nhân tố bên ngoài

1.4.1.1. Mức độ đầu tư của các cơ quan liên quan cho việc thực hiện chuyển đổi số

Công tác đầu tư cho hạ tầng số phục vụ chuyển đổi số được xem là yếu tố nền tảng cần được quan tâm, ưu tiên đầu tư sớm đảm bảo sự đồng bộ, hiện đại, đáp ứng đầy đủ cơ sở vật chất cũng như môi trường mạng, tạo điều kiện để công chức thực hiện nhiệm vụ của mình cũng như đảm bảo phát huy được hết khả năng của mình trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, từ đó góp phần nâng cao chất lượng công chức cấp xã để thực hiện chuyển đổi số thành công.

1.4.1.2. Văn hóa, trình độ dân trí dân cư tại địa phương

Văn hóa, trình độ dân trí dân cư tại địa phương cũng có tác động trực tiếp tới công chức cấp xã khi họ là những người trực tiếp tiếp xúc và giải quyết hồ sơ, thủ tục hành chính, chế độ chính sách với người dân địa phương. Ở những địa phương có nền văn hóa hiện đại, trình độ dân trí dân cư càng cao thì càng phải đòi hỏi chất lượng công chức cấp xã phải có năng lực, trình độ, chuyên môn, thái độ phục vụ nhân dân tốt đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân.

1.4.2. Nhân tố bên trong

1.4.2.1. Tư duy, nhận thức người đứng đầu cấp ủy, chính quyền cấp xã

Tư duy của người lãnh nhận thức đúng đắn tầm quan trọng của chuyển đổi số, mạnh dạn, đi đầu thay đổi tư duy, ứng dụng chuyển đổi số trong lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện công việc hàng ngày. Từ đó, đòi hỏi công chức cấp xã cũng phải chuyển đổi tư duy của bản thân, chủ động hoàn thiện về kiến thức, kỹ năng kinh nghiệm của bản thân để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao phó.

1.4.2.2. Tư duy, ý thức của công chức cấp xã

Đây là yếu tố cơ bản và quyết định tới chất lượng công chức cấp xã bởi nó là yếu tố nội tại bên trong mỗi con người. Nếu người công chức cấp xã cho rằng vai trò tầm quan trọng của việc phải luôn rèn luyện, nâng cao trình độ, nhận thức của bản thân để phục vụ công việc, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số đòi hỏi chất lượng công việc ngày càng cao, thì họ cũng sẽ tự giác, tích cực, ham mê học hỏi và có thái độ lao động nghiêm túc, thực hành thực tiễn ứng dụng trong công việc hiệu quả, phấn đấu để hoàn thành nhiệm vụ, giữ vững đạo đức có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm.

1.4.2.3. Chế độ, chính sách đối với đội ngũ công chức

Giai đoạn chuyển đổi số là giai đoạn khó khăn của bộ máy chính quyền trong việc phải làm sao để chất lượng đội ngũ công chức có thể đáp ứng yêu

câu thực hiện nhiệm vụ thời kỳ mới. Chính vì vậy, Đảng và Nhà nước ta cần đề ra những chính sách ưu đãi trong công tác tuyển dụng, thu hút nhân tài, tạo mọi điều kiện để công chức được tham gia học tập nghiên cứu, tạo điều kiện thực hiện nhiệm vụ, được trang bị đầy đủ trang thiết bị hiện đại phục vụ quá trình thực thi công vụ và đảm bảo điều kiện hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

1.4.2.4. Môi trường làm việc

Môi trường làm việc là các điều kiện xung quanh, bao gồm cả những điều kiện vật chất như: không gian làm việc, thiết kế văn phòng, các thiết bị hỗ trợ cho công việc,... và các điều kiện tinh thần như: sự tương tác xã hội tại nơi làm việc (gồm tương tác với đồng nghiệp, các lãnh đạo cấp trên và nhân viên), văn hóa công vụ, quy trình và thái độ - tinh thần làm việc trong tổ chức,...

Môi trường làm việc là nhân tố quan trọng ảnh hưởng lớn tới chất lượng công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số. Môi trường làm việc mà ở đó cán bộ được đầy đủ cơ sở vật chất hạ tầng, máy móc và trang thiết bị phục vụ tốt nhất cho công việc, bên cạnh đó được coi trọng, quan tâm, tạo điều kiện để làm việc, cống hiến, phấn đấu thì kết quả thực hiện công việc của công chức ở nơi đó sẽ cao hơn, đạt hiệu quả và chất lượng hơn.

CHƯƠNG II

THỰC TRẠNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ THÀNH PHỐ YÊN BÁI ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHUYỂN ĐỔI SỐ

2.1 Khái quát chung về thành phố Yên Bái

2.1.1. Đặc điểm về tự nhiên, kinh tế, xã hội

2.1.1.1. Đặc điểm về tự nhiên

Thành phố Yên Bái nằm ở khu vực phía Đông của tỉnh Yên Bái; Phía Bắc giáp xã Cường Thịnh, huyện Trấn Yên; phía Đông – Đông Bắc giáp xã Đại Đồng và thị trấn Yên Bình; phía Nam giáp xã Văn Lãng, huyện Yên Bình; phía Tây giáp xã Lương Thịnh huyện Trấn Yên. Địa hình tự nhiên có độ cao trung bình từ 50 – 75m so với mực nước biển với 3 địa hình chủ yếu: Địa hình bậc phù sa sông Hồng bằng phẳng; địa hình đồi bát úp đỉnh bằng, sườn dốc; địa hình thung lũng xen giữa các đồi.

Thành phố Yên Bái được thành lập theo Nghị định số 05/2002/NĐ-CP ngày 11/01/2002 của Chính phủ, được điều chỉnh mở rộng địa giới hành chính theo Nghị định số 87/2008/NĐ-CP, ngày 04/8/2008 của Chính phủ, là trung tâm chính trị, kinh tế, văn hoá, khoa học kỹ thuật của tỉnh; là đầu mối giao thông quan trọng giữa các tỉnh miền xuôi và miền núi vào cửa ngõ Tây Bắc của Tổ quốc. Thành phố có 106,78 km² với 15 đơn vị hành chính gồm 09 phường và 06 xã. Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ XX và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2021 – 2025 trong điều kiện tình hình kinh tế trong nước gặp nhiều khó khăn do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19, tác động đến hoạt động sản xuất và đời sống của nhân dân. Dưới sự lãnh, chỉ đạo của Tỉnh ủy – HĐND – UBND tỉnh, sự phối hợp giúp đỡ của

các sở, ban, ngành, cùng với sự quyết tâm cao của Đảng bộ, chính quyền, sự đồng thuận của nhân dân, thành phố Yên Bái đã vượt qua khó khăn để triển khai thực hiện nhiệm vụ và đã đạt được nhiều kết quả quan trọng. Kinh tế - xã hội của thành phố chuyển biến tích cực, văn hóa – xã hội có nhiều tiến bộ, an ninh quốc phòng giữ vững, ổn định, đời sống nhân dân ngày một nâng lên, xứng tầm là trung tâm động lực phát triển của tỉnh, là tiền đề quan trọng để xây dựng thành phố Yên Bái trở thành đô thị loại II “xanh, hài hòa, bản sắc, hạnh phúc”.

2.1.1.2. Đặc điểm về kinh tế - xã hội

a. Về kinh tế

Nửa đầu nhiệm kỳ 2020 – 2025, kinh tế thành phố tiếp tục duy trì mức tăng trưởng ổn định. Tổng giá trị sản xuất trên địa bàn 06 tháng năm 2023 đạt 8.575 tỷ đồng, ước thực hiện cả năm đạt 18.000 tỷ đồng, bằng 77,3% mục tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ XX; tốc độ tăng bình quân giai đoạn 2021 – 2023 đạt 6,3%/ năm. Để đảm bảo phát triển bền vững, thành phố Yên Bái hiện đang thực hiện đẩy mạnh cơ cấu lại nền kinh tế gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng, nâng cao chất lượng tăng trưởng, năng suất lao động và sức mạnh cạnh tranh của nền kinh tế. Cơ cấu kinh tế dịch chuyển tích cực theo hướng đô thị, lấy công nghiệp, thương mại, dịch vụ làm trọng tâm: Thương mại – dịch vụ: 51,9%; Công nghiệp – xây dựng: 46%; Nông, lâm nghiệp, thủy sản: 2,1%. Thu nhập bình quân đầu người 06 tháng năm 2023 ước đạt 43 triệu đồng, cả năm ước đạt 92 triệu đồng, bằng 83,6% mục tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ XX; tốc độ tăng bình quân giai đoạn 2021 – 2023 đạt 4,3%/ năm. Thu nhập, mức sống của người dân được nâng lên, tỷ lệ hộ nghèo giảm. Trên địa bàn thành phố Yên Bái hiện có 1.421 cơ sở sản xuất công nghiệp với 03 khu Công nghiệp (Khu công nghiệp tại

Văn Phú; Đàm Hồng; Âu Lôu) tạo việc làm cho hàng nghìn lao động tại thành phố.

b. Về đặc điểm dân số - việc làm – xã hội

Thành phố Yên Bái có dân số năm 2023 là 104.849 người, trong đó: Nam 52.156 người, nữ 52.693 người, thành thị 81.782 người, nông thôn 23.067 người. Mật độ dân số của thành phố Yên Bái là 942 người/km², trong đó, mật độ dân số khu vực thành thị 2.230 người/km, khu vực nông thôn 341 người/km², dân số tập trung đông ở các phường trung tâm của thành phố như: Hồng Hà 7.031 người/km², Nguyễn Thái Học 6.935 người/km², Nguyễn Phúc 4.719 người/km², Minh Tân 3.751 người/km², Đồng Tâm 2.940 người/km²,...

Lực lượng nguồn nhân lực của thành phố khá dồi dào (68.906 người), chiếm 66% tổng dân số, trong đó lực lượng lao động tập trung tại khu vực thành thị chiếm chủ yếu (53.502 người, chiếm 77,64%), đáp ứng nhu cầu lao động, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn. Bình quân mỗi năm giải quyết việc làm cho 3.672 lao động, tạo việc làm ổn định cho 12.584 lao động, đạt 102% mục tiêu kế hoạch giai đoạn 05 năm 2021 – 2025.

Đời sống của nhân dân trên địa bàn thành phố được cải thiện. Tỷ lệ hộ nghèo trên địa bàn giảm từ 1,18% năm 2021 đến năm 2023 còn 0,42%. Đến nay 100% hộ dân cư trên địa bàn thành phố đều có nhà ở và đang sống trong những ngôi nhà kiên cố hoặc bán kiên cố, không còn tình trạng hộ không có nhà ở. Tỷ lệ hộ sống trong những ngôi nhà thiếu kiên cố hoặc đơn sơ chiếm một phần nhỏ (5,6%); 100% hộ sử dụng điện lưới thấp sáng. Tiện nghi sinh hoạt của hộ dân cư đã được cải thiện (97,78% số hộ có sử dụng ti vi, 37,9% số hộ có sử dụng máy vi tính, 95,88% số hộ có sử dụng điện thoại hoặc máy tính bảng, 85,64% các hộ đã có đầy đủ tiện nghi sinh hoạt như tủ lạnh, máy

giặt, bình tắm nóng lạnh, điều hòa, nhiều hộ dân đã có điều kiện sử dụng ô tô/mô tô/xe gắn máy/xe đạp điện/xe máy điện phục vụ sinh hoạt của gia đình).

Lĩnh vực giáo dục – đào tạo ngày càng được quan tâm, đầu tư, chất lượng giáo dục được nâng lên, tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn, trên chuẩn là 91,61%; tỷ lệ học sinh giỏi hàng năm đạt 17%; 02 học sinh dự thi đội tuyển Olympic quốc tế; 86 học sinh đạt giải quốc gia; và nhiều học sinh giỏi cấp tỉnh, thành phố, ngày càng đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn hiện nay.

Cơ sở hạ tầng được quan tâm, đầu tư, tập trung nguồn lực đầu tư phát triển kết cấu hạ tầng, nhất là hạ tầng giao thông, hạ tầng đô thị; hạ tầng hệ thống cấp điện, thủy lợi, nước sạch, thông tin và truyền thông, đang từng bước hoàn thiện, phục vụ nhu cầu sản xuất và sử dụng của người dân góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, thay đổi bộ mặt đô thị, tạo diện mạo mới, động lực phát triển cho thành phố.

Với điều kiện sinh hoạt, chất lượng cuộc sống, đầu tư cơ sở hạ tầng của thành phố Yên Bái trong những năm gần đây là điều kiện tiên quyết để góp phần thúc đẩy thực hiện chuyển đổi số thành công.

2.1.2. Kết quả thực hiện công tác chuyển đổi số tại các xã, phường trên địa bàn thành phố Yên Bái

Thành phố Yên Bái là trung tâm chính trị - kinh tế, văn hóa – xã hội của tỉnh, từ khi bắt đầu ban hành các văn bản chỉ đạo triển khai chương trình chuyển đổi số giai đoạn 2021-2025 định hướng đến năm 2030, thành phố được tỉnh lựa chọn xây dựng địa phương “bứt phá trong chuyển đổi số” với mô hình “Chuyển đổi số giúp người dân thành phố Yên Bái hạnh phúc hơn”. Chính vì vậy, từ khi bắt đầu triển khai, cấp ủy và chính quyền thành phố đã quyết liệt chỉ đạo thực hiện với mục tiêu “Thành phố phải là đơn vị tiên

phong, dẫn đầu trong chuyển đổi số, hướng đến năm 2025 xây dựng thành phố trở thành đô thị thông minh”.

Tận dụng cơ hội do xu hướng chuyển đổi số mang lại cùng với nhiều cơ chế của tỉnh và thành phố, chính quyền cấp xã trên địa bàn thành phố đã triển khai nhiều hoạt động ứng dụng công nghệ thông tin, từng bước khai thác có hiệu quả lợi thế của công nghệ mang lại để nâng cao chất lượng công tác chỉ đạo, điều hành, phục vụ người dân và doanh nghiệp. Thành lập Ban chỉ đạo chuyển đổi số thành phố, 15 tổ chuyển đổi số cộng đồng cấp xã, 127 tổ chuyển đổi số cộng đồng cấp thôn với trên 1.000 thành viên tham gia. Trong đó xác định người đứng đầu Ban chỉ đạo và các tổ chuyển đổi số các cấp phải là Bí thư cấp ủy các cấp, thể hiện nhận thức, vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu, đồng thời là ý chí, quyết tâm mãnh liệt của hệ thống chính trị từ thành phố đến cơ sở trong việc tổ chức triển khai thực hiện thành công nhiệm vụ chuyển đổi số trên địa bàn. Lực lượng tổ chuyển đổi số cộng đồng có vai trò quan trọng, với các thành viên là cán bộ, công chức các xã, phường, Bí thư chi bộ, trưởng thôn, trưởng các đoàn thể thôn tổ dân phố, là tổ chức gần gũi dân nhất, trở thành kênh thông tin tuyên truyền, lan tỏa về mục đích, ý nghĩa mà chuyển đổi số mang lại, hướng dẫn người dân kỹ năng số cơ bản như truy cập và sử dụng internet, mua bán trực tuyến, thanh toán điện tử, dịch vụ công trực tuyến, ...

Tập trung huy động mọi nguồn lực xây dựng, ứng dụng, phát triển và hoàn thiện nền tảng chuyển đổi số trên cả ba lĩnh vực: Chính quyền số, kinh tế số, xã hội số trên địa bàn 15 xã, phường, trong đó năm 2022 lựa chọn 5 xã triển khai chuyển đổi số điem: Phường Nguyễn Thái Học, Đồng Tâm, Minh Tân, xã Âu Lâu, xã Minh Bảo. Năm 2023 tiếp tục nhân rộng mô hình điem đến Phường Hợp Minh, Phường Hồng Hà, Phường Nguyễn Phúc, xã Tân

Thịnh, xã Văn Phú, xã Giới Phiên với triển khai sâu về các mô hình chuyển đổi số của tỉnh.

2.1.2.1. Về phát triển chính quyền điện tử hướng tới chính quyền số

Từ năm 2021 đến nay, các xã, phường đều quan tâm triển khai xây dựng chính quyền điện tử hướng tới phát triển chính quyền số tại các địa phương. Qua đó, góp phần nâng cao hiệu quả, hiệu lực công tác quản lý, điều hành, và cải thiện chất lượng phục vụ người dân, doanh nghiệp trên địa bàn.

Về chuyển đổi hạ tầng thiết bị, xác định nhiệm vụ đầu tư, chuyển đổi hạ tầng thiết bị là điều kiện quan trọng cần thiết, cần phải trang bị để các xã, phường có đủ cơ sở hạ tầng triển khai thực hiện chuyển đổi số, từ năm 2021 đến nay, thành phố đã chú trọng chỉ đạo các xã, phường triển khai rà soát, phối hợp với Phòng Văn hóa – Thông tin, VNPT tỉnh, Phòng Tài chính – Kế hoạch thành phố, các cơ quan liên quan triển khai xây dựng, nâng cấp hạ tầng công nghệ thông tin, cơ bản đáp ứng được các yêu cầu cần thiết của việc xây dựng chính quyền điện tử và triển khai các dịch vụ công trực tuyến. Đảm bảo 01 cán bộ, công chức cấp xã/01 máy tính, toàn bộ máy tính được trang bị phần mềm diệt Virus đảm bảo an toàn thông tin môi trường mạng; toàn bộ 15/15 UBND các xã, phường (đạt 100%) được trang bị máy scan, hệ thống màn hình Led, Camera phục vụ triển khai dịch vụ công chứng thực bản sao điện tử từ bản chính, triển khai dịch vụ công trực tuyến; mạng Internet được đảm bảo cung cấp và thường xuyên nâng cấp đường truyền băng thông rộng.

Đối với các phường triển khai chuyển đổi số nâng cao tại Phường Nguyễn Thái Học, Đồng Tâm, Minh Tân, được tỉnh quan tâm đầu tư thêm tủ mạng, máy tính, màn hình ti vi thuộc hệ thống giám sát, điều hành thông minh (OC). Hiện nay, đang được sử dụng vào các hội nghị (trực tuyến và trực tiếp), thời gian tới đưa vào sử dụng trong việc báo cáo, nhập, chia sẻ dữ liệu phục vụ công tác lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, chính quyền địa phương.

Triển khai thu thập thông tin, xây dựng, cập nhật hệ thống dữ liệu dân cư, mã số định danh điện tử, dữ liệu bảo hiểm xã hội, dữ liệu phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn, phục vụ tích hợp các hệ thống nền tảng số, ứng dụng số (VneID; VssID; phần mềm quản lý cán bộ, công chức, viên chức; Sổ tay đảng viên điện tử tỉnh Yên Bái; ...) phục vụ xây dựng dữ liệu, tiến hành khai thác, phân tích thông tin hoạch định tình hình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Cải tiến Hệ thống quản lý chất lượng phiên bản 9001:2015 đưa vào áp dụng tại Ủy ban nhân dân thành phố gồm 01 mô hình Hệ thống Quản lý chất lượng; 04 Hướng dẫn; 02 Quy trình nội bộ; 136 Quy trình tác nghiệp theo bộ thủ tục hành chính của tỉnh Yên Bái. Hoàn thành việc rà soát lại các quy trình hệ thống, quy trình chuyên môn, đánh giá nội bộ, chấm điểm... và cập nhật lên Trang ISO của tỉnh.

Xây dựng, tích hợp dữ liệu, thường xuyên cập nhật dữ liệu về tình hình kinh tế - xã hội, an ninh, quốc phòng, hệ thống camera an ninh, ... từ các xã phường về Trung tâm giám sát, điều hành đô thị thông minh (IOC) thành phố để thực hiện chức năng tự động theo dõi, quản lý, tổng hợp, báo cáo, hoạch định tình hình địa phương thông qua tính năng "Trợ lý ảo".

Bên cạnh đó, hạ tầng viễn thông trên địa bàn các xã, phường cũng được quan tâm đầu tư. Hiện nay, trên địa bàn thành phố có 06 doanh nghiệp cung cấp dịch vụ viễn thông với 178 trạm thu phát sóng thông tin di động (BTS), đạt tỷ lệ phủ sóng 100%; hạ tầng mạng lưới cáp quang đảm bảo và sẵn sàng cung cấp dịch vụ Internet cáp quang tốc độ cao đến 100% xã, phường trên địa bàn thành phố Yên Bái. Mật độ điện thoại trên địa bàn thành phố đạt 115 thuê bao/100 dân; mật độ Internet đạt 98 thuê bao/100 dân và 28 điểm truy cập Internet công cộng.

Về các ứng dụng chính quyền số, từ khi triển khai thực hiện chuyển đổi số trên địa bàn, các ứng dụng, nền tảng chính quyền số được quán triệt sử

dụng, vận hành thường xuyên, mang lại hiệu quả tích cực trong thực hiện nhiệm vụ của chính quyền địa phương.

Hệ thống quản lý văn bản và điều hành công việc trước đây vận hành khá đơn giản là công cụ gửi nhận văn bản đi đến các cấp trong hệ thống chính quyền thành phố. Đến nay được nâng cấp với nhiều tính năng, trong đó tích hợp quy trình xử lý văn bản theo quy định tại Nghị định 30/NĐ-CP của Chính phủ, quản lý giao việc, quản lý thời hạn xử lý công việc, lập hồ sơ công việc và lưu trữ hồ sơ công việc trên môi trường mạng và được kết nối liên thông vào Trục liên thông văn bản của các cơ quan, đơn vị, địa phương trong tỉnh. UBND thành phố đã quyết liệt chỉ đạo các xã, phường triển khai và sử dụng hiệu quả, đầy đủ các tính năng, đảm bảo theo đúng quy trình. Sử dụng chữ ký số chuyên dùng trong việc phát hành văn bản được cấp bởi Cục Chứng thực số và Bảo mật thông tin - Ban Cơ yếu Chính phủ cấp đối với 100% lãnh đạo UBND và công chức các xã, phường trên địa bàn.

Kết quả gửi, nhận, xử lý văn bản, công việc trên hệ điều hành Voffice các xã, phường được thể hiện tại bảng Phụ lục 6 cho thấy, năm 2021 tỷ lệ văn bản đến được tiếp nhận xử lý trên Voffice là 78.2%, và sau hơn 2 năm thực hiện chuyển đổi số, đến nay đạt 100%. Bên cạnh đó, số lượng văn bản đi được lãnh đạo ký trực tiếp, scan và xử lý gửi đi trên Voffice năm 2021 là 5.679 văn bản, không có văn bản ký số (do việc triển khai ký số văn bản đi mới được triển khai mạnh mẽ từ tháng 10/2021). Đến tháng 5/2023, lượng văn bản đi đến được xử lý theo quy trình trên hệ điều hành đã đạt 100%. Có thể thấy với sự tác động của chuyển đổi số, hệ điều hành được hoàn thiện các tính năng theo quy trình gửi nhận văn bản, theo dõi xử lý công việc, Hệ điều hành Voffice bắt đầu hoạt động ổn định, các văn bản, công việc được trao đổi nhanh chóng, thuận lợi.

Về kết quả tạo lập hồ sơ công việc và lưu trữ hồ sơ trên môi trường mạng, do hệ thống mới hoàn thiện tính năng này, các xã, phường trên địa bàn thành phố mới thực hiện lập hồ sơ công việc điện tử trên môi trường mạng, chính vì vậy đến tháng 5/2023, trên 15 xã/ phường, mới có 328 hồ sơ công việc điện tử được tạo lập, thuận tiện cho việc lưu trữ, tạo lập tài liệu lịch sử trong quá trình triển khai nhiệm vụ chính trị của địa phương.

Đối với dịch vụ hành chính công trực tuyến, hiện nay cấp xã thuộc tỉnh Yên Bái có 149 thủ tục hành chính thuộc thẩm quyền được giải quyết, trong đó có 15 thủ tục hành chính là dịch vụ công trực tuyến toàn trình; 32 thủ tục dịch vụ công trực tuyến một phần, còn lại là các thủ tục thực hiện bằng hình thức trực tiếp, trực tuyến, dịch vụ bưu chính, hoặc kết hợp các hình thức tùy theo từng loại thủ tục và theo tình hình thực tế tại địa phương (trước đây được gọi là thủ tục hành chính mức độ 1, 2, 3, 4). Các thủ tục hành chính khi người dân đến giao dịch được tiếp nhận và xử lý trên hệ thống Cổng dịch vụ công tỉnh Yên Bái, 100% địa phương sử dụng chữ ký số của công chức cấp xã tiếp nhận, xử lý và cán bộ lãnh đạo duyệt xử lý thủ tục hành chính của người dân. Để đảm bảo thuận tiện cho tổ chức, người dân khi đến giao dịch, từ năm 2021 đến nay thành phố Yên Bái đã triển khai hỗ trợ người dân tạo 33.808 tài khoản trên Cổng dịch vụ công quốc gia. Thực hiện kết nối, tích hợp Cổng dịch vụ công tỉnh Yên Bái với Cổng dịch vụ công quốc gia và hệ thống cơ sở dữ liệu ngành, Trung ương: Cơ sở dữ liệu dân cư; cơ sở dữ liệu BHXH Việt Nam; cơ sở dữ liệu văn bản quy phạm pháp luật và hệ thống phiếu lý lịch tư pháp trực tuyến; cơ sở dữ liệu quốc gia về đăng ký doanh nghiệp; cơ sở dữ liệu đất đai quốc gia; hệ thống thông tin quản lý danh mục chung; hệ thống cấp mã số đơn vị có quan hệ với ngân sách. Thực hiện số hóa các loại giấy tờ phải nộp, xuất trình của tổ chức, người dân khi đến giao dịch theo Nghị định 104/2022/NĐ-CP, làm thông tin, dữ liệu sử dụng lâu dài, tạo điều kiện đầy

manh việc tiếp nhận và xử lý, giải quyết thủ tục hành chính nhanh chóng, kịp thời, đảm bảo đúng quy định, tạo điều kiện thuận lợi tối đa cho người dân và doanh nghiệp khi đến giao dịch.

Kết quả tiếp nhận và giải quyết thủ tục hành chính tại Bộ phận dịch vụ hành chính công các xã, phường được thể hiện ở bảng 2.1: Tổng hợp kết quả tiếp nhận và giải quyết thủ tục hành chính giai đoạn 2021 – T6/2023:

Bảng 2.1: Tổng hợp kết quả tiếp nhận và giải quyết thủ tục hành chính giai đoạn 2021 – T6/2023

Năm	Tổng số hồ sơ tiếp nhận và giải quyết								
	Số HS tiếp nhận	Trực tiếp	Tỷ lệ %	Trực tuyến	Tỷ lệ %	BCCI	Tỷ lệ %	HS trễ hạn	Tỷ lệ %
2021	6.283	2.672	42,53	3.560	56,7	29	0,46	22	0,35
2022	5.777	1.559	26,99	4.196	72,63	11	0,19	11	0,19
T6/2023	2.680	129	4,8	2549	95,11	01	0,03	02	0,07

(Nguồn: Trung tâm dịch vụ công thành phố Yên Bái hàng năm)

Có thể thấy tỷ lệ hồ sơ trực tuyến tăng dần qua các năm và luôn được giải quyết nhanh chóng, kịp thời, đảm bảo giải quyết đúng hạn và trước hạn (Từ 56,7% tỷ lệ hồ sơ trực tuyến năm 2021 đến tháng 6/2023 đã đạt tỷ lệ 95,11%); tỷ lệ hồ sơ trễ hạn giảm dần (từ 0,35% tỷ lệ hồ sơ trễ hạn năm 2021 đến tháng 6/2023 chỉ còn 0,07%), đánh giá về mức độ hài lòng và rất hài lòng được khai thác từ máy đánh giá tại bộ phận hành chính công cho thấy tỷ lệ người dân lựa chọn mức độ hài lòng và rất hài lòng được tăng lên đáng kể (Năm 2019 từ 93,2% tỷ lệ người dân đánh giá hài lòng và rất hài lòng, đến tháng 06/2023 đã đạt tỷ lệ 97,8%).

Triển khai đến bộ phận hành chính công các xã, phường thực hiện số hóa hồ sơ, giấy tờ, kết quả giải quyết thủ tục hành chính theo Thông tư số 01/2023/ TT-VPCP ngày 05/4/2023 của Văn phòng Chính phủ quy định chi

tiết về một số nội dung và biện pháp thi hành trong số hóa hồ sơ, kết quả giải quyết thủ tục hành chính và thực hiện thủ tục hành chính trên môi trường điện tử, làm cơ sở dữ liệu tích hợp, chia sẻ, đồng bộ dữ liệu trong thực hiện thủ tục hành chính trên môi trường điện tử, góp phần tăng thêm sự hài lòng của tổ chức, người dân khi thực hiện giao dịch. Hiện nay, các đơn vị, địa phương đều đang tiến hành rà soát, chờ tình triển khai thực hiện quy trình số hóa, tích hợp dữ liệu. Đối với hồ sơ đã giải quyết thành công đến nay được tạo, lưu trữ, chia sẻ dữ liệu điện tử theo quy định đến nay đạt 95%.

Về hệ thống thư điện tử công vụ của tỉnh, Ủy ban nhân dân thành phố luôn quán triệt cán bộ, công chức, viên chức sử dụng hòm thư công vụ để gửi, nhận, trao đổi văn bản, công việc để đảm bảo an toàn thông tin môi trường mạng. Từ năm 2020 đến nay, đã phối hợp với các cơ quan liên quan cấp 697 tài khoản hòm thư điện tử công vụ cho cán bộ, công chức, viên chức, trong đó có 392 tài khoản của cán bộ, công chức các xã, phường (đạt tỷ lệ 100%).

Bên cạnh đó, thành phố quan tâm triển khai phòng họp không giấy tờ, hiện nay tất cả các cơ quan, phòng, ban, đơn vị thành phố và 15/15 xã, phường đều đang triển khai áp dụng thực hiện trao đổi, giao nhiệm vụ bằng văn bản trên hòm thư công vụ, ứng dụng V-Office, ứng dụng hệ điều hành quản lý văn bản có thể sử dụng trên máy tính, Ipad hoặc trên điện thoại di động cá nhân trong quá trình chuẩn bị tài liệu và tham gia các họp.

Tổ chức hội nghị truyền hình trực tuyến với hệ thống trực tuyến được quan tâm, đầu tư tại 02 điểm cầu Thành ủy, UBND thành phố và 15 điểm cầu các xã, phường (đạt 100%) đảm bảo điều kiện triển khai họp trực tuyến đến 100% xã, phường khi có hội nghị yêu cầu triệu tập phải có đông đủ thành phần tham dự của tất cả các cấp. Đặc biệt trong giai đoạn 2020 - 2022 dịch bệnh Covid-19 bùng phát, hệ thống hội nghị truyền hình trực tuyến càng phát huy rõ vai trò của nó.

Bên cạnh đó, để đảm bảo trang thông tin điện tử của địa phương, UBND thành phố cũng đã chỉ đạo các xã, phường xây dựng, duy trì và đảm bảo hoạt động 15/15 trang thông tin điện tử của 15 xã, phường, đảm bảo hoạt động có hiệu quả việc đăng tải, cập nhật thường xuyên các hoạt động chính trị - kinh tế - xã hội của địa phương, có mục nội dung kiến nghị đề nhân dân có thể đề xuất, đặt câu hỏi. Các xã, phường còn tạo lập trang thông tin của địa phương trên mạng xã hội Facebook, nhóm Zalo làm kênh tuyên truyền, giao tiếp nhanh nhất, thường xuyên giữa địa phương và người dân, giúp chính quyền địa phương từ đó, kịp thời nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng của người dân. Triển khai cài đặt, hướng dẫn sử dụng ứng dụng Công dân số Yên Bái – S, ứng dụng tích hợp tất cả các tiện ích, thông tin liên quan đến tỉnh Yên Bái, trong đó ngoài các tiện ích thông tin về giao thông, y tế, giáo dục, du lịch trên địa bàn còn tích hợp các tính năng dịch vụ công; phản ánh góp ý được gửi trực tiếp đến cấp tỉnh trực tiếp phân công xử lý về cấp huyện, cấp xã, công khai sự theo dõi, giám sát về quá trình và thời hạn xử lý.

Để triển khai thực hiện tốt công tác chuyển đổi số, thành phố còn đặc biệt quan tâm công tác tập huấn, triển khai các kiến thức, kỹ năng chuyển đổi số đến cán bộ, công chức, viên chức, doanh nghiệp và người dân trên địa bàn. Kết quả tổ chức tập huấn, triển khai các kiến thức chuyển đổi số thực hiện từ năm 2022 đến nay được thể hiện ở Bảng tại Phụ lục 11 cho thấy, trong hơn 02 năm triển khai chuyển đổi số đã có 48 lớp bồi dưỡng về kỹ năng chuyển đổi số cho cán bộ, công chức các xã, phường, và tổ chuyển đổi số cộng đồng với 4.330 lượt người tham gia; 675 buổi tạo tài khoản, hướng dẫn người dân tiếp cận, cài đặt, sử dụng các nền tảng số, ứng dụng tại các nhà văn hóa thôn, tổ dân phố; tại các khu chợ dân sinh trên địa bàn với hàng chục nghìn lượt người

tham gia. Điều đó cho thấy việc quan tâm đến công tác tập huấn, triển khai các kiến thức, kỹ năng chuyển đổi số của thành phố Yên Bái.

Chú trọng chỉ đạo, triển khai tuyên truyền, quán triệt, tổ chức thực hiện các văn bản chỉ đạo về công tác chuyển đổi số của thành phố. Từ năm 2021 đến nay trên cơ sở các văn bản chỉ đạo của thành phố, 15/15 xã phường đều đã quán triệt, triển khai gần 300 văn bản chỉ đạo, điều hành của địa phương về công tác chuyển đổi số đến cán bộ, công chức và các thôn, tổ dân phố, các tổ chức, doanh nghiệp, người dân trên địa bàn. Ngoài ra, các nội dung thông tin nhiệm vụ về chuyển đổi số còn được thực hiện bằng các hình thức khác như đăng tải trên trang mạng xã hội, trang thông tin điện tử của thành phố, của địa phương, các hội nghị của xã, phường, của thôn, trên hệ thống loa truyền thanh tại các thôn, tổ; tổ chức các cuộc thi tìm hiểu chuyển đổi số. Trong năm 2022, các xã, phường và thành phố Yên Bái đã tổ chức 16 cuộc thi tìm hiểu về chuyển đổi số, lựa chọn đơn vị xuất sắc nhất (Phường Nguyễn Thái Học) tham gia cuộc thi tìm hiểu chuyển đổi số cấp tỉnh năm 2022 và vinh dự đạt giải Nhất.

2.1.2.2. Về phát triển kinh tế số, xã hội số

Chỉ đạo Ủy ban nhân dân các xã, phường hướng dẫn các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất nông nghiệp tham gia dự án thực hiện mở tài khoản, giải ngân vào tài khoản. Khuyến khích các cơ sở kinh doanh dịch vụ thay đổi phương thức truyền thống sang kinh doanh online (hiện nay có 475 cơ sở thực hiện, tăng khoảng 179% so với cùng kỳ năm 2022). Đến nay có 23 sản phẩm nông nghiệp được đưa lên sàn thương mại điện tử PostMart. Tạo tài khoản mua bán trên sàn thương mại điện tử: 1371/3845 hộ = 32%. Tổng số giao dịch điện tử trên sàn Postmart: 925 lượt. Doanh thu bưu chính, viễn thông, dịch vụ chuyển phát (gồm cả các khoản thu hộ từ kinh doanh qua facebook, zalo, ship COD) đạt 706 tỷ, tăng 5,2% so với cùng kỳ năm 2022. Thúc đẩy hình thức thanh

toán không dùng tiền mặt: thanh toán phí, các loại lệ phí, học phí, viện phí, điện, nước, các loại quỹ ngoài ngân sách, chi trả phụ cấp cho cán bộ không chuyên trách cấp xã, kinh phí bồi thường giải phóng mặt bằng tại 15 xã, phường...

Tỷ lệ doanh nghiệp và các hộ kinh doanh cá thể sử dụng hóa đơn điện tử đạt 100%; Tỷ lệ doanh nghiệp có thiết bị thanh toán điện tử đạt 98%; Tỷ lệ các doanh nghiệp nộp thuế điện tử đạt 98%; Tỷ lệ hộ kinh doanh bán lẻ có thiết bị thanh toán điện tử đạt 56,2%. Tổng số người dân nộp thuế đã cài đặt ứng dụng và nộp thuế điện tử trên ứng dụng eTax Mobile thành công là 502 Người nộp thuế, với số tiền hơn 1,2 tỷ đồng.

Tổ chức triển khai hướng dẫn công dân cài đặt ứng dụng VNeID, tạo lập kích hoạt sử dụng tài khoản định danh điện tử mức 1, mức 2, tích hợp thông tin bảo hiểm y tế và giấy phép lái xe của công dân. Đến nay đã tổ chức thu nhận 44.467/85.660 hồ sơ tài khoản định danh điện tử mức 2 (đạt tỷ lệ 51.91%).

Lĩnh vực giáo dục – đào tạo triển khai, hướng dẫn điểm 07 trường học triển khai thực hiện chuyển đổi số trong công tác quản lý giáo dục, công tác dạy và học như: Tổ chức xây dựng kho học liệu số; học sinh được trang bị kiến thức và bảo vệ trên môi trường mạng; học sinh có học bạ điện tử và sổ điểm điện tử; Triển khai thanh toán học phí bằng phương thức thanh toán không dùng tiền mặt; các phần mềm chuyên ngành như phần mềm quản lý thống kê giáo dục và cơ sở dữ liệu ngành; phần mềm Phổ cập giáo dục; phần mềm “Hệ sinh thái quản lý giáo dục Việt Nam VnEdu” ...

Lĩnh vực y tế tham mưu chỉ đạo, triển khai tạo lập Hồ sơ sức khỏe cá nhân cho người dân trên địa bàn. Hết năm 2022, toàn thành phố đã tạo lập được hồ sơ sức khỏe cho 102.016 người, đạt 100%. Chỉ đạo thực hiện quản lý, cập nhật dữ liệu tiêm chủng trẻ em < 1 tuổi trên phần mềm tiêm chủng của

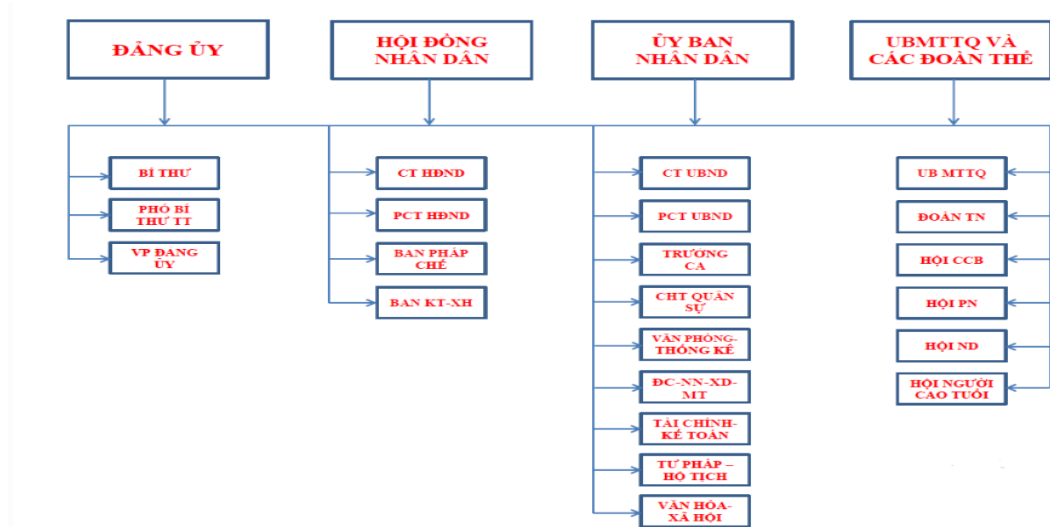
Bộ Y tế. Triển khai thanh toán viện phí không dùng tiền mặt đạt 35%; triển khai Ứng dụng Bản đồ điện tử nhân viên y tế và Bản đồ điện tử xe cứu thương trên địa bàn thành phố.

Có thể thấy rằng, sau một thời gian triển khai công tác chuyển đổi số tại các xã, phường trên địa bàn thành phố Yên Bái đã tác động, làm thay đổi lớn về tư tưởng, nhận thức của các cơ quan, tổ chức, và người dân trên địa bàn, nâng cao chất lượng hoạt động của chính quyền các xã, phường, đẩy mạnh công tác cải cách thủ tục hành chính, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của địa phương theo hướng văn minh, hiện đại. Điều này đã khẳng định, hệ thống chính trị của địa phương, từ thành phố đến cơ sở đã làm tốt vai trò, vị trí, chức năng, nhiệm vụ của mình trong công tác chuyển đổi số ở địa phương, khẳng định chất lượng đội ngũ công chức cấp xã cơ bản đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ được giao trong bối cảnh chuyển đổi số.

2.1.3. Giới thiệu bộ máy cấp xã tại thành phố Yên Bái

Về bộ máy cấp xã tại thành phố Yên Bái hiện đang được áp dụng theo Sơ đồ 2.1 – Bộ máy cấp xã tại thành phố Yên Bái, cụ thể như sau:

Sơ đồ 2.1. Bộ máy cấp xã tại thành phố Yên Bái



(Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố)

Số lượng cán bộ, công chức cấp xã được thực hiện theo Quyết định số 581/QĐ-UBND, ngày 05/4/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh Yên Bái về việc giao số lượng, bố trí cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh Yên Bái, trong đó các xã, phường thuộc thành phố hiện nay còn 06 chức danh công chức cấp xã là Chỉ huy trưởng Quân sự; Công chức văn phòng-Thống kê; công chức Địa chính Nông nghiệp – xây dựng – Môi trường; Công chức Tài chính Kế toán; Công chức Tư pháp hộ tịch; công chức Văn hóa – xã hội.

2.2. Thực trạng nâng cao chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số

Nhìn chung đội ngũ công chức cấp xã của thành phố có phẩm chất chính trị đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị vững vàng, lối sống giản dị, trong sáng, am hiểu đời sống của nhân dân, tâm huyết với cơ sở, có ý thức không ngừng học tập, rèn luyện, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Cùng với đó, cấp ủy chính quyền các cấp luôn quan tâm, nhận thức đúng đắn về vị trí, vai trò, yêu cầu đặt ra đối với công chức cấp xã, triển khai nhiều chính sách cán bộ thực hiện có nền nếp, khoa học, có tính kế thừa và phát triển, tình trạng công chức cấp xã là người địa phương chỉ còn một tỷ lệ nhỏ (23,5%), góp phần tác động tích cực đến đội ngũ công chức cấp xã trong việc tạo động lực để cá nhân công chức tự học tập, rèn luyện, nâng cao trình độ, kỹ năng của bản thân, góp phần nâng cao chất lượng công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.

Giai đoạn 2021 – tháng 6/2023, chất lượng công chức cấp xã tại thành phố Yên Bái đã từng bước được hoàn thiện, chuẩn hóa về số lượng và chất lượng, là đội ngũ quan trọng góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố đã đề ra “Xây dựng thành phố Yên Bái thân thiện, xanh, hài hòa, bản sắc, hạnh phúc”.

2.2.1. Số lượng, cơ cấu đội ngũ công chức cấp xã thành phố Yên Bái

2.2.1.1. Số lượng công chức cấp xã

Thành phố Yên Bái hiện có 09 phường, 06 xã với tổng số cán bộ, công chức cấp xã là 293 người (Số liệu thống kê đến ngày 01/6/2023), trong đó công chức cấp xã là 138 người, chiếm 47,1%, được thể hiện tại bảng 2.3 dưới đây:

Bảng 2.2. Số lượng công chức chuyên môn cấp xã theo vị trí công tác từ năm 2021 – T6/2023

TT	Chức danh CC	Số lượng công chức cấp xã					
		2021		2022		Tháng 5/2023	
		CT giao	SL có	CT giao	SL có	CT giao	SL có
1	CHT Quân sự	15	14	15	13	15	15
2	Văn phòng – Thống kê	29	24	29	25	29	25
3	CC Địa chính – Xây dựng	30	29	30	30	30	28
4	CC Tài chính – Kế toán	15	18	15	16	15	15
5	CC Tư pháp – Hộ tịch	29	26	29	26	29	26
6	CC Văn hóa – Xã hội	30	29	30	30	30	29
Tổng		148	140	148	140	148	138

(Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố hàng năm)

Bảng 2.2 cho thấy, đến tháng 6/2023 toàn thành phố có 138 công chức cấp xã, số lượng công chức cơ bản được bố trí đầy đủ theo từng vị trí công tác, đảm bảo mỗi một chức danh có tối thiểu 01 người/ chức danh/ xã, phường. Có một số chức danh công chức chuyên môn được phân bổ 02 người như công chức địa chính – Nông nghiệp – xây dựng – Môi trường; Văn hóa – xã hội; Văn phòng – Thống kê; Tư pháp – Hộ tịch, cơ bản đã phản ánh đúng thực tế công việc có lĩnh vực cần phải có 02 người đảm nhiệm một vị trí công chức để đảm bảo chất lượng, hiệu quả triển khai thực hiện nhiệm vụ.

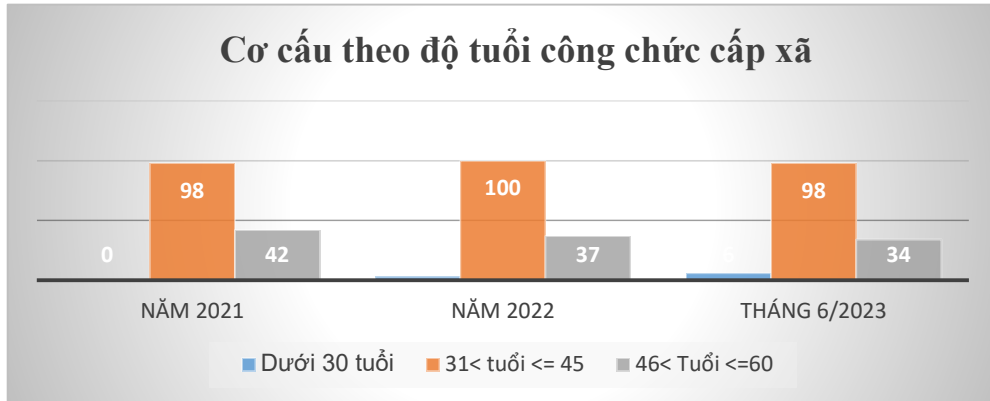
Bên cạnh đó, số lượng công chức thực tế đến tháng 06/2023 có xu hướng giảm do một số công chức đến thời hạn nghỉ hưu hoặc xin nghỉ để làm công việc khác, việc tuyển dụng chưa đảm bảo dẫn đến bị thiếu về số lượng ở một số chức danh như Công chức địa chính xây dựng; công chức tư pháp. Điều này sẽ ảnh hưởng đến chất lượng triển khai thực hiện nhiệm vụ của địa phương.

2.2.1.2. Cơ cấu công chức theo giới tính

Những năm gần đây, tỷ lệ công chức cấp xã có số lượng công chức có giới tính nữ giới chiếm tỷ lệ cao hơn nam giới. Tại Bảng tổng hợp Phụ lục 7 cho thấy, tỷ lệ công chức chuyên môn cấp xã là nữ giới là 69,6%, nam giới là 30,4%. Trong đó đối với chức danh Chỉ huy trưởng BCH Quân sự 100% giới tính là nam; công chức là nữ giới ở một số chức danh chiếm tỷ lệ cao như chức danh Công chức Kế toán ngân sách (100%); Công chức Văn hóa – Xã hội (86,2%); công chức Văn phòng – thống kê, công chức địa chính – xây dựng (75%). Trên thực tế, đối với chức danh Công chức địa chính xây dựng thì đang cần tỷ lệ giới tính nam giới nhiều hơn để phù hợp với đặc thù công việc. Đối với chức danh công chức Tư pháp tỷ lệ giới tính cân bằng hơn cả (nam giới 46,15 %; nữ giới 53,85). Đây cũng là một tỷ lệ hợp lý, đảm bảo giới tính phù hợp với tính chất đặc thù công việc chuyên môn của từng chức danh cụ thể. Tỷ lệ công chức là nữ giới tăng trong những năm gần đây cũng thể hiện xu hướng mong muốn làm việc ổn định trong cơ quan nhà nước của nữ giới hiện nay.

2.2.1.3. Về cơ cấu theo độ tuổi

Độ tuổi của công chức các xã, phường thể hiện Biểu đồ 2.1 như sau:

Biểu đồ 2.1. Cơ cấu công chức cấp xã theo độ tuổi

(Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Yên Bái năm 2023)

Công chức cấp xã trên địa bàn thành phố Yên Bái có độ tuổi từ 31 đến 45 tuổi không có sự giao động nhiều qua các năm và chiếm tỉ lệ lớn nhất (71,01%). Thấp hơn là tỷ lệ đối với độ tuổi từ 46 đến 60 tuổi (24,64%), và số lượng công chức cấp xã ở độ tuổi này có xu hướng giảm dần (từ năm 2021 số lượng là 42 người đến tháng 6/2023 còn 34 người). Mặt khác, số lượng công chức cấp xã có độ tuổi dưới 30 tuổi chiếm thấp nhất, nhưng lại tăng dần qua các năm (năm 2021 không có trường hợp nào, tuy nhiên đến tháng 6/2023 có 06 người, chiếm 4,35% tổng số công chức cấp xã). Như vậy có thể thấy, cơ cấu về độ tuổi của đội ngũ công chức cấp xã khá ổn định và có xu hướng giảm dần tỷ lệ độ tuổi từ 46-60 và tăng dần tỷ lệ độ tuổi dưới 30. Điều này khá phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ đặt ra hiện nay, đa số công chức cấp xã có độ tuổi còn khá trẻ, vừa đảm bảo tính kế thừa vừa đảm bảo việc tiếp cận, tiếp thu dễ dàng với những kiến thức khoa học công nghệ trong giai đoạn chuyển đổi số, là một điều kiện thuận lợi để góp phần thực hiện thắng lợi công cuộc chuyển đổi số của địa phương.

2.2.2. Chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số

2.2.2.1. Về kiến thức

Công chức thành phố Yên Bái hiện nay cơ bản đã được đảm bảo về

trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, trình độ tin học – ngoại ngữ, trình độ chính trị, trình độ quản lý nhà nước. Nhìn qua số liệu tại bảng Phụ lục 8 có thể thấy trong nhiều năm gần đây, 100% công chức tại các xã, phường đạt yêu cầu về trình độ văn hóa 12/12. Đối với trình độ chuyên môn, đến tháng 12/2021 có 132 đồng chí có trình độ chuyên môn Đại học, Thạc sỹ, trong đó có 02 đồng chí đã có trình độ Thạc sỹ, điều này cho thấy ý thức rèn luyện, học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của công chức cấp xã ngày càng được nâng lên. Bên cạnh đó, năm 2021 vẫn còn 06 người có trình độ Trung cấp; 02 người có trình độ cao đẳng, chủ yếu là công chức giữ chức danh Chỉ huy trưởng Ban chỉ huy quân sự các xã, phường. Đến tháng 06/2023 số lượng này được giảm dần qua các năm, không còn công chức có trình độ trung cấp và còn 01 đồng chí có trình độ chuyên môn cao đẳng (Chức danh CHT BCH quân sự). Điều này càng khẳng định việc chủ động nhận thức, nâng cao trình độ chuyên môn của cá nhân công chức. Với trình độ văn hóa và chuyên môn của công chức cấp xã trên địa bàn thành phố hiện nay cơ bản đã đảm bảo tiếp thu kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm để tham mưu tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao.

Về trình độ lý luận chính trị, tỷ lệ công chức cấp xã có trình độ trung cấp chính trị tăng dần qua các năm. Công chức cấp xã có 134/138 đồng chí là đảng viên Đảng cộng sản Việt Nam thì có 127 đồng chí đã qua đào tạo Trung cấp lý luận chính trị, chiếm 97,1%. Điều này khẳng định thành phố Yên Bái và bản thân đội ngũ công chức cấp xã rất quan tâm đến việc nâng cao trình độ lý luận chính trị nhằm rèn luyện bản lĩnh, nhận thức chính trị, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Về bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, đến năm 2023, có 132/138 công chức cấp xã đã có chứng chỉ bồi dưỡng quản lý nhà nước ngạch chuyên viên và ngạch cán sự (chiếm 95,65% tổng số công chức cấp xã). Tuy nhiên,

còn một tỷ lệ công chức chưa đạt chuẩn yêu cầu về nội dung này do một số người mới được tuyển dụng, chưa được tham gia lớp bồi dưỡng quản lý nhà nước.

Về trình độ tiếng anh, tin học, nhìn bảng 2.6 có thể thấy đến tháng 6/2023 tỷ lệ công chức cấp xã có chứng chỉ tiếng anh, tin học khá cao (chứng chỉ tin học đạt 94,2%, chứng chỉ ngoại ngữ đạt 71,1%). Tuy nhiên, việc ứng dụng trình độ ngoại ngữ, tin học của công chức cấp xã trong công việc hiện nay còn nhiều hạn chế. Đặc biệt với trình độ ngoại ngữ, thực tế môi trường làm việc của cơ quan Nhà nước không được sử dụng thường xuyên, việc ứng dụng ngoại ngữ, tin học của công chức cấp xã chủ yếu được đào tạo từ khi còn học tại các trường chuyên nghiệp, vì vậy đội ngũ công chức cấp xã chưa có sự quan tâm, đầu tư cho việc học tập, nghiên cứu. Bên cạnh đó là một bộ phận công chức chưa thực sự chủ động trong việc rèn luyện ngoại ngữ, cập nhật kiến thức kỹ năng tin học, dẫn đến việc hình thành kỹ năng mềm ngoại ngữ, tin học ở một bộ phận công chức cấp xã còn hạn chế, ảnh hưởng đến quá trình thực hiện và kết quả nhiệm vụ của công chức cấp xã trong giai đoạn chuyển đổi số.

Về kiến thức, hiểu biết của công chức cấp xã về nội dung và nhiệm vụ chuyển đổi số cấp xã được thể hiện qua kết quả khảo sát việc tự đánh giá của 90 công chức cấp xã, và qua khảo sát đánh giá, nhận xét đối với 60 cán bộ, lãnh đạo các cấp thuộc phòng, ban, chuyên môn thành phố, chuyên viên phụ trách công tác chuyển đổi số của Sở Thông tin và Truyền thông tỉnh. Kết quả thể hiện qua bảng tổng hợp tại phụ lục số 4, có thể thấy 100% công chức lựa chọn nắm rõ nội dung các văn bản chỉ đạo, triển khai thực hiện, nhưng chỉ có 89,7% công chức cấp xã khẳng định nắm rõ được các nhiệm vụ trọng tâm về chuyển đổi số và các nhiệm vụ địa phương cần triển khai thực hiện; 100% công chức cấp xã nghiêm túc tập huấn, tiếp thu các kiến thức về chuyển đổi

số, nhưng chỉ có 82,4% công chức cấp xã khẳng định có thể áp dụng các kiến thức, hiểu biết về chuyển đổi số trong thực hiện nhiệm vụ chính trị của xã.

Về phía cán bộ tỉnh, thành phố và cán bộ lãnh đạo các xã, phường đánh giá việc trang bị kiến thức, hiểu biết về nội dung và nhiệm vụ chuyển đổi số cấp xã của công chức cấp xã đánh giá, 82,5% công chức cấp xã đã nắm được các văn bản triển khai và các nhiệm vụ trọng tâm về chuyển đổi số và đã nắm chắc kiến thức, nội dung tập huấn và áp dụng trong công việc; 87,8% công chức có tính tự giác nghiên cứu, hiểu rõ về các ứng dụng và đáp ứng được yêu cầu, sẵn sàng triển khai ứng dụng trong công việc.

Như vậy, có thể thấy cơ bản công chức các xã, phường được trang bị và có ý thức chủ động trang bị kiến thức, hiểu biết về nội dung và nhiệm vụ chuyển đổi số ở chính quyền cấp xã tương đối tốt, đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ đề ra. Bên cạnh đó, vẫn còn một bộ phận công chức cấp xã chưa chủ động tìm hiểu, nghiên cứu, kiến thức, hiểu biết về nội dung và nhiệm vụ chuyển đổi số ứng dụng và hiểu rõ về các ứng dụng, công nghệ về chuyển đổi số phục vụ công việc và sẵn sàng ứng dụng phục vụ cho công việc.

Về kiến thức, hiểu biết của công chức cấp xã đối với các ứng dụng chuyển đổi số cấp xã, cơ bản công chức cấp xã đã nắm được các tính năng, nghiệp vụ, và biết vận hành, khai thác, quản lý dữ liệu tương đối tốt đối với các ứng dụng chính quyền số như hệ điều hành quản lý văn bản và giao việc Voffice; hệ thống dịch vụ công trực tuyến; phòng họp không giấy tờ; hòm thư công vụ; hệ thống hội nghị trực tuyến; và các ứng dụng phục vụ công tác chuyên môn, nghiệp vụ của công chức cấp xã. Được đánh giá thông qua kết quả vận hành, ứng dụng các nền tảng số trong chính quyền số, trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn và thông qua kết quả đánh giá của đội ngũ cán bộ, lãnh đạo quản lý các cấp.

Kết quả triển khai hệ điều hành quản lý văn bản và giao việc Voffice, theo kết quả tại bảng tổng hợp Phụ lục 1 và kết luận về tồn tại, hạn chế được chỉ ra tại cuộc kiểm tra Cải cách hành chính các xã, phường năm 2021 cho thấy còn một số xã, phường trên địa bàn chưa chấp hành nghiêm việc sử dụng, vận hành thường xuyên hệ điều hành Voffice, còn để tình trạng văn bản đi, đến tồn đọng ở tài khoản của Văn thư cơ quan. Tuy nhiên, đến tháng 6/2023 các văn bản đi, đến được tiếp nhận, xử lý và trao đổi công việc trên hệ điều hành đảm bảo theo quy trình tỷ lệ đạt 100%, đảm bảo cập nhật dữ liệu văn bản kết quả xử lý công việc, thể hiện thời gian hoàn thành công việc được giao, tạo dữ liệu lưu trữ để khai thác, sử dụng khi cần thiết và hình thành dữ liệu lịch sử chứng minh kết quả chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương. Cho thấy dưới yêu cầu chuyển đổi số đòi hỏi sự quan tâm, quán triệt của chính quyền các cấp và sự chuyển biến của một bộ phận lớn công chức cấp xã chủ động thay đổi thói quen làm việc, rèn luyện kiến thức, nghiệp vụ xử lý công việc trên môi trường mạng thay vì văn bản giấy, chủ động cập nhật kiến thức, hiểu biết về các tính năng ứng dụng và sử dụng, vận hành thành thạo hệ điều hành Voffice. Về kết quả tạo lập hồ sơ công việc và lưu trữ hồ sơ trên môi trường mạng các tính năng mới hoàn thiện và triển khai, cần tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ tạo lập hồ sơ công việc điện tử và lưu trữ hồ sơ trên môi trường mạng trong thời gian tới.

Bên cạnh đó, vẫn còn một tỷ lệ văn bản đi tiếp nhận xử lý chưa kịp thời, chưa đúng quy trình, chưa được ký số và gửi đi trên môi trường mạng đúng thời hạn giao xử lý công việc. Điều này thể hiện còn một bộ phận công chức kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin trong vận hành hệ điều hành còn hạn chế dẫn đến chưa đáp ứng được quy trình vận hành, một bộ phận nhỏ công chức văn phòng – thống kê chưa phát huy được vai trò, trách nhiệm của mình trong việc theo dõi, quản lý quá trình xử lý văn bản của công chức cấp

xã khác trong cơ quan để tham mưu cho Chủ tịch UBND xã, phường đơn đốc nhắc nhở.

Đối với dịch vụ công trực tuyến đa số công chức cấp xã làm việc tại bộ phận hành chính công đều có kiến thức, nghiệp vụ vận hành hệ thống đảm bảo khai thác, kiểm tra dữ liệu, xử lý thủ tục hành chính, phối hợp chỉnh sửa, cập nhật dữ liệu nếu bị sai. Bên cạnh đó, số lượng thủ tục hành chính xử lý trên dịch vụ công trực tuyến tại các xã, phường ngày một tăng lên; thực hiện nhiệm vụ ký số, số hóa hồ sơ, giấy tờ, kết quả giải quyết thủ tục hành chính, đòi hỏi công chức cấp xã phải nghiên cứu, nắm chắc nghiệp vụ chuyên môn để hướng dẫn người dân thực hiện các thủ tục và nộp hồ sơ trực tuyến, có kiến thức hiểu biết về công nghệ số để tham mưu giải quyết nhanh chóng các giao dịch của người dân, góp phần cắt giảm chi phí, thời gian đi lại của tổ chức và cá nhân.

Với tỷ lệ hồ sơ trực tuyến được giải quyết đúng hạn và trước hạn tăng dần qua các năm được thể hiện tại bảng 2.2, có thể thấy với sự tác động của chuyển đổi số, kiến thức, nghiệp vụ vận hành hệ thống dịch vụ công trực tuyến của công chức cấp xã được nâng lên, có sự chuyển biến tích cực. Đội ngũ công chức cấp xã cơ bản đáp ứng được yêu cầu về kiến thức, trình độ công nghệ triển khai vận hành dịch vụ công trực tuyến. Đã vận hành khá thuần thục phần mềm xử lý dịch vụ công trực tuyến, chấp hành nghiêm việc xử lý nhận, chuyên, xử lý, trả hồ sơ qua phần mềm, việc số hóa hồ sơ thủ tục hành chính trên hệ thống, thực hiện tạo lập các thông tin, dữ liệu, khai thác, sử dụng dữ liệu trên hệ thống dịch vụ công trực tuyến.

Theo bảng 2.2 cũng cho thấy hàng năm vẫn còn có những hồ sơ bị xử lý trễ hạn, còn tỷ lệ người dân đánh giá chưa thực sự hài lòng. Điều này thể hiện còn tồn tại một bộ phận công chức cấp xã làm việc, tham mưu triển khai vận hành dịch vụ công trực tuyến chưa thực sự đảm bảo, kiến thức, nghiệp vụ

ứng dụng công nghệ còn hạn chế.

Với phòng họp không giấy tờ, sau hơn 02 năm triển khai quyết liệt, đến nay, 100% cán bộ, công chức các xã, phường đều sử dụng thiết bị thông minh để khai thác, sử dụng tài liệu trước, trong và sau quá trình tham gia họp, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số đặt ra. Tỷ lệ công chức cấp xã khai thác được tài liệu trong phòng họp không giấy tờ tăng lên hàng năm (Năm 2019 với hình thức phòng họp không giấy tờ mới được triển khai hầu hết không nhận được sự hưởng ứng từ đội ngũ cán bộ, công chức. Đến nay đa số công chức đều cảm thấy tiện lợi với phòng họp không giấy tờ mà vẫn đảm bảo nội dung họp theo quy định). Bên cạnh đó, trên thực tế còn tỉ lệ công chức chưa khai thác thành thạo được tài liệu, dữ liệu của phòng họp không giấy tờ, điều này thường diễn ra đối với công chức ở độ tuổi từ 46 tuổi trở lên với lý do “mắt kém, đọc tài liệu trên điện thoại gặp khó khăn, không tập trung, ...”. Một bộ phận nhỏ khác do còn thụ động, ý thức còn hạn chế, không chịu nghiên cứu tài liệu chuẩn bị nội dung họp.

Việc sử dụng hòm thư công vụ để gửi, nhận, trao đổi văn bản, công việc luôn được chính quyền các cấp quan tâm, chỉ đạo sử dụng thường xuyên. Tuy nhiên trên thực tế, tỷ lệ công chức cấp xã sử dụng hòm thư công vụ thường xuyên còn khá thấp (chỉ đạt 47%). Hầu hết, công chức cấp xã đều có nghiệp vụ truy cập và sử dụng thư điện tử, tuy nhiên do thói quen của công chức trước khi làm việc tại cơ quan nhà nước đều có sử dụng mail cá nhân riêng, có nhiều dữ liệu công việc cá nhân ở đó. Họ còn tư tưởng ngại, không muốn thay đổi, chuyển sang sử dụng hòm thư công vụ.

Về việc vận hành hệ thống hội nghị truyền hình trực tuyến vận hành khá đơn giản nên công chức các xã, phường đều đã đáp ứng vận hành tốt phục vụ cho các hội nghị trực tuyến tại các điểm cầu xã, phường. Sau 02 năm tình hình dịch bệnh Covid-19 diễn biến phức tạp, các cuộc họp, các lớp bồi dưỡng,

tập huấn trực tiếp hầu như không thể diễn ra đã phát huy vai trò của hệ thống hội nghị truyền hình trực tuyến. Từ đó, cũng rèn luyện cho công chức kỹ năng lắng nghe, tiếp thu kiến thức thông qua hình thức trực tuyến.

Đối với ứng dụng, nền tảng số trong triển khai nhiệm vụ chuyên môn được thể hiện qua kết quả từng lĩnh vực phụ trách của công chức cấp xã.

Trong lĩnh vực phát triển kinh tế số do công chức địa chính – kinh tế tham mưu tổ chức thực hiện, đa số công chức địa chính kinh tế các xã, phường đã làm tốt việc tham mưu triển khai chuyển đổi số trong các hoạt động phát triển thương mại điện tử, phát triển các hình thức thanh toán không dùng tiền mặt, tuyên truyền, hướng dẫn các cơ sở kinh doanh trên địa bàn các xã, phường thay đổi hình thức kinh doanh phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số.

Công chức địa chính – xây dựng làm tốt công tác tham mưu chuyển đổi số trong lĩnh vực tài nguyên và môi trường, quy hoạch, triển khai ứng dụng phần mềm chuyên ngành như phần mềm quản lý dự án Smart Box; phần mềm tính dự toán công trình G8; phần mềm quyết toán công trình F1, GXD,

Công chức văn hóa – xã hội phụ trách công tác phát triển xã hội số: Trong lĩnh vực lao động, thương binh và xã hội tham mưu quản lý, khai thác có hiệu quả hệ thống phần mềm ứng dụng như phần mềm quản lý đối tượng người có công, quản lý đối tượng bảo trợ xã hội, quản lý theo dõi trẻ em,.... Công chức phụ trách công tác văn hóa – thông tin làm tốt công tác tham mưu chính trong lĩnh vực chuyển đổi số của địa phương, quản lý vận hành hệ thống loa truyền thanh trực tuyến, tham mưu quản lý nhà nước về công tác chuyển đổi số trong lĩnh vực giáo dục – đào tạo; lĩnh vực y tế trên địa bàn.

Công chức Tư pháp tham mưu khai thác có hiệu quả hệ thống phần mềm chuyên ngành lĩnh vực tư pháp như: Quản lý hộ tịch dùng chung, Thống kê ngành tư pháp dùng chung, Chứng thực ...

Công chức Văn phòng-Thống kê theo chức năng nhiệm vụ còn được phân công điều tra thu nhập thông tin kinh tế xã hội hàng quý qua hệ thống dữ liệu chung của tỉnh thành phố bằng phiếu điều tra trực tuyến sử dụng internet (Webform) và phiếu điều tra điện tử (API) sử dụng trên thiết bị di động....

Công chức Kế toán – Ngân sách xã tiếp tục tham mưu khai thác hiệu quả hệ thống phần mềm quản lý như: phần mềm TABMIS (hệ thống thông tin quản lý ngân sách và kho bạc); phần mềm kế toán hành chính sự nghiệp MISA; kê khai thuế điện tử; kê khai bảo hiểm xã hội điện tử...

Bên cạnh đó, trong quá trình thực hiện nhiệm vụ triển khai các nội dung chuyển đổi số liên quan đến công tác chuyên môn, ngành, lĩnh vực trên địa bàn xã, phường, đến nay có 18 công chức cấp xã đã đưa ra sáng kiến triển khai có hiệu quả ứng dụng nền tảng số đến người dân các thôn, tổ dân phố trên địa bàn; được các địa phương khác trong thành phố học tập, áp dụng nhân rộng phù hợp với địa phương của họ. Bên cạnh đó, có 28 lượt ý kiến đóng góp, phối hợp cùng nhà cung cấp hệ thống dữ liệu cải tiến, hoàn chỉnh những tính năng còn bất cập. Điều này cho thấy công chức cấp xã đã biết kết hợp giữa kiến thức ứng dụng công nghệ, kiến thức chuyên môn tham gia cải tiến, hoàn thiện hệ thống, ứng dụng, nền tảng số, sáng tạo để áp dụng thực tiễn tại địa phương. Điều này thực sự quan trọng bởi trong giai đoạn chuyển đổi số, việc triển khai đến địa bàn thôn, tổ dân phố còn gặp nhiều khó khăn do nhận thức và kiến thức, kỹ năng số của người dân còn mới mẻ và hạn chế; nền tảng số, ứng dụng, hệ thống chưa được hoàn thiện các tính năng bởi nhà cung cấp không phải là người thực hiện chuyên môn nhiều chi tiết sẽ không thể nắm hết được.

Qua kết quả quản lý, vận hành các ứng dụng chuyển đổi số cấp xã có thể thấy công chức các xã, phường cơ bản đã có kiến thức, hiểu biết và tham mưu tổ chức thực hiện tốt việc ứng dụng chuyển đổi số trong thực hiện nhiệm

vụ tại địa phương tạo nên những kết quả ban đầu khá tích cực.

Tiếp tục triển khai khảo sát đánh giá đối với 60 cán bộ, lãnh đạo quản lý ngành dọc, các xã, phường và Sở Thông tin – Truyền thông, kết quả được thể hiện tại bảng tổng hợp phụ lục số 5, cho thấy có 56 ý kiến đánh giá (đạt tỷ lệ 93,3%) cho rằng công chức các xã, phường đã có kiến thức, hiểu biết cơ bản để vận hành, quản lý, khai thác các ứng dụng chính quyền số cũng như các ứng dụng phục vụ công tác chuyên môn phát triển kinh tế số, xã hội số đạt từ mức độ trung bình trở lên, trong đó 73,3% ý kiến đánh giá đạt mức độ khá, tốt trở lên. Đa số công chức các xã, phường đều được đánh giá có hiểu biết sâu về các ứng dụng chính quyền số và có thể vận hành, quản lý, sử dụng, khai thác trong thực hiện nhiệm vụ. Họ có thể nắm được và chủ động xử lý khi có lỗi hoặc các vấn đề phát sinh, và có thể hướng dẫn cho đồng nghiệp của mình về cách thức sử dụng, vận hành ứng dụng. Tuy nhiên, còn 11 ý kiến cho rằng công chức cấp xã đáp ứng ở mức trung bình và 4 ý kiến đáp ứng ở mức yếu, kém. Điều này cho thấy vẫn còn một tỷ lệ công chức chưa hoàn toàn đáp ứng được yêu cầu ứng dụng chuyển đổi số cấp xã trong triển khai nhiệm vụ chuyên môn. Trên thực tế, vẫn còn có công chức vận hành chưa hiệu quả ứng dụng do kiến thức, hiểu biết về ứng dụng chuyển đổi số cấp xã chưa thật sự tốt, thu thập, xử lý dữ liệu chưa chính xác, chưa nắm được quy trình vận hành ứng dụng.

2.2.2.2. Về kỹ năng

Để đánh giá mức độ đạt yêu cầu về kỹ năng của công chức cấp xã, tác giả đã tiến hành điều tra đối với 45 cán bộ lãnh đạo của 15 xã, phường và 30 cán bộ lãnh đạo các phòng, ban, chuyên môn của huyện, trong đó đánh giá các kỹ năng: Kỹ năng giao tiếp hành chính, kỹ năng tham mưu đề xuất, kỹ năng soạn thảo văn bản, kỹ năng thu thập, xử lý và cung cấp thông tin; các kỹ năng phục vụ công tác chuyên môn của từng chức danh với các mức độ đáp

ứng yêu cầu: Tốt; khá; trung bình; kém và không đánh giá được. Qua kết quả điều tra khảo sát đánh giá về mức độ đáp ứng yêu cầu kỹ năng của công chức cấp xã do đội ngũ cán bộ lãnh đạo cấp xã, lãnh đạo các phòng, ban thành phố đánh giá tại Bảng tổng hợp Phụ lục số 1 và Biểu đồ tổng hợp Phụ lục 9 thì hầu hết các kỹ năng của công chức cấp xã đều được đánh giá đạt yêu cầu chung về kỹ năng với mức độ từ trung bình trở lên (từ 86,6% đến 93,6% cho các tiêu chí cụ thể), điều này có thể thấy rằng công chức cấp xã đã dần đáp ứng được những yêu cầu chung về kỹ năng để đáp ứng yêu cầu thực tiễn thực hiện nhiệm vụ được giao. Trong đó, với kỹ năng giao tiếp hành chính thì kỹ năng lắng nghe của công chức cấp xã được đánh giá mức độ khá, tốt cao nhất với tỷ lệ 79,9%, thấp nhất là kỹ năng hướng dẫn, thuyết trình với tỷ lệ 60,3%, điều này phản ánh đúng tình trạng thực tế còn một bộ phận công chức cấp xã với kỹ năng diễn đạt, hướng dẫn chưa thực sự tốt, có những vấn đề chưa thực sự thuyết phục người dân, chưa làm cho người dân hiểu được cặn kẽ, dẫn đến người dân phải đi lại nhiều lần để giải quyết thủ tục hành chính, chưa đem lại sự hài lòng cho người dân. Với kỹ năng tham mưu, đề xuất và kỹ năng soạn thảo văn bản được cán bộ, lãnh đạo quản lý các cấp đánh giá mức độ khá, tốt đạt 68,9%, tỷ lệ công chức cấp xã được đánh giá kỹ năng tham mưu, đề xuất đáp ứng yêu cầu của cán bộ, lãnh đạo quản lý các cấp ở mức trung bình hoặc yếu kém chiếm đến 40,1%. Điều này cho thấy kỹ năng tham mưu đề xuất và kỹ năng soạn thảo văn bản của công chức các xã, phường chưa thực sự thỏa mãn yêu cầu của lãnh đạo, quản lý.

Đối với kỹ năng số vận hành, quản lý khai thác các ứng dụng chính quyền số và ứng dụng phục vụ công tác chuyên môn của công chức cấp xã, tác giả tiến hành khảo sát việc đánh giá, nhận xét của 60 cán bộ, lãnh đạo các cấp thuộc phòng, ban, chuyên môn thành phố, chuyên viên phụ trách công tác chuyển đổi số của Sở Thông tin và Truyền thông tỉnh. Kết quả được thể hiện

tại bảng tổng hợp phụ lục số 5, cho thấy có 56 ý kiến đánh giá (đạt tỷ lệ 93,3%) công chức các xã, phường đã có kỹ năng cơ bản (kỹ năng xử lý dữ liệu, kỹ năng thu thập, xử lý, cập nhật, tổng hợp thông tin, kỹ năng vận hành, khai thác, sử dụng ứng dụng, kỹ năng đảm bảo an toàn thông tin môi trường mạng), đảm bảo để vận hành, quản lý, khai thác các ứng dụng chuyên đổi số đạt từ mức độ trung bình trở lên, trong đó 73,3% ý kiến đánh giá đạt mức độ khá, tốt trở lên.

Ngoài các kỹ năng vận hành, quản lý ứng dụng chính quyền số và ứng dụng phục vụ công tác chuyên môn, công chức cấp xã cần có các kỹ năng liên quan triển khai các ứng dụng liên quan đến phát triển kinh tế số - xã hội số. Kết quả đánh giá tại Phụ lục số 5, 55 ý kiến đánh giá công chức cấp xã có kỹ năng vận hành ứng dụng, kỹ năng thuyết trình, hướng dẫn người dân sử dụng ứng dụng, kỹ năng làm việc nhóm để thực hiện nhiệm vụ triển khai ứng dụng, trong đó có 44 ý kiến được đánh giá mức độ tốt và khá (chiếm 73,3%).

Như vậy về cơ bản, công chức cấp xã đã đáp ứng yêu cầu về kỹ năng triển khai các nhiệm vụ chuyển đổi số tại các xã, phường trên địa bàn. Tuy nhiên vẫn còn 6,7% ý kiến đánh giá cho rằng còn một bộ phận công chức cấp xã có kỹ năng còn hạn chế, ở mức độ yếu, kém, đánh giá ở mức độ trung bình cũng đạt khá cao với tỷ lệ 18,7%. Tỷ lệ này khá phù hợp với nhận định, đánh giá về đội ngũ công chức chưa có sự chuyên biến trong nhận thức và hành động về chuyển đổi số, và đa số diễn ra đối với đội ngũ công chức từ 46 tuổi trở đi.

2.2.2.3. Về thái độ

Tiếp tục thu thập phiếu điều tra, khảo sát đối với 110 phiếu là cán bộ, công chức các xã, phường và cán bộ lãnh đạo các phòng, ban, chuyên môn của thành phố về thái độ của công chức cấp xã được thể hiện qua hành vi, cách ứng xử của họ trong thái độ với nhân dân, thái độ với nhiệm vụ được

giao, thái độ với cấp trên đồng nghiệp, với bản thân mình với các mức độ: Hoàn toàn đồng ý; đồng ý; bình thường; không đồng ý. Qua kết quả tổng hợp đánh giá tại Bảng tổng hợp Phụ lục số 2 và Biểu đồ phụ lục số 10 có thể thấy thái độ làm việc của công chức cấp xã tương đối tốt với mức độ đánh giá từ trung bình trở lên đạt tỷ lệ 97,4%, trong đó tỷ lệ nhân dân đánh giá thái độ phục vụ ở mức độ khá và tốt đạt tỷ lệ 85,6%, đáp ứng cơ bản hài lòng đối với tổ chức, cá nhân khi đến giao dịch. Bên cạnh đó, thái độ làm việc, thái độ với cấp trên, đồng nghiệp, ý thức tổ chức kỷ luật cũng được đánh giá với tỷ lệ khá cao, cho thấy rằng, cơ bản công chức cấp xã ngày càng đáp ứng được yêu cầu về thái độ làm việc tại cơ quan, tổ chức đối với đồng nghiệp, cấp trên, đối với chính bản thân mình và làm hài lòng người dân khi đến giao dịch.

Tuy nhiên, cũng có thể thấy rằng thái độ phục vụ nhân dân, thái độ với nhiệm vụ được giao, ý thức tổ chức kỷ luật của công chức cấp xã vẫn còn tỷ lệ đánh giá ở mức “Yếu, kém”, điều này cho thấy vẫn còn một tỷ lệ công chức cấp xã còn hạn chế về thái độ phục vụ nhân dân, chưa có tinh thần hợp tác, phối hợp thực hiện nhiệm vụ, ý thức tổ chức kỷ luật chưa tốt, còn biểu hiện đi muộn về sớm, chưa tập trung giải quyết công việc.

Giai đoạn chuyển đổi số, thái độ thay đổi nhận thức và sẵn sàng hành động của công chức cấp xã rất quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả nâng cao chất lượng công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số. Tác giả đã tiến hành điều tra khảo sát đối với 90 công chức cấp xã, trong đó tác giả đặt ra các câu hỏi đánh giá về mức độ thay đổi trong nhận thức và sẵn sàng hành động chuyển đổi số của công chức cấp xã. Kết quả bảng tổng hợp khảo sát tại Bảng tổng hợp Phụ lục số 3 cho thấy, có 91% tỷ lệ công chức cấp xã chọn “Không có ý kiến”; “Đồng ý” và hoàn toàn đồng ý” với câu hỏi về “Khái niệm chuyển đổi số”, trong đó có 76,7% tỷ lệ công chức cấp xã lựa chọn đáp án họ chắc chắn đã hiểu khái niệm về chuyển đổi số, 14,4% còn đần

đo về sự nhận thức của mình; 80% tỷ lệ công chức cấp xã khẳng định chuyển đổi số có tác động mạnh mẽ đến công việc và cuộc sống hàng ngày của họ, trở nên tiện lợi, đơn giản, hiện đại, tiết kiệm thời gian, chi phí. Họ cảm thấy thích thú, mong muốn sử dụng các thiết bị thông minh, các ứng dụng của chuyển đổi số trong cuộc sống và trong công việc. Khẳng định về tính tất yếu khách quan của chuyển đổi số, 92% công chức cấp xã đã đồng tình với nhận định “chuyển đổi số là vấn đề tất yếu khách quan của thời đại, và mỗi cá nhân, tổ chức đều phải đón nhận và thay đổi suy nghĩ, hành động để tồn tại và phát triển”. Điều này cho thấy với môi trường làm việc trong hệ thống chính trị, mặc dù có tỷ lệ % công chức thể hiện quan điểm họ chưa hiểu rõ về chuyển đổi số cũng như vai trò và những tác động của chuyển đổi số đến cuộc sống và công việc của bản thân, nhưng khi khẳng định về tính tất yếu khách quan và những hành động phải thực hiện để chuyển đổi số thì họ vẫn đồng tình và đều thể hiện quan điểm sẵn sàng thực hiện các nhiệm vụ trong công tác chuyển đổi số của địa phương và nghiêm chỉnh chấp hành nghiêm chỉnh tính kỷ luật trong quá trình thực hiện nhiệm vụ chuyển đổi số. Như vậy có thể khẳng định đa số công chức cấp xã đều có những nhận thức đúng đắn về chuyển đổi số và đều có mong muốn, sẵn sàng tiếp cận, ứng dụng trong cuộc sống và trong công việc của họ, và triển khai thực hiện nhiệm vụ chuyển đổi số tại địa phương.

Tiếp tục đánh giá về thái độ chủ động trang bị kiến thức, kỹ năng phục vụ nhiệm vụ chuyển đổi số của công chức cấp xã, theo kết quả Bảng tổng hợp khảo sát tại Phụ lục 4 có 91,1% tỷ lệ công chức cấp xã nghiêm túc tham gia, lắng nghe, tiếp thu kiến thức, kỹ năng về chuyển đổi số tại các buổi tập huấn do tỉnh, thành phố tổ chức; 78,9% tỷ lệ công chức cấp xã được đánh giá ở mức độ “Tốt” và “Khá” trong việc nghiêm túc chủ động tìm hiểu, nghiên cứu các ứng dụng, công nghệ về chuyển đổi số phục vụ công việc; họ sẵn sàng sử

dụng ứng dụng, công nghệ phục vụ thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương và nhiệm vụ chuyên môn cũng như hướng dẫn cho đồng nghiệp, bạn bè, người dân, tổ chức khi cần.

Để có cái nhìn khách quan, tác giả tiến hành khảo sát đánh giá đối với đội ngũ cán bộ, lãnh đạo quản lý và Sở Thông tin & Truyền thông về sự thái độ của công chức cấp xã trong thực hiện các nhiệm vụ chuyển đổi số, kết quả tại phụ lục 5 cho thấy, 100% công chức cấp xã được đánh giá có thái độ nghiêm túc khi tham gia và lắng nghe, tiếp thu các kiến thức, kỹ năng về chuyển đổi số tại các buổi tập huấn. Có 93,3% công chức cấp xã được đánh giá mức độ từ tốt đến trung bình đối với thái độ chủ động tìm hiểu, nghiên cứu các ứng dụng, công nghệ về chuyển đổi số phục vụ công việc và sẵn sàng sử dụng cũng như hướng dẫn cho đồng nghiệp, bạn bè, người dân, tổ chức khi cần. Đánh giá về thái độ trong triển khai, vận hành các ứng dụng chính quyền số và các ứng dụng phục vụ công tác chuyên môn từng lĩnh vực, có 93,3% công chức cấp xã được đánh giá mức độ từ tốt đến trung bình đối với thái độ nghiêm túc, tính kỷ luật cao, có tinh thần trách nhiệm trong việc vận hành ứng dụng, có tinh thần trách nhiệm cập nhật, theo dõi, kiểm soát thường xuyên để đảm bảo hệ thống thông tin của ứng dụng được an toàn, chính xác; nghiêm túc chấp hành theo sự chỉ đạo của cấp trên trong việc phối hợp triển khai các ứng dụng phát triển kinh tế số - xã hội số; nhiệt tình trách nhiệm trong hướng dẫn tổ chức, người dân cài đặt, sử dụng ứng dụng trong các lĩnh vực.

Bên cạnh đó, kết quả khảo sát tại Phụ lục 3, Phụ lục 4, Phụ lục 5 cho thấy còn tỷ lệ công chức cấp xã nhận thức và thay đổi hành động về chuyển đổi số và nội dung nhiệm vụ chuyển đổi số cấp xã còn hạn chế; chưa thực sự chủ động trong việc tìm hiểu, nghiên cứu các ứng dụng, công nghệ về chuyển đổi số; còn ngại hoặc nhường việc cho đồng nghiệp, đồng chí của mình khi

thực hiện nhiệm vụ chính trị liên quan đến chuyển đổi số; chưa có tinh thần trách nhiệm cao trong việc xây dựng, cập nhật thường xuyên dữ liệu.

Tác giả tiến hành phỏng vấn sâu đối với 01 đồng chí Công chức Văn hóa xã hội xã Tân Thịnh, cho rằng nguyên nhân hạn chế trong thái độ của một bộ phận công chức cấp xã “Ứng dụng công nghệ số trong thực hiện nhiệm vụ tại các xã, phường diễn ra gấp, nhanh, phức tạp, và đòi hỏi yêu cầu cao, chuẩn xác, trong khi có một bộ phận nhỏ công chức cấp xã, đặc biệt những công chức cấp xã từ độ tuổi 45 trở lên không thực sự có hứng thú với các nền tảng ứng dụng, họ ngại thay đổi thói quen, phong cách làm việc, thường nhờ người khác hoặc ỉ lại trong thực hiện nhiệm vụ liên quan đến chuyển đổi số”.

2.3. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ công chức các xã, phường tại thành phố Yên Bái

2.3.1. Công tác tuyển dụng công chức cấp xã

Xác định công tác tuyển dụng công chức cấp xã là một trong những nội dung quan trọng quyết định đến chất lượng của đội ngũ công chức hiện tại cũng như tương lai, đồng thời quyết định đến hiệu quả, kết quả thực hiện nhiệm vụ, trong những năm gần đây, thành phố Yên Bái rất quan tâm, đặc biệt chú trọng đến chất lượng công tác tuyển dụng công chức cấp xã.

Căn cứ Kế hoạch tuyển dụng của Ủy ban nhân dân tỉnh Yên Bái hàng năm, thành phố Yên Bái ban hành Kế hoạch tuyển dụng công chức cấp xã và thực hiện quy trình tuyển dụng theo đúng quy định tại Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 06/11/2019 của Bộ Nội vụ; Thông tư số 06/2020/TT-BNV ngày 02/12/2020 của Bộ Nội vụ. Kế hoạch tuyển dụng của Ủy ban nhân dân thành phố Yên Bái được công khai trên Trang thông tin điện tử của thành phố và niêm yết công khai tại UBND các xã, phường. Từ năm 2022, với sự phát triển mạnh mẽ của chuyển đổi số, thông tin tuyển dụng công chức cấp xã còn được công khai trên Trang thông tin điện tử, trên trang mạng xã hội

facebook các xã, phường, ứng dụng Yên Bái - S để mọi người dân được nắm rõ và tham gia ứng tuyển nếu đáp ứng đảm bảo đủ điều kiện.

Các tiêu chuẩn xét tuyển ứng viên được xây dựng trên quy định, đảm bảo trình độ chuyên môn, chuyên ngành đào tạo phù hợp với chức danh vị trí việc làm, đồng thời bám sát yêu cầu, định hướng chung của công tác tổ chức cán bộ trẻ hóa đội ngũ cán bộ, công chức, lựa chọn ưu tiên những ứng viên trẻ, ưu tú, năng động, sáng tạo, có sơ yếu lý lịch cá nhân thể hiện về trình độ tin học, nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và quá trình hội nhập quốc tế và công cuộc chuyển đổi số của địa phương.

Để ứng dụng chuyển đổi số và đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu về chuyển đổi số của các ứng viên trong 02 năm trở lại đây, ngoài việc thực hiện thi tuyển theo đúng quy trình tuyển dụng, thành phố Yên Bái hiện đã áp dụng tổ chức môn thi Kiến thức chung bằng hình thức thi trắc nghiệm trên máy tính, và việc ra đề thi đối với môn Tin học cũng đã chú trọng việc ra đề sát hạch kiểm tra về trình độ, và mức độ đáp ứng về kiến thức, trình độ, kỹ năng về công nghệ thông tin của các ứng viên.

Kết quả tuyển dụng từ năm 2021 đến tháng 6/2023, thành phố Yên Bái đã tuyển dụng được 21 người (năm 2021 tuyển dụng 08 người; năm 2022 là 08 người; tháng 06/2023: 05 người). Trong 21 công chức cấp xã được tuyển chọn 100% đã đạt trình độ đại học và chuyên ngành đào tạo đều phù hợp với vị trí việc làm. Về độ tuổi, có 04 đồng chí có độ tuổi từ 31-45 tuổi (04 đồng chí đều là những người làm việc ở vị trí hợp đồng hoặc cán bộ không chuyên trách các xã phường lâu năm), còn lại đều đang ở độ tuổi dưới 30 tuổi, điều này cho thấy thành phố Yên Bái hiện đang quan tâm, chú trọng và đặt chất lượng đội ngũ công chức cấp xã lên hàng đầu nhằm góp phần nâng cao chất lượng thực hiện nhiệm vụ chính trị đặt ra tại các địa phương.

2.3.2. Theo dõi, bố trí, sử dụng công chức

Để đảm bảo công tác theo dõi, bố trí, sử dụng công chức các xã, phường trên địa bàn thành phố đảm bảo chính xác, khách quan, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số giai đoạn hiện nay, thành phố Yên Bái quan tâm triển khai thực hiện tốt hệ thống quản lý cán bộ, công chức từ thành phố đến cơ sở, đến nay cơ bản đã hoàn thiện 100% thông tin dữ liệu về của công chức, đảm bảo khai thác, làm căn cứ để thực hiện bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị thành phố. Triển khai rà soát, sắp xếp, bố trí cán bộ đủ tiêu chuẩn, đúng người, đúng việc gắn với sàng lọc, đưa ra khỏi bộ máy những cán bộ không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Thực hiện đánh giá, quy hoạch, điều động, luân chuyển, biệt phái, thực hiện chính sách đối với cán bộ, công chức đều đảm bảo công bằng, công khai, minh bạch, chính xác.

Về bố trí công chức cấp xã theo vị trí việc làm, theo số liệu tại Bảng tổng hợp Phụ lục 8 có thể thấy: Bên cạnh tỷ lệ công chức chuyên môn đạt trình độ đại học, sau đại học chiếm khá cao (năm 2023 đạt 99,28%), tỷ lệ chuyên ngành đào tạo phù hợp với vị trí việc làm được sắp xếp lại, cải thiện tăng dần qua các năm theo chủ trương chung (đến tháng 5/2023 tỷ lệ công chức chuyên môn cấp xã có chuyên ngành đào tạo phù hợp với vị trí việc làm chiếm 67,2%). Do trước đây việc sắp xếp vị trí công chức chuyên môn chưa chú ý nhiều đến việc sắp xếp theo trình độ chuyên ngành đào tạo. Bên cạnh đó, công tác tuyển dụng của thành phố trong những năm gần đây đã chú trọng nhiều đến việc tuyển dụng công chức cấp xã trẻ, có trình độ, kỹ năng công nghệ thông tin, đảm bảo đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ giai đoạn chuyển đổi số. 100% công chức cấp xã mới được tuyển dụng có trình độ chuyên môn, chuyên ngành đào tạo phù hợp với vị trí việc làm. Điều này càng khẳng định công tác bố trí công chức cấp xã theo chuyên ngành đào tạo phù hợp với vị trí việc làm đã được quan tâm, thực hiện.

Tuy nhiên vẫn còn một bộ phận công chức cấp xã đang công tác lâu năm chưa đúng chuyên ngành đào tạo trình độ chuyên môn, năng lực chưa thực sự phù hợp với vị trí công việc đang đảm nhiệm, dẫn đến kết quả thực hiện nhiệm vụ còn hạn chế. Đây là hệ quả của việc sử dụng công chức cấp xã từ những năm trước đây, với trình độ chuyên môn và nghiệp vụ thấp, không được đào tạo chính quy, không đúng với chuyên ngành, lĩnh vực công tác. Điều này đòi hỏi những trường hợp này cần phải chủ động nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng, nghiệp vụ nhiều hơn nữa để đáp ứng yêu cầu công việc.

Bên cạnh đó, để thúc đẩy nâng cao chất lượng công chức cấp xã, trong những năm qua, Đảng ủy các xã, phường cũng đã chú trọng đến việc nhìn nhận, đánh giá, lựa chọn công chức cấp xã có trình độ, chuyên môn, năng lực, kỹ năng lãnh đạo quản lý để đưa vào quy hoạch Ban chấp hành, Ban thường vụ, các chức danh cán bộ chủ chốt các xã, phường, tạo động lực để công chức cấp xã tiếp tục rèn luyện, phấn đấu, được cử tham gia các khóa đào tạo – bồi dưỡng góp phần nâng cao năng lực, trình độ chính trị, kỹ năng lãnh đạo, điều hành. Từ năm 2021 đến tháng 06/2023, có 53 lượt công chức cấp xã tại 15 xã phường trên địa bàn thành phố Yên Bái được đánh giá, lựa chọn quy hoạch vào Ban chấp hành đảng bộ cấp xã; 14 lượt công chức cấp xã được quy hoạch chức danh Phó chủ tịch UBND, Phó chủ tịch HĐND; 08 công chức cấp xã đã được lựa chọn nằm trong BCH Đảng bộ xã, phường nhiệm kỳ 2020-2025, 03 đồng chí được giới thiệu bầu giữ chức danh Phó chủ tịch UBND xã, phường, và tiếp tục được quy hoạch trong BTV Đảng ủy các xã, phường nhiệm kỳ 2025-2030.

- Về công tác điều động, luân chuyển công chức cấp xã, từ năm 2021 đến nay thành phố Yên Bái thực hiện điều động, luân chuyển 48 lượt công chức cấp xã đến công tác tại xã, phường khác nhằm phòng chống tiêu cực,

tham nhũng, quan liêu, tránh tình trạng công chức các xã, phường là người địa phương. Để đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ ở địa phương mới, bắt buộc công chức cấp xã phải chủ động nâng cao trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ, đồng thời tìm hiểu, nắm bắt đặc thù địa phương mới công tác thì mới có thể đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, với một số vị trí công chức chuyên môn cấp xã không phải là người địa phương sẽ gặp khó khăn trong việc theo dõi, quản lý, triển khai thực hiện các đối tượng, chính sách trên địa bàn. Bên cạnh đó, thành phố cũng đã điều động 08 lượt công chức cấp xã đến làm việc tại các phòng, ban chuyên môn thành phố do năng lực, trình độ đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ được giao.

Về chính sách lương, thưởng, phúc lợi của công chức luôn được quan tâm triển khai thực hiện theo quy định hiện hành. Trong giai đoạn chuyển đổi số, công chức cấp xã phải thực hiện nhiệm vụ ngoài giờ để triển khai các ứng dụng, nền tảng số đến với người dân. Thành phố cũng đã quan tâm, bố trí ngân sách trong việc hỗ trợ công chức cấp xã làm thêm giờ động viên công chức cấp xã hoàn thành tốt nhiệm vụ. Thực hiện làm tốt công tác thi đua khen thưởng, thực hiện chế độ nâng lương trước hạn đối với những công chức cấp xã có thành tích xuất sắc được công nhận danh hiệu từ chiến sỹ thi đua cơ sở. Trong những năm gần đây, tỷ lệ khen thưởng được phân bổ rất rõ, trong đó có ít nhất 01 công chức cấp xã/ xã, phường sẽ được lựa chọn bình xét khen thưởng nhận danh hiệu chiến sỹ thi đua cơ sở, là hoạt động quan trọng tạo động lực góp phần nâng cao chất lượng công chức cấp xã, là mục tiêu để công chức cấp xã phấn đấu. Tuy nhiên, vẫn còn có tình trạng việc bình xét chưa thật sự công bằng dẫn đến giảm sút ý chí chiến đấu của công chức cấp xã.

2.3.3. Hoạt động đào tạo – bồi dưỡng

Xác định công tác đào tạo – bồi dưỡng là hoạt động quan trọng chủ yếu góp phần nâng cao chất lượng cán bộ, công chức, viên chức nói chung và đội

ngũ công chức cấp xã nói riêng, hàng năm Thành ủy, UBND Yên Bái đều ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức, viên chức, đảng viên thuộc hệ thống chính trị thành phố, trong đó có đội ngũ công chức cấp xã. Kết quả công tác đào tạo – bồi dưỡng năm 2021 đến tháng 6/2023 được thể hiện qua Bảng tổng hợp phụ lục 11. Có thể thấy từ năm 2021 đến nay, trong điều kiện diễn biến dịch bệnh Covid-19 phức tạp, công tác đào tạo – bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức có phần bị hạn chế, tuy nhiên giai đoạn này lại phát huy được tác dụng của việc ứng dụng công nghệ số trong việc tổ chức cho cán bộ, công chức các xã, phường được tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng theo hình thức trực tuyến (học qua zoom, qua hệ thống truyền hình trực tuyến). Tính đến tháng 06/2023 đã có 896 lượt công chức cấp xã được tham gia các lớp đào tạo – bồi dưỡng góp phần nâng cao trình độ, kỹ năng, nghiệp vụ, nâng cao chất lượng công chức cấp xã, trong đó chủ yếu công chức các xã, phường tham gia các lớp bồi dưỡng cập nhật kiến thức chuyên môn, và các các lớp bồi dưỡng kiến thức phục vụ yêu cầu nhiệm vụ được giao. Đối với các lớp tập huấn kỹ năng chuyên đổi số dành cho công chức cấp xã, cũng được chú trọng. Chỉ trong 02 năm với 48 lớp bồi dưỡng về kỹ năng chuyển đổi số cho cán bộ, công chức các xã, phường có 993 lượt công chức cấp xã được tham gia tập huấn nâng cao kỹ năng, nghiệp vụ phục vụ công tác chuyển đổi số.

Bên cạnh đó, có thể thấy công tác đào tạo – bồi dưỡng công chức cấp xã vẫn còn có những hạn chế cần phải hạn chế khắc phục: Công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn được với việc bố trí, sắp xếp sau đào tạo; nội dung một số chương trình bồi dưỡng mang tính khái quát, có tính trùng lặp. Việc tham gia các lớp tập huấn bồi dưỡng qua hình thức trực tuyến còn mới, đặc biệt các lớp tập huấn, bồi dưỡng kiến thức kỹ năng số khá quan trọng nhưng chất lượng học trực tuyến còn hạn chế, đặc biệt đối với những công chức chưa có ý thức

tự học, hoặc chưa biết cách học trực tuyến. Việc áp dụng, triển khai thực hiện các nội dung được đào tạo, bồi dưỡng trong thực hiện nhiệm vụ của công chức còn hạn chế, tập huấn xong không áp dụng thực tiễn ngay thì không có tác dụng.

2.3.4. Hoạt động đánh giá công chức cấp xã

Hàng năm trên cơ sở hướng dẫn đánh giá xếp loại cán bộ, công chức, viên chức của UBND thành phố, các xã, phường tổ chức hội nghị đánh giá, phân xếp loại chất lượng đối với đội ngũ công chức cấp xã, làm căn cứ để thực hiện công tác thi đua khen thưởng cuối năm. Việc đánh giá cán bộ công chức được thực hiện theo Nghị định số 90/2020/NĐ-CP, ngày 13/8/2020 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức; Quyết định số 3276/QĐ-UBND ngày 28/10/2021 về việc ban hành quy chế đánh giá, xếp loại chất lượng hàng năm đối với các cơ quan, tổ chức, đơn vị và cán bộ, công chức, viên chức, người lao động thuộc Ủy ban nhân dân thành phố Yên Bái. Trong đó, đối với công chức cấp xã được đánh giá, xếp loại theo biểu mẫu 03 kèm theo Quyết định 3276/QĐ-UBND “Phiếu đánh giá, xếp loại chất lượng công chức”. Cơ bản nội dung phiếu đã có sự lượng hóa cụ thể điểm, tỷ lệ % hoàn thành nhiệm vụ theo các tiêu chí, có sự liệt kê rõ ràng về nhiệm vụ công tác, thời gian thực hiện, thời gian hoàn thành, kết quả thực hiện nhiệm vụ công tác, Về cơ bản phiếu đánh giá đảm bảo yếu tố đánh giá chất lượng công chức cấp xã phù hợp, sát thực với thực tế.

Kết quả đánh giá, phân xếp loại chất lượng công chức cấp xã năm 2021, năm 2022 được thể hiện ở Bảng tổng hợp Phụ lục 12, cho thấy năm 2021 và 2022 tỷ lệ công chức cấp xã hoàn thành tốt và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ khá cao (năm 2021 đạt tỷ lệ 96,5%; năm 2022 đạt 96,3%), tuy nhiên vẫn còn tỷ lệ công chức cấp xã hoàn thành nhiệm vụ (năm 2021 đạt tỷ lệ 2,1%; năm 2022 đạt 2,2%) và không hoàn thành nhiệm vụ (năm 2021 đạt tỷ lệ

0,7%; năm 2022 đạt 1,4%), trong đó tỷ lệ công chức cấp xã hoàn thành và không hoàn thành nhiệm vụ của năm 2022 có dấu hiệu tăng so với năm 2021. Những trường hợp này chủ yếu là do bị kỷ luật do cố tình vi phạm quy định của pháp luật trong công tác tham mưu chuyên môn lĩnh vực đất đai. Bên cạnh đó, việc đánh giá công chức hiện nay tại một số địa phương chưa được đánh giá đúng thực chất, còn hình thức; tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm, cục bộ dẫn đến chưa phản ánh chính xác nhất về phẩm chất, năng lực của công chức cấp xã.

2.3.5. Công tác kiểm tra, giám sát

Để triển khai thực hiện công tác kiểm tra, giám sát chất lượng thực hiện nhiệm vụ chính trị của các xã, phường góp phần nâng cao chất lượng công chức cấp xã, hàng năm thành phố Yên Bái đều ban hành Kế hoạch kiểm tra công tác cải cách hành chính, công tác dân vận chính quyền và chấp hành kỷ luật, kỷ cương, và triển khai thực hiện thành lập đoàn kiểm tra vào quý III của năm, trong đó nội dung kiểm tra bao gồm việc quản lý, bố trí, theo dõi biên chế được giao, chất lượng cán bộ, công chức xã, phường; ban hành các văn bản quy phạm pháp luật, các văn bản triển khai kế hoạch của cấp trên, việc triển khai nhiệm vụ cải cách hành chính, các hoạt động bộ phận hành chính công xã, phường, hoạt động công vụ trong 01 năm, trong đó có hoạt động nhiệm vụ chuyển đổi số của địa phương. Sau việc kiểm tra đều ban hành kết luận kiểm tra, chỉ rõ những ưu điểm, nhược điểm, hạn chế cần khắc phục và đưa ra thời hạn yêu cầu các địa phương phải khắc phục.

Bên cạnh đó, Phòng Nội vụ tham mưu thành lập đoàn kiểm tra công vụ đột xuất tại các xã, phường trên địa bàn thành phố. Kết quả cho thấy, cơ bản các địa phương đều chấp hành nghiêm chỉnh nội quy, quy chế, giờ giấc làm việc, tuy nhiên vẫn còn có số lượng nhỏ công chức thái độ làm việc chưa thật sự nghiêm túc, đi làm không đúng giờ, những trường hợp này đã được lập

biên bản để cơ quan thực hiện nhắc nhở, xử lý, xem xét đánh giá kết quả đánh giá, phân xếp loại cuối năm.

Ngoài ra, để kiểm tra, đánh giá việc thực hiện cải cách hành chính tại các xã, phường, hàng năm phòng Nội vụ thành phố đều tham mưu UBND ban hành và triển khai thực hiện việc điều tra xã hội học về độ hài lòng của tổ chức, người dân trong việc thực hiện cải cách hành chính của địa phương đó từ đó làm căn cứ để xác định chỉ số cải cách hành chính của địa phương. Kết quả tổng hợp năm 2021, 2022 từ việc điều tra chỉ số cải cách hành chính cho thấy, 15/15 xã phường chưa năm nào đạt được điểm tối đa (30 điểm), đa số các xã, phường đều bị trừ điểm ở nội dung người dân đánh giá về trình độ công nghệ thông tin; trang phục công sở, “hướng dẫn thành phần hồ sơ giải quyết TTHC, mức phí, thời gian giải quyết trong giấy hẹn”, thái độ tiếp công dân của công chức cấp xã, tuy nhiên, điểm của các xã, phường được cải thiện qua từng năm. Điều này cho thấy sự hài lòng của người dân trong việc đánh giá thủ tục hành chính của công chức các xã, phường được cải thiện và nâng cao, tuy nhiên, với số điểm chưa tối đa nghĩa là vẫn còn ý kiến đánh giá chưa hài lòng với chất lượng dịch vụ mà công chức cấp xã mang lại. Điều này cũng khẳng định còn tồn tại một bộ phận công chức các xã, phường chất lượng còn hạn chế, chưa đạt yêu cầu, ảnh hưởng đến chất lượng phục vụ nhân dân.

2.4. Các nhân tố ảnh hưởng nâng cao chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số

2.4.1. Nhân tố bên ngoài

2.4.1.1. Mức độ đầu tư của các cơ quan liên quan cho việc thực hiện chuyển đổi số

Ngay khi có chủ trương thực hiện chuyển đổi số, tỉnh và thành phố đã quan tâm, đầu tư mạnh mẽ, quyết liệt đến công tác chuyển đổi số từ trang thiết bị hiện đại, xây dựng hệ thống phần mềm, chuẩn bị con người để tổ chức

triển khai thực hiện. Đến nay, tỉnh và thành phố đã chú trọng đầu tư 211.200,16 triệu đồng (từ nguồn ngân sách của tỉnh và thành phố) để đầu tư công tác chuyển đổi số trên địa bàn. Trong đó, tại các xã phường chủ yếu tập trung đầu tư vào 03 xã, phường thực hiện chuyển đổi số nâng cao Phường Nguyễn Thái Học, Đồng Tâm, Minh Tân. Trên địa bàn còn có sự tham gia xã hội hóa của các doanh nghiệp cung cấp dịch vụ viễn thông đầu tư đảm bảo cung cấp internet; hạ tầng mạng lưới cáp quang đảm bảo và sẵn sàng cung cấp dịch vụ Internet cáp quang tốc độ cao đến 100% các xã, phường; Hạ tầng viễn thông được các nhà cung cấp đảm bảo đạt tỷ lệ phủ sóng mạng internet 100%. Đảm bảo 100% các nhà văn hóa thôn, tổ dân phố đầu tư lắp và nâng cấp hệ thống Wifi công cộng.

Về nguồn nhân lực thực hiện công tác chuyển đổi số, thành phố Yên Bái phân công cho đội ngũ cán bộ, chuyên viên phòng Văn hóa – Thông tin là đơn vị, cá nhân phụ trách tham mưu chính. Ngoài ra có 02 đồng chí chuyên viên văn phòng chuyên trách về công nghệ thông tin đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Đối với các xã, phường phân công 15 công chức văn hóa – xã hội phụ trách công tác văn hóa – thông tin có trách nhiệm tham mưu chính. Ngoài ra, huy động tất cả nguồn nhân lực sẵn có cùng vào cuộc triển khai chuyển đổi số.

Từ khi bắt đầu triển khai chuyển đổi số, tỉnh và thành phố cũng đã đầu tư nguồn kinh phí để triển khai tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ, công chức, và thành viên tổ chuyển đổi số cộng đồng trên địa bàn. Từ năm 2021 đến nay, tỉnh và thành phố đã đầu tư 326 triệu đồng cho kinh phí đào tạo, bồi dưỡng về nội dung chuyển đổi số.

Tuy nhiên, theo kết quả phỏng vấn sâu đối với cán bộ Sở Thông tin – Truyền thông nhận định “Nguồn lực đầu tư của tỉnh và thành phố còn khó khăn, khi triển khai đồng bộ 15 xã, phường nhưng mới chỉ đầu tư kinh phí

vào những xã, phường đang triển khai thí điểm và chuyển đổi số nâng cao, với những xã phường còn lại vẫn phải triển khai hoạt động chuyển đổi số nhưng lại chưa được tập trung đầu tư kinh phí thực hiện công tác chuyển đổi số. Bên cạnh đó, chất lượng nguồn nhân lực tại các xã phường có trình độ, kiến thức, kỹ năng về công nghệ thông tin để đáp ứng được các yêu cầu nhiệm vụ đặt ra của chuyển đổi số còn hạn chế, cần phải quan tâm hơn nữa đến việc thu hút nguồn nhân lực có trình độ công nghệ thông tin về các xã, phường để đảm bảo thực hiện công tác chuyển đổi số của địa phương”.

2.4.1.2. Văn hóa, trình độ dân trí dân cư tại địa phương

Với lợi thế là địa bàn trung tâm động lực phát triển kinh tế - văn hóa của tỉnh, trình độ dân trí dân cư của các xã, phường trên địa bàn thành phố ngày càng được cải thiện và nâng cao qua từng năm, tỷ lệ dân số trẻ và được tiếp cận từ trước với những thành tựu của khoa học công nghệ khá cao so với mặt bằng chung toàn tỉnh. Bên cạnh đó, Thành phố luôn chú trọng chỉ đạo các xã, phường tiếp tục xây dựng, phát triển văn hóa con người thành phố Yên Bái “văn minh, thân thiện, đoàn kết, sáng tạo, hội nhập”, triển khai nhiều hoạt động để nâng cao chỉ số hạnh phúc cho người dân chính vì vậy đời sống văn hóa của người dân thành phố Yên Bái khá văn minh, đa dạng, phong phú, mang nét đặc trưng của địa phương nhưng không có tính chất phức tạp, được tiếp cận và nhanh chóng tiếp thu những văn hóa của thời đại.

Đây là một lợi thế lớn để công chức các xã, phường triển khai nhanh chóng, thành công các nhiệm vụ đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số trên địa bàn, bởi tốc độ triển khai các nhiệm vụ có hiệu quả không, có nhanh không ngoài phụ thuộc vào các kỹ năng của công chức còn phụ thuộc vào mức độ hiểu biết, nhận thức và hành động của người dân trong bối cảnh chuyển đổi số.

2.4.2. Nhân tố bên trong

2.4.2.1. Tư duy, nhận thức người đứng đầu cấp ủy, chính quyền cấp xã

Tiến hành phỏng vấn sâu về tư duy nhận thức của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền cấp xã, đồng chí Trưởng Ban Tổ chức Thành ủy đánh giá “Về cơ bản đội ngũ cán bộ, lãnh đạo quản lý cấp ủy, chính quyền cấp xã luôn quan tâm, sát sao, quyết liệt chỉ đạo, điều hành thực hiện nhiệm vụ chuyển đổi số trên địa bàn. Căn cứ vào sự chỉ đạo, định hướng của thành phố, chỉ đạo công chức chuyên môn tại địa phương tham mưu các văn bản triển khai đến các thôn, tổ dân phố đảm bảo phù hợp với tình hình thực tế, đặt ra yêu cầu về chất lượng và tiến độ triển khai thực hiện nhiệm vụ, đòi hỏi công chức sẽ phải tự vận động về suy nghĩ và hành động của mình”. Thực tế đã cho thấy, khi được giao nhiệm vụ, công chức chuyên môn phải chủ động tìm hiểu, nghiên cứu, thay đổi suy nghĩ hành động để tham mưu, tổ chức triển khai nhiệm vụ đảm bảo hiệu quả, chất lượng, phù hợp với mục tiêu yêu cầu nhiệm vụ đề ra.

Tuy nhiên, có thể thấy vẫn còn một bộ phận đội ngũ cán bộ, lãnh đạo quản lý cấp ủy chính quyền chưa thực sự quan tâm, chưa tích cực trong chỉ đạo các nhiệm vụ chuyển đổi số, điều này ảnh hưởng lớn đến sự dịch chuyển về công tác chuyển đổi số trên địa bàn, cũng như tạo điều kiện để công chức của mình lười tư duy, thay đổi bản thân để đáp ứng với yêu cầu đặt ra của thời đại.

2.4.2.2. Tư duy, ý thức của công chức cấp xã

Hầu hết công chức cấp xã tại các địa phương trên địa bàn thành phố đều nhận thức được vai trò, tầm quan trọng, trách nhiệm của mỗi cán bộ công chức và luôn có ý thức chủ động học tập, rèn luyện, nghiên cứu nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, cố gắng hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; có tinh thần kỷ luật trong quá trình thực hiện công việc, luôn phấn đấu để hoàn thiện bản thân. Đây là yếu tố đặc biệt quan trọng trong việc nâng cao

chất lượng đội ngũ công chức cấp xã thành phố Yên Bái, đặc biệt đối với yêu cầu của chuyển đổi số, đặt ra yêu cầu càng cao đối với chất lượng đội ngũ công chức của chúng ta, nếu nhận thức đúng đắn thì sẽ định hướng cho hành động chuẩn mực.

2.4.2.3. Chế độ, chính sách đối với đội ngũ công chức

Thành phố Yên Bái đặc biệt chú trọng quan tâm đến các chế độ, chính sách đội ngũ công chức các xã, phường. Hằng năm luôn quan tâm, chỉ đạo rà soát, trang bị đầy đủ trang thiết bị, trụ sở làm việc khang trang sạch đẹp, tạo không gian làm việc rộng rãi, thoải mái, thuận lợi cho người dân, tổ chức đến giao dịch. Bên cạnh đó, với yêu cầu chuyển đổi số, trong công tác tuyển dụng, thành phố Yên Bái cũng quan tâm, đặt chất lượng công tác tuyển dụng lên hàng đầu với mong muốn lựa chọn đội ngũ công chức chất lượng, có khả năng đáp ứng được các yêu cầu chuyển đổi số đặt ra.

2.4.2.4. Môi trường làm việc

Trong những năm gần đây thành phố Yên Bái luôn quan tâm, chú trọng xây dựng môi trường làm việc đáp ứng yêu cầu văn hóa công vụ. Trong đó, hàng năm thành phố đều liên kết với Trường Đại học Khoa học xã hội và nhân văn tổ chức lớp bồi dưỡng kiến thức về văn hóa công vụ và kỹ năng giao tiếp trong cơ quan nhà nước. Từ đó, góp phần cải thiện môi trường làm việc thoải mái, đoàn kết, xây dựng mối quan hệ giữa cấp trên cấp dưới, mối quan hệ đồng nghiệp, mối quan hệ giữa cán bộ với người dân hài hòa, từ đó tạo tâm lý tốt cho công chức muốn làm việc, cống hiến cho cơ quan, đơn vị của mình.

2.5. Đánh giá chung về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số

2.5.1. Những ưu điểm

Nhìn chung, với những thành tựu của chuyển đổi số mang lại tác động tích cực đến hoạt động của chính quyền, mang lại nhiều thuận lợi cho việc

nâng cao chất lượng đội ngũ công chức các xã, phường. Với chuyển đổi số, cơ sở hạ tầng trang thiết bị làm việc tại trụ sở cơ quan được quan tâm, đầu tư, đảm bảo đầy đủ; các ứng dụng chính quyền số được lập trình số hóa quy trình làm việc theo quy định của Nhà nước từ đó hỗ trợ công chức thực hiện nhiệm vụ đúng quy trình, tích hợp dữ liệu, tự động nhiều bước, giảm thiểu tối đa thời gian mà công chức phải dành ra cho những công việc thủ công lặp đi lặp lại, mặt khác khiến cho ứng dụng hoạt động hiệu quả hơn nhờ nguồn dữ liệu chính xác. Nhờ có chuyển đổi số công chức được trải nghiệm làm việc với môi trường hiện đại, dễ truy cập thông tin dữ liệu mọi lúc, mọi nơi cũng như đảm nhận, xử lý công việc trong không gian, thời gian linh hoạt. Với chuyển đổi số, công tác tuyển dụng công chức cấp xã được thông tin, lan tỏa rộng rãi hơn so với trước đây, giúp thành phố có thể tìm kiếm, lựa chọn được ứng viên chất lượng tốt hơn. Công tác đào tạo – bồi dưỡng được áp dụng thêm với hình thức trực tuyến tạo điều kiện thuận lợi để công chức có thể tham gia các lớp tập huấn mà không cần phải mất công đến tận địa điểm tổ chức trực tiếp. Việc quản lý công chức trên hệ thống phần mềm quản lý cán bộ, công chức, viên chức cũng là cơ sở dữ liệu để dễ dàng quản lý, cập nhật, khai thác thông tin dữ liệu thông tin cá nhân, trình độ học vấn, quá trình công tác, quá trình đánh giá, khen thưởng, kỷ luật, Làm cơ sở để thực hiện công tác cán bộ. Chuyển đổi số tác động tích cực, tất yếu khách quan góp phần nâng cao kiến thức, kỹ năng, chất lượng công chức cấp xã trong giai đoạn hiện nay.

2.5.1.1. Về kiến thức, năng lực chuyên môn và kỹ năng công tác

Cơ bản đội ngũ công chức cấp xã thành phố Yên Bái đã đáp ứng được yêu cầu về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước phù hợp với vị trí việc làm được giao. Đội ngũ công chức cấp xã đa phần ở độ tuổi còn trẻ, có sự năng động, sáng tạo, cơ bản rèn luyện và tiếp thu nhiều kỹ năng cần thiết trong giao tiếp, trong ứng xử, các kỹ năng phục vụ quá trình

thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, tiếp thu nhanh chóng các kiến thức, kỹ năng đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số. Trong quá trình thực hiện công việc, hầu hết công chức cấp xã đã có những cố gắng phát huy vai trò và tinh thần trách nhiệm, tận dụng kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm công tác trong xử lý công việc, đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ được phân công.

2.5.1.2. Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống

Đội ngũ công chức cấp xã hầu hết có thái độ làm việc nghiêm túc, có lập trường tư tưởng chính trị vững vàng, có tinh thần trách nhiệm trong công việc, nắm vững và chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của pháp luật về nhiệm vụ, quyền hạn, những việc công chức không được làm trong thực thi công vụ, luôn chấp hành nghiêm 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, tổ chức, cá nhân trong giải quyết công việc, đảm bảo giữ vững phẩm chất đạo đức công vụ, ứng dụng khoa học công nghệ một cách lành mạnh, không lạm dụng công nghệ trục lợi cho cá nhân.

2.5.1.3. Về chất lượng công chức cấp xã và hiệu quả thực hiện công việc

Trong những năm gần đây chất lượng công chức cấp xã có sự chuyển biến tích cực, chất lượng công tác tuyển dụng công chức được chú trọng, việc sử dụng, bố trí công chức được điều chỉnh sắp xếp vị trí việc làm phù hợp, được tạo điều kiện để tham gia đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, đạo đức nghề nghiệp, kỹ năng công tác, ... phù hợp với sự phát triển của xã hội, chất lượng thực hiện công việc được cải thiện, nâng cao, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương trong giai đoạn hiện nay.

Đa số công chức các xã, phường trên địa bàn thành phố đã có những thay đổi về nhận thức và sẵn sàng hành động, thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn về chuyển đổi số,.... Cơ bản họ đã chủ động và được trang bị những kiến thức, kỹ năng cơ bản về chuyển đổi số, và họ có thể đáp ứng được việc vận

hành những ứng dụng, nền tảng số của chính quyền số, phát triển kinh tế số, xã hội số cũng như vận dụng các kiến thức, kỹ năng chuyển đổi số trong thực hiện nhiệm vụ công tác chuyên môn.

2.5.2. Những hạn chế, tồn tại và nguyên nhân

2.5.2.1. Những hạn chế, tồn tại

Về kiến thức, năng lực chuyên môn và kỹ năng công tác, còn có một bộ phận nhỏ công chức cấp xã chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đề ra. Theo nhận định của Đ/c Phó Chủ tịch UBND phường Yên Thịnh “Một số công chức dưới độ tuổi 30 rất nhiệt huyết, năng động, nhiệt tình, sáng tạo tuy nhiên thiếu kinh nghiệm thực tiễn, đôi khi chưa biết vận dụng hoặc vận dụng sai quy định của nhà nước dẫn đến tình trạng còn để tình trạng xử lý công việc chưa chính xác. Một số công chức có độ tuổi từ 46 trở lên thì lại có sức ì lớn trong việc học tập, tiếp thu kiến thức mới, đặc biệt trong giai đoạn chuyển đổi số, làm việc máy móc, thiếu sáng tạo, thao tác chậm, không chủ động nghiên cứu, vận hành khai thác các ứng dụng, nền tảng số của chính quyền số, chây ì, không nhiệt tình tham gia các hoạt động hướng dẫn, hỗ trợ người dân cài đặt, sử dụng các ứng dụng góp phần đẩy mạnh công tác chuyển đổi số ở địa phương”.

Bên cạnh đó, việc rèn luyện các kỹ năng mềm tại một số công chức các xã, phường còn hạn chế, dẫn đến còn có những mâu thuẫn xảy ra trong công tác phối hợp giữa đồng nghiệp với đồng nghiệp, trong giao dịch giải quyết thủ tục hành chính, tiếp dân giữa công chức với người dân.

Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, một bộ phận nhỏ công chức cấp xã còn có thái độ, ý thức yếu kém trong việc chấp hành, thực thi nhiệm vụ được giao, thực hiện nhiệm vụ cấp trên giao còn chậm, tinh thần trách nhiệm, phong cách làm việc chậm đổi mới, ỷ lại, chưa chủ động trong thực thi nhiệm vụ, còn tình trạng phải để đôn đốc mới triển khai thực hiện.

Công tác phối hợp trong giải quyết công việc của một bộ phận công chức có biểu hiện không hợp tác, phối hợp chưa tốt, chưa nhịp nhàng. Trong giải quyết thủ tục hành chính, tiếp dân vẫn còn có công chức gây khó khăn, phiền hà cho người dân. Vẫn còn có công chức có biểu hiện tham nhũng, quan liêu, hạch sách, thiếu ý thức và tinh thần phục vụ, vi phạm nội quy, quy chế, quy định của cơ quan, đơn vị, vi phạm chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước phải xử lý kỷ luật, thụ án hình sự và đưa ra khỏi Đảng.

Về chất lượng và hiệu quả thực hiện công việc, chất lượng đội ngũ công chức cấp xã phát triển chưa thực sự đồng đều, còn có nhiều mặt chưa đủ điều kiện để đáp ứng với yêu cầu của thời kỳ CNH, HĐH và bối cảnh chuyển đổi số. Còn tồn tại một bộ phận công chức tuy đã đáp ứng đủ yêu cầu về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, nhưng kỹ năng xử lý công việc, công tác tham mưu cho lãnh đạo cấp ủy chính quyền địa phương còn yếu, kém, khả năng tiếp nhận và xử lý thông tin chậm, còn hạn chế trong việc sáng tạo đưa ra các giải pháp khoa học để giải quyết công việc.

Một bộ phận công chức chưa thực sự đón nhận xu thế chung của thời đại về chuyển đổi số. Họ ngại thay đổi nhận thức, hành động của bản thân, không có khả năng thích ứng linh hoạt với xu thế thay đổi tất yếu của thời cuộc, bị tụt hậu trước làn sóng thay đổi của công nghệ, thiếu kiến thức, kỹ năng để đảm bảo việc tham mưu quản lý, vận hành, khai thác ứng dụng của chính quyền số, và tham mưu thực hiện phát triển kinh tế số - xã hội số ở địa phương.

2.5.2.2. Nguyên nhân hạn chế

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến gây ra những hạn chế về chất lượng đội ngũ công chức cấp xã tại thành phố Yên Bái, trong đó có thể nói đến một số nguyên nhân chính như sau:

Nguyên nhân khách quan

Thứ nhất, quá trình hội nhập quốc tế diễn ra nhanh chóng, nhiệm vụ triển khai chuyển đổi số trên địa bàn tỉnh và thành phố diễn ra cấp thiết và liên tục, có sự thay đổi nhiều trong nhiệm vụ, hoạt động của chính quyền các cấp, thay đổi những yêu cầu đặt ra ngày càng cao đối với người thực hiện công việc. Điều này sẽ làm cho khoảng cách giữa yêu cầu công việc và năng lực hiện có của người thực hiện công việc có xu hướng ngày càng xa nhau.

Thứ hai, do ảnh hưởng của nền kinh tế trường, giá cả ngày càng leo thang, trong khi nguồn thu nhập của công chức cấp xã không đảm bảo được cuộc sống hàng ngày, gây ra tâm lý bất mãn, không hết lòng cống hiến, ngại thay đổi thói quen lề lối tác phong làm việc đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số đặt ra. Thậm chí đây cũng là một nguyên nhân dẫn đến những hành vi vi phạm pháp luật của công chức cấp xã dẫn đến phải chịu xử lý kỷ luật.

Thứ ba, do chất lượng công tác tuyển dụng công chức cấp xã, mặc dù trong những năm gần đây chất lượng công tác tuyển dụng được nâng lên đáng kể, đã quan tâm đến việc tuyển dụng căn cứ vào nhu cầu công việc và vị trí công tác. Tuy nhiên, trên thực tế vẫn còn có tình trạng bị chi phối bởi mối quan hệ họ hàng, gia đình, bạn bè và các động cơ cá nhân khác, việc lựa chọn đối tượng chưa thực sự đảm bảo lựa chọn người giỏi nhất, có đủ tố chất.

Thứ tư, về chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu đề ra. Một số lớp bồi dưỡng nội dung bồi dưỡng chưa thực sự sát thực, phù hợp với nhu cầu thực tiễn, chưa đổi mới phương pháp giảng dạy thu hút người học. Một số các lớp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ được mở tại thành phố đều đặt hàng theo nhu cầu của cơ quan, đơn vị, địa phương và của người học, tuy nhiên, sau công tác đào tạo, bồi dưỡng, địa phương không triển khai thực hiện áp dụng ngay nghiệp vụ được bồi dưỡng, cùng với triển khai ngay các nhiệm vụ đặt ra. Cùng với đó, công tác kiểm tra, giám sát

triển khai thực hiện sau đào tạo, bồi dưỡng chưa được thực hiện thường xuyên, dẫn đến hiệu quả nội dung bồi dưỡng bị suy giảm.

Thứ năm, việc bố trí sử dụng công chức cấp xã, phân công công chức cấp xã ở một số địa phương chưa đảm bảo, chưa thực sự phát huy được năng lực, sở trường thế mạnh của công chức. Bên cạnh đó, đưa công chức cấp xã vào quy hoạch cán bộ ở một số địa phương làm theo hình thức, không phải do đánh giá năng lực thực sự của công chức. Tỷ lệ công chức được bổ nhiệm từ nguồn quy hoạch thấp. Dẫn đến chưa thực sự tạo được niềm tin, động lực để công chức có sự rèn luyện, phấn đấu, ảnh hưởng đến chất lượng công chức cấp xã.

Thứ 6, công tác đánh giá công chức cấp xã chưa thực sự nghiêm túc, còn “dĩ hòa vi quý”, nể nang, đánh giá mang tính tình cảm dẫn đến kết quả đánh giá chưa thể hiện đúng chất lượng công chức cấp xã. Từ đó, cũng sẽ ảnh hưởng đến đối tượng lựa chọn để thực hiện công tác khen thưởng. Điều này sẽ làm mất đi sự công bằng trong việc đánh giá và công nhận sự nỗ lực, cố gắng của công chức, mất đi động lực phấn đấu của cá nhân trong việc rèn luyện, nâng cao chất lượng thực hiện nhiệm vụ được giao của công chức cấp xã.

Về nguyên nhân chủ quan

Do nhận thức, ý thức trách nhiệm của mỗi cá nhân công chức cấp xã trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực, kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao và đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số đặt ra hiện nay.

CHƯƠNG III

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC CẤP XÃ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHUYỂN ĐỔI SỐ THÀNH PHỐ YÊN BÁI

3.1. Mục tiêu, quan điểm đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái

Để xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức các xã, phường trên địa bàn thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số đến năm 2025, cần tập trung các mục tiêu sau:

3.1.1. Mục tiêu chung

Tập trung xây dựng và phát triển đội ngũ công chức cấp xã thuộc thành phố đạt chuẩn và trên chuẩn về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị đảm bảo đủ về số lượng, có cơ cấu phù hợp, đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định. Bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục giữa các thế hệ, đủ nguồn cán bộ thay thế cán bộ chủ chốt cấp xã ở mỗi nhiệm kỳ tiếp theo và làm nguồn cán bộ cho thành phố.

Có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ, kỹ năng và tính chuyên nghiệp cao, nâng cao rèn luyện kỹ năng số, đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng khoa học lần thứ tư, tham mưu tổ chức triển khai thực hiện thành công nhiệm vụ chuyển đổi số trên địa bàn, góp phần lớn vào sự thành công chuyển đổi số quốc gia.

Thực sự tâm huyết, trách nhiệm, góp phần nâng cao năng lực, chất lượng và hiệu quả hoạt động của địa phương trong hệ thống chính trị từ thành phố đến cơ sở, nhằm thực hiện tốt mục tiêu xây dựng, phát triển thành phố sớm trở thành đô thị loại II, theo hướng “Xanh, bản sắc và hạnh phúc”, xây

dựng thành phố Yên Bái dẫn đầu trong công tác chuyển đổi số và trở thành đô thị thông minh.

3.1.2. Quan điểm, định hướng, mục tiêu nâng cao chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số

3.1.2.1. Về quan điểm, định hướng chỉ đạo của Thành ủy Yên Bái

Thực hiện Nghị quyết số 16-NQ/TU, ngày 22/01/2021 của Hội nghị lần thứ tư Ban chấp hành Đảng bộ thành phố Yên Bái về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thành phố giai đoạn 2021 – 2025, Ủy ban nhân dân thành phố Yên Bái đã ban hành Kế hoạch để triển khai Nghị quyết số 16-NQ/TU, trong đó đã đưa ra quan điểm, định hướng như sau:

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là một trong những nhiệm vụ cấp bách, lâu dài, là một trong ba khâu đột phá quan trọng trong thực hiện sự nghiệp xây dựng và phát triển thành phố, là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, dưới sự lãnh đạo của các cấp ủy đảng. Trong đó xác định công chức cấp xã là lực lượng nòng cốt, then chốt trong việc đảm bảo thực hiện có hiệu quả các chỉ tiêu kinh tế - văn hóa – xã hội của địa phương và là lực lượng chủ yếu triển khai thực hiện công tác chuyển đổi số đến tổ chức và người dân trên địa bàn, do vậy cần phải đề ra các chỉ tiêu, nhiệm vụ cụ thể để góp phần nâng cao chất lượng công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và yêu cầu chuyển đổi số của địa phương.

Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số cần có lộ trình và bước đi phù hợp, thực hiện đồng bộ các khâu nâng cao nhận thức và hành động của công chức với tuyên dụng, đánh giá, sử dụng, bố trí công chức, công tác đào tạo, bồi dưỡng, thu hút nguồn nhân lực có gắn các tiêu chí chuyển đổi số.

3.1.2.2. Mục tiêu cụ thể nâng cao chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số

Để đáp ứng quan điểm, mục tiêu chung mà Nghị quyết đề ra, Ủy ban nhân dân thành phố Yên Bái đã đặt ra mục tiêu cụ thể đối với cán bộ, công chức, viên chức, trong đó mục tiêu cụ thể đối với công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số gồm các mục tiêu sau:

- Phân đầu đến trước năm 2025, đảm bảo 100% cán bộ, công chức chuyên môn xã, phường có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên, có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên;

- Phân đầu 50% Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, phường có trình độ chuyên môn thạc sỹ và 100% có trình độ cao cấp hoặc cử nhân lý luận chính trị.

- 100% cán bộ, công chức xã, phường hằng năm được bồi dưỡng kiến thức liên quan đến chức vụ, chức danh đang đảm nhận;

- 100% cán bộ, công chức được bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học cơ bản theo quy định. Trong đó, 100% cán bộ công chức được tập huấn, bồi dưỡng, phổ cập kỹ năng số cơ bản; về kỹ năng khai thác, phân tích, sử dụng dữ liệu số;

- 100% tỷ lệ cán bộ, công chức được tham gia khai thác dữ liệu và công nghệ số được phổ biến;

Tỷ lệ cán bộ, công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ hằng năm đạt từ 95%.

3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số

3.2.1. Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy Đảng, chính quyền các cấp đối với công tác nâng cao chất lượng công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số

Tiếp tục đổi mới, nâng cao nhận thức của cả hệ thống chính trị từ thành

phổ đến cơ sở về sự cần thiết và mục tiêu, nhiệm vụ nâng cao chất lượng công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số; xác định đây là nhiệm vụ quan trọng, là một trong ba khâu đột phá quan trọng, là yếu tố quyết định trong sự nghiệp xây dựng và phát triển của thành phố. Ban hành các văn bản chỉ đạo như nghị quyết, chương trình hành động, kế hoạch về công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, quản lý và sử dụng cán bộ phù hợp và đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn hiện nay.

Cấp ủy Đảng, Chính quyền các xã phường, đặc biệt là người đứng đầu và đội ngũ cán bộ, lãnh đạo các xã, phường trước hết phải thay đổi tư tưởng, nhận thức, và hành động về vai trò, trách nhiệm của mình trong công tác chỉ đạo, lãnh đạo điều hành triển khai thực hiện các nhiệm vụ địa phương đáp ứng tình hình giai đoạn chuyển đổi số hiện nay, trong đó với công tác quản lý cán bộ, công chức tại địa phương mình, luôn quán triệt nghiêm túc các nghị quyết, chương trình hành động, Kế hoạch của thành phố, đặc biệt các nội dung liên quan đến công tác tuyển dụng, sử dụng, bố trí, đào tạo, bồi dưỡng, quản lý và sử dụng công chức cấp xã; luôn nghiêm khắc, gương mẫu, chỉ đạo, đặt ra yêu cầu mục tiêu nhiệm vụ phải đạt chất lượng nhằm tăng cường các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã đảm bảo chất lượng hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ chính trị của địa phương đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, Kịp thời phát hiện, có biện pháp uốn nắn, khắc phục những khuyết điểm, xử lý nghiêm đối với tổ chức đảng, chính quyền, cán bộ, đảng viên vi phạm hoặc có biểu hiện những thiếu, gây khó khăn cho tổ chức và công dân khi đến liên hệ công việc.

3.2.2. Nâng cao nhận thức, tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống cho đội ngũ công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu CDS

Tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị, tư tưởng, nâng

cao phẩm chất đạo đức, lối sống, tính kỷ luật, kỷ cương, tinh thần phục vụ nhân dân cho đội ngũ công chức cấp xã bảo đảm mọi công chức cấp xã đều nắm vững những quan điểm và mục tiêu về nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã, coi đó là nhiệm vụ trọng yếu trong công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Tiếp tục quán triệt các văn bản chỉ đạo, triển khai thực hiện các cấp về các nội dung, hoạt động, nhiệm vụ chính trị của chính quyền cấp xã trong giai đoạn chuyển đổi số để công chức cấp xã nhận thức rõ tính tất yếu khách quan công cuộc chuyển đổi số của đất nước hiện nay, từ đó chủ động tăng cường rèn luyện, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng công tác, kỹ năng sống, phẩm chất đạo đức, tinh thần kỷ luật kỷ cương để đáp ứng với sự thay đổi nhanh chóng trong cách quản lý, điều hành, triển khai thực hiện nhiệm vụ của cơ quan hành chính nhà nước từ khi có chuyển đổi số.

3.2.3. Làm tốt công tác tuyển dụng, sử dụng, bố trí, điều động, luân chuyển, bổ nhiệm công chức cấp xã

3.2.3.1. Đối với công tác tuyển dụng công chức cấp xã

Chú trọng nâng cao chất lượng tuyển dụng công chức cấp xã đảm bảo theo nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật, đảm bảo tính cạnh tranh. Việc tuyển dụng phải theo nhu cầu thực tế của từng địa phương, vị trí, cơ cấu, tiêu chuẩn, vị trí việc làm và gắn với tinh giản biên chế; ưu tiên tuyển dụng công chức cấp xã có trình độ tốt nghiệp Đại học và trên Đại học xếp loại giỏi về công tác tại các xã, phường.

Rà soát, bổ sung tiêu chuẩn về kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin, kỹ năng số trong tiêu chuẩn vị trí việc làm của các chức danh công chức chuyên môn cấp xã, từ đó làm căn cứ nâng cao, mở rộng tiêu chí tuyển chọn ứng viên ứng tuyển công chức cấp xã về kiến thức, kỹ năng về công nghệ thông tin, kỹ năng số. Tiếp tục phát huy, ứng dụng công nghệ trong công tác tuyển dụng công chức cấp xã, từ đó thêm cơ sở, căn cứ để lựa chọn ứng viên

đáp ứng đủ điều kiện, kiến thức, kỹ năng phục vụ quá trình chuyển đổi số của địa phương và cả quá trình công tác của công chức cấp xã sau này.

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền pháp luật về tuyển dụng công chức. Thông báo công khai, mở rộng đối tượng, điều kiện, tiêu chuẩn về, kế hoạch tuyển dụng công chức cấp xã trên tất cả phương tiện thông tin đại chúng: Trang thông tin điện tử của thành phố, của các xã, phường, trang mạng xã hội của xã, phường, Yên Bái – S, niêm yết công khai tại trụ sở UBND cấp xã, có thể niêm yết tại cả nhà văn hóa các thôn, tổ dân phố; thông báo tại các cuộc họp, hội nghị của địa phương... Bên cạnh đó, cần tiến hành nghiêm túc các cuộc thanh tra, kiểm tra về công tác tuyển dụng theo chương trình, kế hoạch đề ra để kịp thời phát hiện và xử lý nghiêm minh các trường hợp vi phạm, đảm bảo thực hiện theo đúng các quy định về tuyển dụng công chức cấp xã.

3.2.3.2. Đối với công tác sử dụng, bố trí, điều động, luân chuyển, bổ nhiệm công chức cấp xã

Tiếp tục quán triệt, thực hiện tốt việc cập nhật, quản lý, khai thác dữ liệu phần mềm quản lý cán bộ, công chức, viên chức. Thường xuyên rà soát, đánh giá trình độ chuyên môn, năng lực, kết quả công tác của công chức cấp xã, tiến hành sắp xếp, phân công lại nhiệm vụ công chức cấp xã cho phù hợp với trình độ chuyên môn, vị trí việc làm, năng lực, sở trường công tác; đồng thời có phương án thay thế những cán bộ, công chức cấp xã không đủ năng lực, trình độ chuyên môn, sức khỏe yếu... không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Đẩy mạnh và thực hiện có hiệu quả công tác điều động, luân chuyển để đào tạo công chức cấp xã trong thực tiễn từ các xã, phường với nhau hoặc chuyển lên thành phố, gắn với thực hiện các quy định về phòng, chống tham nhũng, hạn chế tình trạng cán bộ, công chức cấp xã là người địa phương, giảm tình trạng nhũn nhũn, sử dụng các mối quan hệ huyết thống trong giải quyết thực hiện công việc.

Hàng năm có kế hoạch cụ thể về xây dựng và tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ từ đội ngũ công chức cấp xã có năng lực, trình độ chuyên môn, kỹ năng công tác, có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt để chủ động nguồn cán bộ, khắc phục tình trạng hẫng hụt cán bộ, đáp ứng việc lựa chọn nhân tài để đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm giữ các chức danh lãnh đạo quản lý, đảm bảo đủ về số lượng, chất lượng, hợp lý về cơ cấu, có sự chuyển tiếp vững vàng giữa các thế hệ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của hệ thống chính trị từ thành phố đến cơ sở trong tình hình mới.

Tập trung chỉ đạo thực hiện tốt việc lựa chọn công chức cấp xã đáp ứng điều kiện tham gia công tác quy hoạch cán bộ của địa phương, bảo đảm tính chủ động, đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài. Coi trọng việc nâng cao chất lượng quy hoạch cán bộ, đổi mới quy trình quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý. Xây dựng quy hoạch cán bộ theo hướng “động” và “mở”, chú ý tăng tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ,... khắc phục tình trạng cục bộ, khép kín trong quy hoạch cán bộ. Đổi mới quy trình lựa chọn, xem xét, bổ nhiệm công chức cấp xã thực sự có năng lực, kỹ năng lãnh đạo quản lý, đặc biệt nguồn lực trẻ có đủ tiêu chuẩn, năng lực, trình độ và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ tham gia giữ chức danh lãnh đạo ở xã, phường để tạo điều kiện cho cán bộ trẻ tiếp tục phát triển, đồng thời tạo nguồn cán bộ về lâu dài cho thành phố, tạo động lực để công chức cấp xã tiếp tục phấn đấu, rèn luyện trong quá trình công tác của bản thân.

3.2.4. Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, kỹ năng số, kỹ năng quản lý, khai thác, phân tích sử dụng dữ liệu trên nền tảng số cho công chức cấp xã

Hàng năm, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn kiến thức quản lý nhà nước; về tin học, ngoại ngữ, kỹ năng số, kỹ năng quản lý, khai thác và sử dụng dữ liệu công nghệ số và cập nhật kiến thức mới cho cán bộ,

công chức các xã, phường đều sử dụng thành thạo máy vi tính, ứng dụng được công nghệ thông tin và có kiến thức mới phục vụ trong công tác theo từng ngành, lĩnh vực đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số; tập trung đào tạo cán bộ, công chức các xã, phường có thể giao tiếp được tiếng Anh hoặc tiếng Trung, tiếng Pháp... đáp ứng được yêu cầu làm việc trong môi trường Quốc tế. Đổi mới nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng, chú trọng chất lượng sau đào tạo phải mang tính khả thi, có thể áp dụng vào thực tiễn. Tăng cường quán triệt việc áp dụng các kiến thức được học ngay sau tham gia các khóa học.

Đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã trẻ: Định hướng và tạo điều kiện cho cán bộ, công chức trẻ chủ động học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực quản lý. Song song với việc xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý, cần quan tâm đào tạo, bồi dưỡng những công chức cấp xã trẻ có triển vọng phát triển; đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh. Tăng cường công tác bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, gắn lý thuyết với thực hành, kỹ năng xử lý các tình huống phát sinh từ thực tiễn. Khuyến khích tự học, tự đào tạo để nâng cao trình độ, kiến thức và năng lực. Tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ trẻ được tham dự các hoạt động và một số hội nghị do Thành ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân thành phố tổ chức có điều kiện học hỏi kinh nghiệm công tác quản lý.

3.2.5. Tăng cường công tác cải cách hành chính, ứng dụng chuyển đổi số trong công tác quản lý, sử dụng công chức cấp xã; nâng cao chất lượng công tác đánh giá, xếp loại công chức cấp xã

Thực hiện tốt công tác cải cách hành chính trong đó chú trọng công tác tổ chức triển khai thực hiện nhiệm vụ; công tác phân công, phân nhiệm; xác định tiến độ thời gian, chất lượng công việc, trách nhiệm người thực hiện; công tác kiểm tra, giám sát cán bộ, công chức cấp xã trong thực thi công vụ.

Thực hiện cập nhật dữ liệu, đồng bộ hệ thống phần mềm quản lý công chức cấp xã trên hệ thống Quản lý cán bộ, công chức, viên chức liên thông quốc gia, làm công cụ, dữ liệu để thực hiện quản lý, phân tích dữ liệu từ đó, tiếp tục đưa ra các giải pháp góp phần nâng cao chất lượng công chức cấp xã phù hợp tình hình thực tiễn.

Hàng năm thực hiện việc khảo sát đánh giá công chức cấp xã để sàng lọc, phân loại, làm cơ sở xem xét bố trí, sắp xếp cán bộ cho phù hợp. Nâng cao chất lượng công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức hàng năm gắn với kết quả, chất lượng, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của công chức cấp xã.

Thực hiện đánh giá gắn với công tác thi đua khen thưởng đảm bảo công khai, minh bạch, công bằng, góp phần tạo động lực phấn đấu cho công chức cấp xã trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Kiên quyết xử lý các công chức cấp xã vi phạm công vụ, thiếu tinh thần trách nhiệm trong giải quyết công việc.

3.2.6. Nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của công chức cấp xã, phát triển toàn diện cả về thể lực, tâm lực và trí lực của công chức; có chính sách thu hút, tạo nguồn, đào tạo công chức cấp xã

Tiếp tục quan tâm nâng cao chất lượng xây dựng cơ quan, đơn vị văn hóa, tạo môi trường làm việc tốt, động viên, khích lệ công chức cấp xã tích cực thực hiện nhiệm vụ. Đẩy mạnh phong trào thể dục, thể thao trong các cơ quan, đơn vị một cách thiết thực, hiệu quả. Thực hành tiết kiệm chống lãng phí trong sử dụng ngân sách, khuyến khích các địa phương tiết kiệm kinh phí hoạt động thường xuyên hàng năm để chi tăng thêm thu nhập cho cán bộ, công chức cấp xã theo chế độ quy định và kết quả thực hiện nhiệm vụ, từng bước cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho cán bộ, công chức các xã, phường.

Tăng cường trang thiết bị, phương tiện làm việc hiện đại cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã để góp phần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, đáp ứng yêu cầu điều kiện đảm bảo thực hiện công tác chuyển đổi số nâng cao hiệu lực quản lý, chất lượng thực hiện nhiệm vụ.

Thực hiện tốt công tác thi đua, khen thưởng các tập thể, cá nhân có thành tích; nghiên cứu đề nghị tỉnh ban hành chính sách đặc thù thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại thành phố, và các xã, phường để tham mưu, tổ chức thành công nhiệm vụ công tác chuyển đổi số ở địa phương.

3.2.7. Đối với cá nhân công chức cấp xã tích cực phấn đấu rèn luyện học tập, tu dưỡng, rèn luyện tích lũy kiến thức, kỹ năng, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số

Mỗi cá nhân công chức cấp xã cần phải có ý thức chủ động rèn luyện, học tập, không ngừng phấn đấu, nâng cao ý thức tổ chức kỷ luật tự học tập nâng cao trình độ về mọi mặt, trau dồi phẩm chất đạo đức, lối sống trong sạch, lành mạnh, thực hiện “cần, kiệm, liêm chính, chí công vô tư”, tích cực học tập và làm theo tư tưởng đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, thực hiện nghiêm túc chế độ tự phê bình và phê bình theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4, khóa XII của Đảng. Thực hiện nghiêm túc Luật phòng chống tham nhũng, lãng phí, thực hành tiết kiệm; gương mẫu thực hiện cuộc vận động “Toàn dân đoàn kết xây dựng nông thôn mới đô thị văn minh”; tích cực thực hiện cải cách thủ tục hành chính, đảm bảo phục vụ nhân dân ngày một tốt hơn.

Thực hiện nghiêm Luật Cán bộ, công chức; điều lệ, quy định, hướng dẫn của Đảng, các tổ chức đoàn thể nhân dân; chấp hành nghiêm quy định những điều đảng viên, cán bộ, công chức không được làm. Thường xuyên đổi mới tác phong, lề lối làm việc, nâng cao tinh thần trách nhiệm với công việc; quan hệ gắn bó mật thiết với nhân dân. Chủ động, sáng tạo trong công việc,

có thái độ và tinh thần trách nhiệm, đoàn kết thống nhất cao trong thực thi nhiệm vụ, hoàn thành tốt chức trách nhiệm vụ được giao.

Chủ động học tập rèn luyện, cập nhật các kiến thức, kỹ năng mới đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số đề ra, đảm bảo đáp ứng đủ trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng số, kỹ năng khai thác, quản lý, sử dụng dữ liệu, tham mưu cho chính quyền cấp xã vận hành các ứng dụng chính quyền số; triển khai chuyển đổi số trong lĩnh vực nhiệm vụ chuyên môn; hỗ trợ hướng dẫn, tuyên truyền người dân tham gia vào công cuộc chuyển đổi số, phát triển kinh tế số, xã hội số trên địa bàn, góp phần thành công trong công cuộc chuyển đổi số ở địa phương.

KẾT LUẬN

Như vậy, có thể thấy công chức cấp xã là lực lượng không thể thiếu trong hệ thống chính trị, là nguồn nhân lực có vai trò quyết định nâng cao chất lượng hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước; là cầu nối giữa hệ thống chính trị ở cơ sở với nhân dân. Trong bối cảnh chuyển đổi số, công chức cấp xã là lực lượng chủ yếu trong việc tuyên truyền, tổ chức triển khai thực hiện công tác chuyển đổi số đến người dân và tổ chức trên địa bàn, tham mưu vận hành các công cụ, nền tảng số triển khai thực hiện ba mục tiêu của công tác chuyển đổi số địa phương.

Qua quá trình nghiên cứu, thông qua khảo sát và phân tích thực trạng, chất lượng công chức cấp xã thành phố Yên Bái đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số, luận văn đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về công chức, công chức cấp xã, chất lượng công chức cấp xã; chuyển đổi số, các hoạt động chuyển đổi số cấp xã; các hoạt động nâng cao chất lượng công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số. Tác giả đã đi vào phân tích thực trạng và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số trong giai đoạn hiện nay. Trong đó, cần chú trọng quan tâm đến các giải pháp quán triệt, nâng cao nhận thức của công chức cấp xã về sự thay đổi môi trường điều kiện làm việc trong bối cảnh chuyển đổi số; các giải pháp đổi mới, bổ sung tiêu chuẩn kỹ năng số trong tuyển dụng công chức cấp xã; sử dụng bố trí đúng người, đúng việc, đúng năng lực sở trường; thực hiện tốt chính sách cán bộ...

Với tiềm năng con người hiện tại của thành phố Yên Bái nếu có những giải pháp, nhiệm vụ triển khai phù hợp thì việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số sẽ đem lại hiệu quả triển khai thực hiện nhiệm vụ chính trị, góp phần thúc đẩy quá trình xây dựng thành phố Yên Bái “xanh, hài hòa, bản sắc, hạnh phúc” và trở thành đô thị loại II của tỉnh Yên Bái trong thời gian tới.