

Giải pháp tăng cường quản lý đội ngũ viên chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh tới năm 2030, tầm nhìn tới năm 2045

ThS. HOÀNG NHẬT ANH

Học viện Báo chí và Tuyên truyền; Email: nhatanhxeno@gmail.com

Tóm tắt: *Đội ngũ cán bộ, viên chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (Học viện CTQG HCM) ngày càng lớn mạnh về mọi mặt, đóng góp to lớn vào sự phát triển của Học viện và của đất nước. Bối cảnh mới đang đặt ra những yêu cầu mới với những cơ hội và thách thức mới, đối với việc quản lý đội ngũ viên chức (ĐNVCL) Học viện. Bài viết đề xuất những giải pháp cơ bản, bám sát điều kiện thực tiễn, nhằm góp phần phát triển đội ngũ viên chức Học viện ngang tầm nhiệm vụ, đưa Học viện vững vàng bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.*

Từ khóa: *giải pháp; quản lý; đội ngũ viên chức; Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.*

Được thành lập năm 1949, trải qua chặng đường lịch sử vẻ vang hơn 75 năm, đến nay, Học viện CTQG HCM đã xây dựng được đội ngũ cán bộ, viên chức có nhiều ưu điểm nổi bật: bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với sự nghiệp cách mạng của Đảng và của dân tộc; kiên định mục tiêu độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội; có phẩm chất đạo đức, lối sống lành mạnh, giản dị; có tinh thần trách nhiệm cao; được đào tạo cơ bản, có trình độ chuyên môn cao, gắn bó, tâm huyết với chuyên môn nghề nghiệp, say mê với công tác nghiên cứu, giảng dạy.

Tuy nhiên, bối cảnh mới đang đặt ra những yêu cầu mới, với những cơ hội và thách thức mới, đối với việc xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức Học viện. Vì thế, cần nghiên cứu và đề xuất những giải pháp sát hợp, khả thi, về quản lý đội ngũ viên chức, nhằm phát triển đội ngũ viên chức Học viện ngang tầm nhiệm vụ, đưa Học viện vững vàng bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy Đảng, chính quyền, người đứng đầu và đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh về quản lý đội ngũ viên chức

Kinh nghiệm từ thực tiễn triển khai quản lý ĐNVCL của Học viện cho thấy, nơi nào cấp ủy và

chính quyền nhận thức đúng, chủ động, quyết liệt thì nơi đó quản lý ĐNVCL đạt kết quả rõ nét; ngược lại, nếu nhận thức còn hạn chế, triển khai mang tính hình thức thì quản lý ĐNVCL dễ rơi vào tình trạng buông lỏng, đối phó, mất động lực cống hiến, phần đầu của viên chức, thậm chí còn gây nên tâm lý bất mãn trong nội bộ. Vì vậy, việc nâng cao nhận thức và trách nhiệm của cấp ủy Đảng, chính quyền, người đứng đầu và đội ngũ cán bộ công chức viên chức (CBCCVC) là giải pháp có tính nền tảng, mang tính đột phá nhằm khắc phục những điểm nghẽn hiện nay. Giải pháp này sẽ góp phần tạo sự đồng thuận, thống nhất trong chỉ đạo và thực thi các nhiệm vụ quản lý viên chức (QLVC), đảm bảo tính khách quan, khoa học, công bằng và hiệu quả trong đánh giá, sử dụng, quy hoạch và phát triển ĐNVCL, qua đó nâng cao chất lượng toàn diện của ĐNVCL Học viện trong kỷ nguyên mới.

2. Hoàn thiện hệ thống quy định, chính sách và tiêu chuẩn viên chức trong quản lý đội ngũ viên chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Để hiện thực hóa mục tiêu này, trước tiên, cần tiến hành rà soát, bổ sung và hệ thống hóa các văn bản nội bộ. Trên cơ sở Luật Viên chức, Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học và Luật sửa đổi Luật Cán bộ, công chức, Học viện phải xây dựng hoặc điều chỉnh các quy chế, quy định nội bộ cho phù

hợp với điều kiện thực tiễn. Mỗi văn bản cần xác định rõ trách nhiệm, quyền hạn của từng cấp quản lý, đồng thời cụ thể hóa quy trình cho từng khâu: tuyển dụng, quy hoạch, sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng và kỷ luật. Sự liên thông giữa các quy định phải đảm bảo không để xảy ra chồng chéo về thẩm quyền, không bỏ sót người chịu trách nhiệm ở bất cứ bước nào, đồng thời tạo hành lang pháp lý nhất quán, đồng bộ.

Thứ hai, cần hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn chức danh và vị trí việc làm một cách khoa học, gắn với chiến lược phát triển dài hạn của Học viện. Trên cơ sở đánh giá chức năng, nhiệm vụ của từng đơn vị, cần xây dựng danh mục vị trí việc làm chi tiết, xác định rõ yêu cầu về chuyên môn, kỹ năng, phẩm chất và đầu ra công việc cho mỗi chức danh. Hệ thống tiêu chuẩn này phải linh hoạt, thường xuyên cập nhật để đáp ứng đòi hỏi đổi mới chương trình đào tạo, phương pháp nghiên cứu và ứng dụng công nghệ số. Đồng thời, cơ cấu ngạch viên chức cần khoa học, đảm bảo tỷ lệ cân đối giữa đội ngũ giảng viên cơ hữu, nghiên cứu viên và cán bộ quản lý, giúp nguồn nhân lực vừa có độ ổn định, vừa có khả năng bổ sung, luân chuyển kịp thời theo nhu cầu thực tế.

Thứ ba, thiết lập quy định chặt chẽ, tăng cường tính định lượng trong công tác đánh giá viên chức, gắn với kết quả đào tạo và nghiên cứu. Quy chế đánh giá mới cần quy định rõ các tiêu chí: tư tưởng chính trị, đạo đức nghề nghiệp, năng lực chuyên môn, chất lượng giảng dạy, kết quả nghiên cứu và mức độ hài lòng của học viên. Việc thu thập dữ liệu đánh giá phải đa chiều: Lấy ý kiến từ học viên, đồng nghiệp và lãnh đạo đơn vị; sử dụng phần mềm đánh giá tự động và khai thác hiệu quả kho dữ liệu học viên chung toàn học viện. Kết quả đánh giá cần liên thông với chế độ thi đua, tái bổ nhiệm và đãi ngộ để khuyến khích hiệu suất công việc và sáng kiến đổi mới. Đồng thời, cơ chế kiểm tra chéo giữa các đơn vị sẽ giúp giảm thiểu đánh giá hình thức và đảm bảo công bằng, khách quan trong toàn Học viện.

Những nội dung nêu trên sẽ tạo tiền đề vững chắc cho việc xây dựng một hệ thống quy định, chính sách quản lý ĐNVC minh bạch, chặt chẽ và linh hoạt, giúp Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí

Minh phát huy tối đa vai trò nòng cốt trong đào tạo, bồi dưỡng (ĐT, BD) đội ngũ lãnh đạo, quản lý và chuyên gia lý luận chính trị của đất nước.

3. Đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đánh giá đội ngũ viên chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh theo tiêu chuẩn, vị trí việc làm

Để bảo đảm thực hiện hiệu quả giải pháp đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng và đánh giá ĐNVC theo tiêu chuẩn và vị trí việc làm, Học viện cần triển khai đồng bộ các nhóm nội dung trọng tâm sau:

Trước hết, cần hoàn thiện cơ chế tuyển dụng viên chức theo hướng chuyên nghiệp, khách quan, khoa học và gắn chặt với yêu cầu tiêu chuẩn, vị trí việc làm. Công tác tuyển dụng phải xuất phát từ nhu cầu thực tế của các đơn vị và quy hoạch phát triển nguồn nhân lực dài hạn của Học viện. Việc xác định chỉ tiêu tuyển dụng phải dựa trên đánh giá định lượng về khối lượng công việc, tỷ lệ giảng viên trên lớp, năng lực nghiên cứu, yêu cầu chuyên môn và cơ cấu tuổi đời, học hàm, học vị trong từng đơn vị chuyên môn. Trong tổ chức tuyển dụng, cần kết hợp các hình thức đánh giá tổng hợp như xét hồ sơ, phỏng vấn, thi viết, thi giảng, phản biện học thuật. Các tiêu chí đánh giá phải phản ánh đầy đủ trình độ chuyên môn, kỹ năng sư phạm, năng lực ngoại ngữ, khả năng nghiên cứu, tư duy phản biện và phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp.

Thứ hai, xây dựng bộ tiêu chuẩn cụ thể cho từng vị trí việc làm và mô tả công việc đi kèm. Bộ tiêu chuẩn này cần bao quát các yếu tố về trình độ đào tạo, kỹ năng giảng dạy, khả năng nghiên cứu khoa học, hợp tác quốc tế, năng lực tổ chức hoạt động và đóng góp cho tập thể. Đây sẽ là căn cứ quan trọng để tuyển chọn, bố trí, sử dụng và đánh giá viên chức. Học viện cần ban hành hệ thống tiêu chuẩn mang tính pháp lý nội bộ, có khả năng điều chỉnh linh hoạt theo từng giai đoạn, đồng thời cập nhật định kỳ để phù hợp với yêu cầu mới của công tác ĐT, BD cán bộ trong hệ thống chính trị.

Thứ ba, đổi mới công tác bố trí và sử dụng viên chức theo hướng phát huy tối đa sở trường và năng lực cá nhân. Việc phân công công việc cần dựa trên

cơ chế đối thoại, thống nhất giữa viên chức và lãnh đạo đơn vị. Đặc biệt, cần có cơ chế điều động, biệt phái, luân chuyển viên chức phù hợp giữa các đơn vị trong Học viện, hoặc giữa Học viện trung tâm với các Học viện khu vực để tạo môi trường học tập, rèn luyện và bổ sung kinh nghiệm thực tiễn đa dạng cho đội ngũ.

Thứ tư, gắn kết chặt chẽ giữa công tác tuyển dụng, đánh giá với quy hoạch, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Học viện cần xây dựng quy hoạch phát triển viên chức dài hạn, đảm bảo cơ cấu hợp lý giữa các thế hệ, trình độ chuyên môn và lĩnh vực chuyên sâu. Trên cơ sở kết quả đánh giá hàng năm, rà soát, bổ sung hoặc đưa ra khỏi quy hoạch những trường hợp không đáp ứng tiêu chuẩn. Tạo điều kiện và động lực phát triển nghề nghiệp cho viên chức thông qua các chương trình đào tạo chuyên sâu, tập huấn kỹ năng giảng dạy hiện đại, hỗ trợ học thạc sĩ, tiến sĩ, các chương trình trao đổi học thuật trong và ngoài nước.

Thứ năm, xây dựng cơ chế chính sách đãi ngộ đặc thù đối với ĐNVC, nhất là các chuyên gia, nhà khoa học, giảng viên, có trình độ cao, có năng lực nghiên cứu. Cần thiết lập cơ chế lương, thưởng linh hoạt theo năng lực và kết quả cống hiến, kết hợp các hình thức hỗ trợ về nhà ở, học bổng nghiên cứu, khuyến khích công bố quốc tế, hỗ trợ đào tạo sau đại học. Đồng thời, phát huy vai trò của các đơn vị chức năng trong giám sát và đề xuất chính sách hỗ trợ thiết thực đối với viên chức như chế độ nghỉ phép học thuật, điều kiện giảng dạy, phòng làm việc, hỗ trợ phương tiện nghiên cứu.

Thứ sáu, hiện đại hóa quản lý nguồn nhân lực thông qua ứng dụng công nghệ thông tin. Học viện cần xây dựng và triển khai hệ thống quản lý hồ sơ viên chức tích hợp dữ liệu tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo và sử dụng. Việc số hóa toàn bộ quy trình từ tuyển dụng đến đánh giá sẽ giúp nâng cao hiệu quả quản lý, tăng tính minh bạch và tạo nền tảng phân tích dữ liệu để hoạch định chính sách nhân sự một cách khoa học và linh hoạt.

4. Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh gắn với chức danh, vị trí việc làm

Thực tế cho thấy, ĐNVC của Học viện có chất lượng khá đồng đều, nhưng một số vẫn có biểu hiện thiếu năng lực tư duy phản biện, thiếu kỹ năng đổi mới phương pháp, chưa thực sự nổi bật về sự sáng tạo trong nghề, nghiên cứu khoa học, giáo dục lý luận chính trị. Bên cạnh đó, viên chức trẻ tuy có nhiều tiềm năng nhưng chưa được ĐT, BD bài bản, chưa được trực tiếp hướng dẫn từ các nhà khoa học đầu ngành. Từ thực trạng trên, việc đề xuất giải pháp ĐT, BD gắn với chức danh, vị trí việc làm trở thành công cụ thực tế để chuẩn hóa và nâng cao chất lượng ĐNVC.

Để bảo đảm thực hiện giải pháp này cần phải tập trung những nội dung sau:

Trước hết cần xác định rõ ràng các chuẩn đầu ra về năng lực theo từng vị trí cụ thể. Các chuẩn này không chỉ dừng lại ở trình độ học vấn mà cần mô tả chi tiết về kỹ năng chuyên môn, phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, khả năng nghiên cứu, giảng dạy và năng lực thích ứng với đổi mới. Đây sẽ là cơ sở nền tảng để xây dựng chương trình ĐT, BD theo hướng cá thể hóa, phù hợp với từng đối tượng viên chức.

Tiếp theo, cần thiết kế và vận hành hệ thống đào tạo theo mô hình đa tầng, đa dạng hóa hình thức đào tạo. Cụ thể, Học viện cần phát triển các chương trình đào tạo chia theo ba nhóm chính: (1) Đào tạo chuẩn hóa - dành cho viên chức chưa đạt chuẩn chức danh; (2) Đào tạo nâng cao - dành cho viên chức cần bồi dưỡng kiến thức chuyên sâu hoặc năng lực lãnh đạo; (3) Đào tạo thích ứng - dành cho các vị trí công tác thay đổi theo yêu cầu cải cách hành chính và chuyển đổi số. Mỗi chương trình cần có lộ trình rõ ràng, đầu mục học tập cụ thể, phương pháp tổ chức hiện đại, chú trọng ứng dụng thực tiễn, tăng cường mô phỏng, xử lý tình huống, trao đổi nhóm và phản biện học thuật.

Học viện cũng cần thiết kế lộ trình phát triển nghề nghiệp cho từng viên chức, nhất là đội ngũ giảng viên, cán bộ trẻ. Trên cơ sở đánh giá kết quả công tác và nhu cầu phát triển cá nhân, viên chức sẽ được xếp vào các nhóm lộ trình như: □ Hướng đến chuyên gia lý luận chính trị □ □ Lãnh đạo đào tạo và nghiên cứu □ □ Cán bộ quản lý chuyên sâu □ □

Các lộ trình này sẽ gắn liền với các mốc ĐT, BD, bao gồm chứng chỉ bắt buộc, khóa học nâng cao, kinh nghiệm thực tiễn, công trình nghiên cứu□ để viên chức có định hướng phát triển rõ ràng và có động lực phấn đấu liên tục.

Ngoài ra, việc xây dựng và cập nhật kho học liệu điện tử về lý luận chính trị, kỹ năng giảng dạy và quản lý hành chính công là hết sức cần thiết. Kho học liệu này cần mở rộng truy cập cho toàn bộ viên chức, tích hợp các khóa học trực tuyến, video bài giảng, bộ đề kiểm tra đánh giá.

Đặc biệt, cần ban hành cơ chế đánh giá, theo dõi hiệu quả ĐT, BD. Việc ĐT, BD phải gắn với kiểm chứng đầu ra. Học viện nên triển khai hệ thống khảo sát 3 vòng: Trước - trong - sau đào tạo để đo lường tiến bộ của viên chức; đồng thời gắn kết quả ĐT, BD với quy hoạch, đề bạt, điều động, thi đua - khen thưởng. Kết quả học tập phải được đưa vào hồ sơ năng lực cá nhân và trở thành một tiêu chí bắt buộc trong xét điều kiện quy hoạch, bổ nhiệm.

Cuối cùng, cần nâng cao năng lực tổ chức đào tạo nội bộ tại các đơn vị. Lãnh đạo đơn vị cần chủ động phối hợp với cơ quan Tổ chức cán bộ, Quản lý đào tạo để tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên môn định kỳ, lớp học tại chỗ, diễn đàn chia sẻ kinh nghiệm□ nhằm xây dựng môi trường học tập suốt đời trong Học viện. Việc huy động đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành làm cố vấn trong các nhóm nghiên cứu, nhóm phát triển học thuật của đơn vị sẽ giúp đào tạo tại chỗ hiệu quả và tiết kiệm chi phí.

5. Phát huy vai trò, trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức và tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát trong quản lý đội ngũ viên chức

Để bảo đảm thực hiện giải pháp này cần phải tập trung những nội dung sau:

Một là, hoàn thiện cơ chế phối hợp liên thông giữa các cơ quan tham mưu, đơn vị sử dụng và tổ chức chính trị - xã hội trong toàn Học viện. Mỗi cơ quan, đơn vị phải xác định rõ vai trò, trách nhiệm của mình trong chuỗi quy trình QLVC, đặc biệt là trong các khâu đánh giá, sử dụng, đào tạo, bổ nhiệm, kỷ luật và quy hoạch đội ngũ. Trên cơ sở đó, cần ban hành Quy chế phối hợp cụ thể, có phân định nhiệm

vụ rõ ràng giữa các cơ quan, tổ chức liên quan.

Hai là, tăng cường ĐT, BD năng lực chuyên môn và đạo đức công vụ cho đội ngũ làm công tác tổ chức cán bộ, thanh tra, kiểm tra và người đứng đầu các đơn vị. Đội ngũ này cần được trang bị vững vàng về tư duy khoa học trong quản lý nhân sự, nắm chắc nguyên tắc tổ chức và hoạt động của Đảng và Nhà nước trong QLVC, đồng thời hiểu rõ hệ thống tiêu chí, chuẩn mực, quy trình đánh giá, giám sát viên chức trong giai đoạn hiện nay.

Ba là, rà soát, điều chỉnh và nâng cao chất lượng các quy định nội bộ liên quan đến công tác QLVC, nhất là các quy định về đánh giá, phân loại viên chức, cơ chế phát hiện nhân tố tích cực, cơ chế xử lý vi phạm, cơ chế bảo vệ người phản ánh tiêu cực. Các quy định này phải đảm bảo tính khả thi, rõ ràng, minh bạch, có cơ chế kiểm tra, giám sát hiệu quả và cập nhật kịp thời với các chính sách chung của Đảng và Nhà nước.

Bốn là, thiết lập hệ thống giám sát nội bộ thường xuyên và đột xuất có trọng tâm, trọng điểm đối với các nội dung dễ phát sinh tiêu cực như: quy hoạch, bổ nhiệm, cử CBCCVC đi ĐT, BD, đánh giá, đề xuất nâng ngạch, khen thưởng, kỷ luật... Các cuộc giám sát cần gắn với các tiêu chí cụ thể, có công cụ đo lường, đánh giá độc lập và phải có báo cáo kết luận minh bạch gửi cấp có thẩm quyền.

Năm là, tổ chức định kỳ các diễn đàn trao đổi kinh nghiệm giữa các đơn vị trong Học viện về công tác QLVC nhằm chia sẻ mô hình hay, cách làm hiệu quả, đồng thời phát hiện, cảnh báo sớm những bất cập nảy sinh từ thực tiễn triển khai ở từng đơn vị. Các hội nghị này cũng là dịp để biểu dương kịp thời các đơn vị, cá nhân có sáng kiến trong giám sát, kiểm tra, cải tiến quy trình đánh giá viên chức.

Sáu là, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và giám sát viên chức. Cần xây dựng hệ thống phần mềm QLVC thống nhất toàn Học viện, có chức năng theo dõi, đánh giá, cảnh báo rủi ro về nhân sự, cập nhật thông tin thời gian thực và hỗ trợ ra quyết định nhanh chóng, chính xác. Phần mềm này phải có tính bảo mật cao, tích hợp các báo cáo thống kê, biên bản họp, kết quả đánh giá, xử lý vi phạm, và cho phép tra cứu theo thẩm quyền từng cấp.

Bảy là, xây dựng cơ chế dân chủ trong đánh giá viên chức, đặc biệt là qua việc tổ chức các hội nghị viên chức tại từng đơn vị để lấy ý kiến phản hồi từ đồng nghiệp, cấp dưới và tổ chức đoàn thể về kết quả đánh giá, quy hoạch, đề bạt. Đây là cách thiết thực để giám sát xã hội hóa trong QLVC, phòng ngừa hiện tượng đánh giá hình thức, thiên vị, cảm tính, thiếu khách quan.

Tám là, tạo lập văn hóa giám sát và phản biện trong toàn Học viện, coi đó là biểu hiện của tinh thần trách nhiệm và ý thức xây dựng. Mỗi cá nhân, tổ chức cần được khuyến khích thực hiện quyền giám sát một cách tích cực, chính đáng, có trách nhiệm. Đặc biệt, cần bảo vệ người dám đấu tranh với sai phạm, bảo đảm quyền được thông tin, phản ánh, đề xuất của cán bộ, viên chức được lắng nghe và xử lý đúng quy định.

Chín là, lồng ghép yêu cầu kiểm tra, giám sát vào quy trình thi đua - khen thưởng, xét danh hiệu chiến sĩ thi đua, khen thưởng tập thể. Kết quả công tác giám sát nội bộ phải là căn cứ đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của tập thể, cá nhân trong đơn vị. Việc xét khen thưởng không chỉ dựa vào thành tích mà phải xem xét trách nhiệm, vai trò trong giám sát, đấu tranh với sai phạm trong đơn vị.

Mười là, phát triển đội ngũ cộng tác viên kiểm tra, giám sát tại cơ sở, trong đó chú trọng phát huy vai trò của các tổ chức đoàn thể, tổ chức Đảng, các viên chức có uy tín. Cộng tác viên giám sát sẽ là cánh tay nối dài hỗ trợ các cơ quan chức năng trong việc theo dõi tình hình, phát hiện dấu hiệu bất thường và chủ động tham mưu biện pháp xử lý ban đầu.

Mười một là, định kỳ công bố công khai kết quả kiểm tra, giám sát trong phạm vi nội bộ nhằm tạo sức ép dư luận tích cực và răn đe các hành vi tiêu cực. Các bản tin nội bộ, hội nghị tổng kết, hoặc các kênh điện tử dùng chung có thể là phương tiện hữu hiệu để truyền tải thông tin kiểm tra, giám sát trong hệ thống.

Mười hai là, gắn kết chặt chẽ hoạt động kiểm tra, giám sát công tác QLVC với việc thực hiện các nghị quyết của Đảng, pháp luật của Nhà nước và các chiến lược phát triển đội ngũ cán bộ của Học viện. Đây là điều kiện tiên quyết để QLVC không

chỉ đúng quy trình, mà còn đúng định hướng, mục tiêu lâu dài của Học viện.

Thông qua việc triển khai đồng bộ các nội dung trên, công tác phát huy vai trò, trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức và tăng cường giám sát, kiểm tra, thanh tra trong công tác QLVC sẽ trở thành nền tảng quan trọng, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu lực, hiệu quả của ĐNVC, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện hoạt động của Học viện trong thời kỳ phát triển mới.

6. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong quản lý đội ngũ viên chức của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Để triển khai hiệu quả việc ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong quản lý ĐNVC tại Học viện CTQG HCM, cần tập trung vào các nhóm nội dung sau:

Thứ nhất, xây dựng và hoàn thiện hệ thống cơ sở dữ liệu điện tử tập trung về ĐNVC. Học viện cần thiết lập một nền tảng dữ liệu hiện đại, đồng bộ, có khả năng lưu trữ, phân loại và cập nhật thường xuyên các thông tin cơ bản như: lý lịch, quá trình đào tạo, công tác, kết quả đánh giá, năng lực chuyên môn, thành tích thi đua và các yếu tố khác liên quan đến từng viên chức. Cơ sở dữ liệu này phải đảm bảo tính bảo mật, tính liên thông và khả năng truy cập, tìm kiếm thuận lợi phục vụ cho công tác chỉ đạo, điều hành, đánh giá và quy hoạch cán bộ.

Thứ hai, xây dựng phần mềm quản lý nhân sự tích hợp theo mô hình quản trị hiện đại. Hệ thống phần mềm cần tích hợp các chức năng chính như: quản lý hồ sơ viên chức, quản lý quá trình ĐT, BD, đánh giá hiệu suất công tác, khen thưởng - kỷ luật, công tác quy hoạch, bổ nhiệm, điều động. Đồng thời, phần mềm phải có khả năng liên kết với các nền tảng công nghệ số khác như phần mềm đào tạo trực tuyến, hệ thống thư viện điện tử, cổng thông tin nội bộ nhằm hỗ trợ hoạt động chuyên môn và quản lý toàn diện đội ngũ.

Thứ ba, chuẩn hóa quy trình thu thập, cập nhật và khai thác thông tin viên chức trên môi trường số. Cần xây dựng các quy chế, hướng dẫn cụ thể về cách thức cập nhật dữ liệu, phân quyền truy cập và trách nhiệm của từng bộ phận trong việc duy trì

tính chính xác, kịp thời và đầy đủ của cơ sở dữ liệu. Bên cạnh đó, phải ban hành quy trình khai thác, sử dụng thông tin nhằm phục vụ công tác điều hành, đánh giá, lập kế hoạch và đưa ra quyết định về nhân sự, bảo đảm sử dụng hiệu quả nguồn dữ liệu được số hóa.

Thứ tư, ĐT, BD kỹ năng số cho đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức cán bộ và QLVC. Đội ngũ này cần được trang bị kiến thức về quản trị cơ sở dữ liệu, phân tích dữ liệu, bảo mật thông tin, vận hành và khai thác phần mềm quản lý nhân sự. Thường xuyên tổ chức các lớp tập huấn chuyên sâu, cập nhật xu hướng công nghệ mới để nâng cao năng lực ứng dụng công nghệ vào quản lý nhân sự theo hướng hiện đại, chính xác và linh hoạt.

Thứ năm, thiết lập hệ thống giám sát, đánh giá hiệu quả hoạt động của ĐNVC dựa trên dữ liệu số. Cần áp dụng các công cụ đo lường hiệu suất công việc (KPI), đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ theo thời gian thực (real-time), thu thập phản hồi từ học viên, đồng nghiệp, lãnh đạo đơn vị để làm cơ sở cho công tác phân loại, thi đua, khen thưởng, quy hoạch và đào tạo bồi dưỡng viên chức. Hệ thống đánh giá này phải đảm bảo tính công khai, minh bạch, khách quan và có khả năng điều chỉnh linh hoạt phù hợp với từng loại hình vị trí việc làm.

Thứ sáu, kết nối hệ thống quản lý nhân sự của Học viện với các hệ thống quản lý ngành, các cơ sở dữ liệu quốc gia về CBCCVC để bảo đảm tính liên thông, thống nhất và hỗ trợ công tác tổng hợp, báo cáo theo quy định. Tăng cường phối hợp với các cơ quan có liên quan như Bộ Nội vụ, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Khoa học và Công nghệ nhằm chuẩn hóa thông tin, nâng cao khả năng đồng bộ hóa dữ liệu, qua đó phục vụ hiệu quả cho việc hoạch định chính sách nhân sự trong toàn ngành.

Thứ bảy, thúc đẩy chuyển đổi số toàn diện trong công tác tổ chức cán bộ tại Học viện. Ngoài việc ứng dụng công nghệ thông tin trong QLVC, cần triển khai các hoạt động chuyển đổi số trong quy trình ra quyết định, giao việc, giám sát, tổng hợp báo cáo, lưu trữ hồ sơ... để hình thành hệ sinh thái quản trị nhân sự hiện đại, tiết kiệm thời gian, chi phí, nâng cao tính linh hoạt, thích ứng và ra quyết

định kịp thời, chính xác.

Thứ tám, xây dựng lộ trình chuyển đổi số bài bản, có mục tiêu, nhiệm vụ cụ thể theo từng giai đoạn. Học viện cần xác định rõ mục tiêu tổng thể, các chỉ tiêu đo lường, phân kỳ thực hiện, trách nhiệm của các đơn vị liên quan, đồng thời đảm bảo nguồn lực về tài chính, nhân sự, công nghệ để triển khai đồng bộ, hiệu quả. Việc xây dựng lộ trình cần bám sát Chiến lược chuyển đổi số quốc gia, chương trình chuyển đổi số của ngành giáo dục và các văn bản chỉ đạo của Đảng, Nhà nước về công tác tổ chức cán bộ.

Những nội dung trên sẽ là nền tảng quan trọng để Học viện từng bước hiện đại hóa quản lý ĐNVC, tăng cường tính chuyên nghiệp, minh bạch và hiệu quả, góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu phát triển bền vững trong thời kỳ chuyển đổi số.

Triển khai quyết liệt, đồng bộ, nhất quán các giải pháp nêu trên sẽ góp phần hiện thực hóa các mục tiêu phát triển Học viện CTQG HCM đến năm 2030, tầm nhìn đến 2045; giúp Học viện luôn giữ vững vị thế là ngôi trường cao cấp nhất của Đảng, là địa chỉ đơm ươm mầm các thế hệ cán bộ lãnh đạo, quản lý cho đất nước, xứng đáng với niềm tin của Đảng, Nhà nước và nhân dân./

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Hoàng Anh (2020), *Phát triển đội ngũ giảng viên Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh ngang tầm nhiệm vụ trong giai đoạn mới*, Tạp chí Lý luận chính trị, số 9/2020, tr. 61-65.
- Ngô Thị Hải Anh (2021), *Công tác đánh giá cán bộ tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*, tại trang: <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/thuc-tien/item/3738-cong-tac-danh-gia-can-bo-tai-hoc-vien-chinh-tri-quoc-gia-ho-chi-minh.html>.
- Bộ Chính trị, Quyết định số 214-QĐ/TW ngày 28/12/2024 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
- Chính phủ (2019), Quyết định số 587/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ Quyết định phê duyệt đề án nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và các trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương giai đoạn 2019 - 2030.
- Ban Thường vụ Đảng ủy Học viện (2021), Nghị quyết số 13-NQ/ĐU ngày 30/12/2021 về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên trẻ của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.
- Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2022), Quyết định số 766-QĐ/HVCTQG ngày 02/3/2022 ban hành Quy định về tiêu chuẩn, nhiệm vụ và chế độ làm việc của giảng viên tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.