

SỐ 01

THÁNG 3 NĂM 2024

Chịu trách nhiệm xuất bản
Tổng Biên tập:

TS. Lê Anh Tuấn - Viện trưởng
Viện Khoa học tổ chức nhà nước

Ban Biên tập:

TS. Vũ Xuân Thanh
ThS. Thạch Thọ Mộc
ThS. Trần Thị Thơ

Bản tin được thực hiện bởi:

Phòng Thông tin khoa học và
Hợp tác quốc tế
Số 8 Tôn Thất Thuyết, Hà Nội

Điện thoại: (04) 62826733

Website: <http://isos.gov.vn>
<http://vienkhtcnn.vn>

Mọi thư, bài xin gửi về email:
bantincchc@moha.gov.vn

Thông tin kết quả nghiên cứu khoa học tổ chức nhà nước

TRONG SỐ NÀY

GIỚI THIỆU KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU 1

NGHIÊN CỨU TRAO ĐỔI 8

● **Hà Quang Trường - Nguyễn Thị Trang:** Nâng cao 8
chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức trong
các cơ quan hành chính

● **Đặng Thị Phương Lan:** Trung tâm điều hành thông 14
minh (IOC) - Giải pháp hữu ích cho sự phát triển đô thị
thông minh và định hướng kết nối cơ sở dữ liệu tích
hợp ngành Nội vụ

Thiết kế bìa và trình bày: Phương Lan

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

Đề tài khoa học cấp Bộ: “Hoàn thiện quy trình thanh tra công tác tuyển dụng, sử dụng công chức”

Chủ nhiệm: ThS. Hoàng Quốc Tráng, Trưởng phòng Tổng hợp,
Thanh tra Bộ Nội vụ

Ngày nghiệm thu: 31/3/2024

+ Khái quát chung về kết quả đạt được:

Thanh tra có vai trò và khâu quan trọng trong quản lý nhà nước; trong hoạt động thanh tra trình tự thủ tục nói chung hay quy trình thanh tra nói riêng ngày càng được coi trọng và hoàn thiện hơn đây là yếu tố bảo đảm để tiến hành một cuộc thanh tra có chất lượng, hiệu quả và cũng là công cụ để người có thẩm quyền thực hiện giám sát hoạt động của đoàn thanh tra thông qua giám sát việc thực hiện các bước các khâu trong quy trình thanh tra. Thanh tra công tác tuyển dụng, sử dụng cán bộ, công chức là hoạt động quan trọng của nền công vụ là cơ sở để xây dựng nền công vụ, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có năng lực trình độ phẩm chất. Với các ý nghĩa quan trọng như trên, việc lựa chọn đề tài “Hoàn thiện quy trình thanh tra công tác tuyển dụng, sử dụng công chức” là cấp thiết đảm bảo ý nghĩa lý luận và thực tiễn nhất là trong bối cảnh triển khai thực hiện Luật thanh tra 2022 hiện nay.

Trên cơ sở lý luận, đề tài đã phân tích rõ cơ sở lý luận nhằm hoàn thiện quy trình thanh tra công tác tuyển dụng, sử dụng công chức, nhất là làm rõ khái niệm về quy trình, hoàn thiện quy trình thanh tra công tác tuyển dụng, sử dụng công chức; sự cần thiết phải hoàn thiện quy trình cũng như những yêu cầu đặt ra đối với việc hoàn thiện quy trình; phân tích rõ những yếu tố ảnh hưởng, chi phối khi hoàn thiện quy trình đồng thời có sự nghiên cứu, so sánh, phân tích kinh nghiệm hoàn thiện quy trình nghiệp vụ thanh tra của Thanh Chính phủ và một số bộ, ngành liên quan.

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

Đề tài khoa học cấp Bộ: “Kiểm soát thực hiện quyền lực nhà nước của chính quyền địa phương ở Việt Nam: Cơ sở lý luận và thực tiễn”

Chủ nhiệm: TS. Trần Quyết thắng, Giảng viên, Phân viện
Học viện Hành chính Quốc gia Khu vực miền Trung

Ngày nghiệm thu: 31/3/2024

+ Khái quát chung về kết quả đạt được:

Trong bối cảnh xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, đẩy mạnh phân cấp, phân quyền cho chính quyền địa phương, một trong những bất cập, hạn chế lớn nhất hiện nay trong tổ chức và hoạt động chính quyền địa phương là kiểm soát việc thực hiện quyền lực nhà nước của chính quyền địa phương. Đổi mới, tăng cường hiệu lực, hiệu quả kiểm soát quyền lực nhà nước là một thách thức lớn đang đặt ra trong việc nghiên cứu, đổi mới cơ bản mô hình tổ chức chính quyền địa phương, nhất là hiện nay Bộ Nội vụ đang chủ trì, tập trung triển khai nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung Luật Tổ chức chính quyền địa phương và Luật tổ chức Chính phủ. Chính vì vậy, việc nghiên cứu đề tài “Kiểm soát thực hiện quyền lực nhà nước của chính quyền địa phương ở Việt Nam: Cơ sở lý luận và thực tiễn” là rất cấp thiết, có tính thời sự và có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn.

Đề tài đã nghiên cứu, phân tích làm rõ cơ sở lý luận về kiểm soát quyền lực nhà nước của chính quyền địa phương ở Việt Nam, từ đó sử dụng làm nền tảng cho việc phân tích thực trạng và đề xuất các giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả cơ chế kiểm soát quyền lực nhà nước cấp địa phương ở Việt Nam trong thời gian tới. Đồng thời, Nhóm nghiên cứu đã khảo sát, phân tích thực trạng kiểm soát quyền lực nhà nước của chính quyền địa phương ở Việt Nam và đánh giá kết quả thực hiện kiểm soát quyền lực nhà nước của chính quyền địa phương ở Việt Nam từ khi Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 có hiệu lực đến nay. Trên cơ sở đó, đã chỉ ra những kết quả đạt được và chỉ ra những hạn chế, đồng thời phân tích những nguyên nhân của kết quả và hạn chế còn tồn tại đó. Ngoài ra, đã xây dựng các quan điểm khoa học có tính khái quát lý luận và đề xuất các giải pháp toàn diện, có cơ sở khoa học, thực tiễn, có giá trị tham khảo nhằm hoàn thiện và nâng cao hiệu quả cơ chế kiểm soát quyền lực nhà nước của chính quyền địa phương ở Việt Nam trong thời gian tới.

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

Đề tài khoa học cấp Bộ: “Cơ sở khoa học của việc ứng dụng Blockchain vào công tác quản lý cán bộ, công chức, viên chức trong bối cảnh chuyển đổi số tại Bộ Nội vụ”

**Chủ nhiệm: ThS. Đặng Mạnh Tùng, Chuyên viên,
Trung tâm Thông tin Bộ Nội vụ**

Ngày nghiệm thu: 31/3/2024

+ Khái quát chung về kết quả đạt được:

Trong số các công nghệ của cách mạng công nghiệp 4.0, công nghệ Blockchain là một trong những công nghệ nổi bật nhằm đảm bảo tính toàn vẹn và minh bạch của dữ liệu lưu trữ. Công nghệ này giúp xây dựng một cuốn sổ cái phân tán chứa các khối thông tin được liên kết với nhau bằng mã hóa và mở rộng theo thời gian. Mỗi khối thông tin đều chứa thông tin về thời gian khởi tạo và được liên kết tới khối trước đó, kèm một mã thời gian và dữ liệu giao dịch. Blockchain được thiết kế để chống lại việc thay đổi của dữ liệu, khi dữ liệu đã được mạng lưới chấp nhận thì sẽ không có cách nào thay đổi được nó. Để đảm bảo tính toàn vẹn, minh bạch của hồ sơ cán bộ, công chức, viên chức trong bối cảnh toàn bộ dữ liệu, nghiệp vụ đưa lên môi trường số thì việc ứng dụng công nghệ Blockchain là cấp thiết cả về lý luận và thực tiễn.

Trong phần tổng quan về Blockchain, Nhóm nghiên cứu đã đưa được ra khái quát tổng quan về Blockchain và ứng dụng Blockchain trong Chính phủ số; thực trạng quản lý cơ sở dữ liệu cán bộ, công chức, viên chức Bộ Nội vụ và đề xuất giải pháp ứng dụng công nghệ blockchain nhằm tăng cường công tác quản lý cơ sở dữ liệu về cán bộ, công chức, viên chức của Bộ Nội vụ. Đồng thời cũng đề xuất ứng dụng Blockchain trong giải bài toán quản lý cán bộ, công chức, viên chức của Bộ Nội vụ, đề xuất các bước thử nghiệm và một số quy trình nghiệp vụ ứng dụng blockchain.

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

Đề tài khoa học cấp Bộ: “Cơ sở khoa học xác định biên chế công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước”

Chủ nhiệm: TS. Tô Trọng Mạnh, Giảng viên chính, khoa Khoa học liên ngành, Học viện Hành chính Quốc gia, Bộ Nội vụ

Ngày nghiệm thu: 31/3/2024

+ Khái quát chung về kết quả đạt được:

Việc xác định hợp lý số lượng biên chế công chức, tức là xác định đúng số công chức theo vị trí việc làm, không thừa, không thiếu trong các cơ quan, tổ chức nói chung và các cơ quan hành chính nhà nước nói riêng có ý nghĩa quan trọng không chỉ tạo cơ sở để thực hiện có hiệu quả chính sách tinh giản biên chế, loại khỏi bộ máy những người không đủ phẩm chất và năng lực, góp phần cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, mà còn là tạo điều kiện thiết lập bộ máy hành chính nhà nước hoạt động hiệu quả trên cơ sở cơ cấu tổ chức tinh gọn với số lượng công chức phù hợp để thực hiện chức năng, nhiệm vụ đã được xác định. Đồng thời việc xác định hợp lý chỉ tiêu biên chế công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước là cơ sở để đổi mới các khâu trong công tác quản lý công chức như xác định cơ cấu ngạch, tiêu chuẩn chức danh công chức và tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá công chức, cải cách tiền lương,... Tuy nhiên, thực tế hiện nay việc xác định chỉ tiêu biên chế công chức vẫn còn mang tính chủ quan, cảm tính, kéo theo đó là cơ chế “xin - cho” trong quản lý biên chế, tạo áp lực cho các cơ quan, tổ chức sử dụng biên chế cũng như cơ quan, tổ chức được giao thẩm quyền quản lý biên chế công chức. Do vậy, việc nghiên cứu đề tài “Cơ sở khoa học xác định biên chế công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước” là cần thiết trong giai đoạn hiện nay.

Đề tài nghiên cứu đã xác định đúng mục tiêu, nhiệm vụ, đối tượng, phạm vi nghiên cứu của Đề tài; cách tiếp cận, phương pháp sử dụng là phù hợp; đã phân tích được một số vấn đề cơ bản về biên chế và xác định biên chế công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước: khái niệm, nội dung, phương pháp; căn cứ, tiêu chí; các yếu tố ảnh hưởng đến xác định biên chế trong các cơ quan hành chính nhà nước. Bên cạnh đó, Nhóm nghiên cứu đã khái quát được các quan điểm của Đảng và các quy định của Nhà nước; phân tích thực trạng xác định biên chế trong các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương và địa phương. Từ đó, rút ra những nhận xét, đánh giá về kết quả, hạn chế và nguyên nhân. Đồng thời, đã nêu được kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới về xác định số lượng người làm việc trong cơ quan hành chính nhà nước và rút ra một số giá trị tham khảo cho Việt Nam. Ngoài ra, Nhóm nghiên cứu đã đưa ra các yêu cầu, quan điểm và 04 nhóm giải pháp xác định hợp lý số lượng biên chế công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước và đề xuất với Chính phủ và Bộ Nội vụ.

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

Dự án:

“Khảo sát thực trạng khiếu kiện liên quan đến tôn giáo ở Việt Nam hiện nay - Đề xuất giải pháp và kiến nghị”

Đơn vị chủ trì: Ban Tôn giáo Chính phủ, Bộ Nội vụ

Ngày nghiệm thu: 16/01/2024

+ Khái quát chung về kết quả đạt được:

Khiếu kiện liên quan đến tôn giáo là một trong những vấn đề phức tạp và khó giải quyết nhất trong công tác tôn giáo thời gian qua, để lại hệ lụy không nhỏ trong các mối quan hệ giữa nhà nước và giáo hội, trong nội bộ tôn giáo, giữa tôn giáo và người dân không theo tôn giáo. Đây cũng là vấn đề tiềm ẩn, dễ châm ngòi cho những điểm nóng, những vụ biểu tình, bạo loạn, trật tự xã hội liên quan đến tôn giáo xảy ra ở các địa phương nếu không giải quyết thỏa đáng. Sự gia tăng các vụ việc khiếu kiện liên quan đến tôn giáo tác động xấu đến nhiều phương diện, đó là về phương diện chính trị, về phương diện kinh tế, về phương diện xã hội. Hầu hết các địa phương vẫn còn hoạt động khiếu kiện (cái cũ chưa xong, phát sinh cái mới). Những bất cập trên nếu không được khảo sát, điều tra kỹ để tìm ra nguyên nhân của vấn đề và có những giải pháp giải quyết thỏa đáng, thì bất ổn liên quan đến tôn giáo vẫn sẽ phức tạp, sự đồng thuận của tín đồ đối với hệ thống chính trị cơ sở và chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước khó triển khai thực hiện; những giá trị và ảnh hưởng tích cực của tôn giáo sẽ khó được phát huy, những tiêu cực của tôn giáo sẽ luôn là yếu tố tiềm ẩn những bất ổn ảnh hưởng trực tiếp đến phát triển đất nước. Do đó, việc thực hiện dự án: “Khảo sát thực trạng khiếu kiện liên quan đến tôn giáo ở Việt Nam hiện nay, đề xuất giải pháp và kiến nghị” là hết sức cần thiết và quan trọng đối với công tác quản lý nhà nước về tôn giáo trong tình hình mới.

Dự án đã xác định đúng mục tiêu, nhiệm vụ, đối tượng, phạm vi của Dự án, phương pháp, công cụ điều tra, thực hiện dự án là phù hợp để đạt mục tiêu đề ra. Dự án đã làm rõ một số nội dung liên quan đến khiếu kiện tôn giáo làm cơ sở cho triển khai các hoạt động của dự án: khái niệm, cách thức tiến hành khiếu kiện, quy trình giải quyết khiếu kiện, phân loại khiếu kiện; thống kê các nguyên nhân khiếu kiện liên quan đến tôn giáo ở Việt Nam., Đồng thời Nhóm thực hiện đã điều tra thực trạng công tác giải quyết khiếu kiện liên quan đến tôn giáo theo các loại khiếu kiện như: liên quan đến hoạt động tôn giáo và chức sắc tôn giáo; liên quan đến đất đai, cơ sở thờ tự; liên quan đến thực thi chính sách của chính quyền địa phương. Bên cạnh đó, đã làm rõ những vấn đề đặt ra về cơ chế, chính sách, pháp luật, trong công tác lãnh đạo, chủ đạo và phối hợp giải quyết khiếu kiện; về tổ chức bộ máy cán bộ; về phía tổ chức, cá nhân tôn giáo. Ngoài ra, Nhóm thực hiện Dự án đã đề xuất 6 giải pháp và 3 nhóm kiến nghị có giá trị tư vấn tốt nhằm nâng cao hiệu quả công tác giải quyết khiếu nại liên quan đến tôn giáo.

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

Đề tài khoa học cấp Bộ: "Đổi mới quản lý nhân lực của cơ quan hành chính nhà nước"

Chủ nhiệm: PGS. TS. Nguyễn Hoàng Hiền, Giám đốc Phân viện
Học viện Hành chính Quốc gia khu vực Miền Trung, Bộ Nội vụ

Ngày nghiệm thu: 30/12/2023

+ Khái quát chung về kết quả đạt được:

Trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước, Đảng ta luôn xác định đội ngũ cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng. Tại các Nghị quyết của Đảng, nhất là khóa XI, XII, XIII đặc biệt quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh, đạo đức, trách nhiệm, có năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Thời gian vừa qua, chúng ta đã tích cực triển khai nhiều nhiệm vụ, giải pháp và đạt được nhiều thành tựu quan trọng trong xây dựng nền công vụ Việt Nam hướng tới người dân. Trong bối cảnh hiện nay, Chính phủ xác định mục tiêu tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính nhằm xây dựng nền hành chính dân chủ, hiện đại, chuyên nghiệp, kỷ cương, công khai, minh bạch, nâng cao trách nhiệm giải trình, đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất, năng lực và uy tín ngang tầm nhiệm vụ; hệ thống cơ quan hành chính nhà nước các cấp tinh gọn, thông suốt và hoạt động hiệu lực, hiệu quả, có năng lực kiến tạo phát triển, liêm chính, phục vụ Nhân dân. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả tích cực, những ưu điểm rất quan trọng thì nhân lực Việt Nam nói chung và nhân lực của cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam nói riêng vẫn còn hạn chế cả về trình độ, năng lực; chưa đồng đều giữa các bộ, ngành; vùng miền, địa phương và lĩnh vực hoạt động; đặc biệt là nhân lực chất lượng cao đủ năng lực và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Do đó, việc triển khai nghiên cứu đề tài "Đổi mới quản lý nhân lực của cơ quan hành chính nhà nước" có ý nghĩa quan trọng, thiết thực và mang tính thực tiễn cao.

Đề tài đã nêu ra được những khái niệm cơ bản như: khái niệm, đặc điểm của cơ quan hành chính nhà nước, đặc điểm nhân lực của cơ quan hành chính nhà nước, đặc điểm quản lý nhân lực của cơ quan hành chính nhà nước; khái niệm đổi mới quản lý nhân lực của cơ quan hành chính nhà nước; nội dung đổi mới quản lý nhân lực của cơ quan hành chính nhà nước; các yêu cầu đổi mới quản lý nhân lực của cơ quan hành chính nhà nước; các yếu tố ảnh hưởng đến việc đổi mới quản lý nhân lực của cơ quan hành chính nhà nước đáp ứng yêu cầu đổi mới quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu quả; kinh nghiệm đổi mới quản lý nhân lực của cơ quan hành chính nhà nước tại một số nước trên thế giới và bài học kinh nghiệm đối với Việt Nam. Tại Chương 2, đề tài đã phân tích khá cụ thể, toàn diện thực trạng nhân lực và thực trạng đổi mới quản lý nhân lực của các cơ quan hành chính nhà nước Việt Nam từ năm 2010 đến năm 2023. Từ đó, rút ra được một số nhận xét đánh giá ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế của kết quả đổi mới quản lý nhân lực của cơ quan hành chính nhà nước và những vấn đề đặt ra trong quá trình đổi mới quản lý nhân lực của cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam đáp ứng yêu cầu đổi mới quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu quả. Ngoài ra trong Chương 3, đã đưa ra 10 quan điểm, 10 giải pháp về đổi mới quản lý nhân lực của cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam đáp ứng yêu cầu đổi mới quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu quả, nhìn chung các đề xuất là mạnh dạn, cần thiết và có giá trị thực tiễn.

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

Đề tài khoa học cấp Bộ: “Tổ chức hợp lý đơn vị hành chính các cấp”

Chủ nhiệm: TS. Hà Quang Trường, Trưởng phòng Nghiên cứu
tổng hợp, Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ

Ngày nghiệm thu: 30/12/2023

+ Khái quát chung về kết quả đạt được:

Trong những năm gần đây, các quy định của Đảng và Nhà nước về sắp xếp đơn vị hành chính, về tổ chức đơn vị hành chính đã được quy định và thể chế hóa. Trong bối cảnh đổi mới quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu quả và một loạt những thách thức của môi trường quốc tế, sự cạnh tranh về các nguồn lực cho phát triển, vấn đề tổ chức hợp lý đơn vị hành chính các cấp là vấn đề cần thiết. Để tiếp tục kiện toàn và cấu trúc bộ máy nhà nước hướng tới một nền hành chính chuyên nghiệp, hiệu lực, hiệu quả, phù hợp với bối cảnh mới của đất nước. Việc triển khai nghiên cứu đề tài “Tổ chức hợp lý đơn vị hành chính các cấp” là có ý nghĩa lý luận và thực tiễn góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, đẩy mạnh công cuộc cải cách hành chính, tháo gỡ những nút thắt của sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Đề tài đã làm rõ hơn một số khái niệm cơ bản như: đơn vị hành chính, cấu trúc đơn vị hành chính, loại hình đơn vị hành chính, tổ chức đơn vị hành chính, yếu tố cấu thành đơn vị hành chính; đã cung cấp một lượng thông tin khá lớn liên quan đến việc tổ chức đơn vị hành chính ở một số nước. Đây là một nguồn tài liệu tham khảo hữu ích trong nghiên cứu tổ chức đơn vị hành chính ở nước ta trong thời gian tới. Bên cạnh đó, Nhóm nghiên cứu đã đánh giá việc tổ chức đơn vị hành chính ở nước ta từ năm 1986 trở lại đây với các số liệu biến động tăng/giảm đơn vị hành chính ở cả 3 cấp là tỉnh, huyện, xã và có những nhận định tương ứng. Đặc biệt là những nhận xét rút ra, những hạn chế và nguyên nhân đề từ đó có cơ sở đề xuất giải pháp xử lý. Đề xuất được các giải pháp để tổ chức hợp lý đơn vị hành chính trong thời gian tới. Trong đó đáng chú ý là giải pháp đổi mới tư duy về tổ chức đơn vị hành chính; giải pháp về làm tốt công tác tuyên truyền, tạo đồng thuận trong xã hội, trong đội ngũ cán bộ, công chức đối với việc tổ chức các đơn vị hành chính.

Nghiên cứu - Trao đổi

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH

TS. Hà Quang Trường -ThS. Nguyễn Thị Trang
Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ

Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) công chức đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao trình độ, năng lực làm việc cho công chức, góp phần cải thiện hiệu quả thực thi công vụ, chất lượng công việc, năng suất lao động của công chức nói chung và của bộ máy hành chính nhà nước nói riêng. Để góp phần xác định những kết quả đã đạt được, phát hiện những vấn đề còn tồn tại, hạn chế cần khắc phục, nguyên nhân và các giải pháp nâng cao chất lượng công tác quản lý nhà nước về ĐTBD công chức trong thời gian tới, trong hai năm 2022 -2023, Viện Khoa học tổ chức nhà nước đã triển khai thực hiện Dự án “Điều tra thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức trong các cơ quan hành chính ở Việt Nam”. Hoạt động khảo sát có sự tham gia một số bộ, cơ quan ngang bộ, các tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương, UBND một số tỉnh và thành phố trực thuộc Trung ương và hơn 3.000 công chức công tác trong các CQHCCNN ở Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã và công chức trong các tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện. Sau đây là một số kết quả chính của Dự án:

1. Kết quả công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức trong các cơ quan hành chính¹

Tổng hợp kết quả điều tra, khảo sát cho thấy, trong giai đoạn 2017 - 2021, công tác ĐTBD đối với công chức đã được các bộ, ngành, địa phương triển khai tích cực đồng bộ, theo quy định của pháp luật, giúp đội ngũ công chức đảm bảo tiêu chuẩn ngạch, tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý và quan trọng hơn là giúp nâng cao kiến thức, năng lực công tác.

Về đào tạo:

Các CQHCCNN ở Trung ương đã cử tổng cộng 4420 lượt² công chức tham gia các hoạt động đào tạo chuyên môn. Số công chức trung bình hàng năm được cử đi đào tạo chuyên môn chỉ xấp xỉ 1% trên tổng số 106.890 công chức³ công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương (trừ Bộ Quốc phòng và Bộ Công an). Trong đó đào tạo trình độ sau đại học chiếm tỷ trọng lớn (Thạc sĩ 71,86%, Tiến sĩ 6,4%).

Các CQHCCNN ở cấp tỉnh, cấp huyện đã cử tổng cộng hơn 17.700 lượt⁴ công chức tham gia các hoạt động đào tạo. Số lượng công chức

1. Viện Khoa học tổ chức nhà nước (Bộ Nội vụ), Dự án “Điều tra thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức trong các cơ quan hành chính ở Việt Nam” (2023).

2. Trước khi Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức sửa đổi năm 2019 có hiệu lực từ 01/7/2020, số liệu nói trên đối với một số cơ quan đơn vị bao gồm cả đối tượng công chức là lãnh đạo các đơn vị sự nghiệp công lập.

3. Theo Báo cáo tổng kết công tác ngành Nội vụ năm 2022, tính đến thời điểm 31/12/2021.

4. Trước khi Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức sửa đổi năm 2019 có hiệu lực từ 01/7/2020, số liệu nói trên đối với một số địa phương bao gồm cả đối tượng công chức là lãnh đạo các đơn vị sự nghiệp công lập, không bóc tách được.

Nghiên cứu - Trao đổi

trung bình hàng năm được cử đi đào tạo chuyên môn xấp xỉ 2,5% trên tổng số 140.832 công chức trong các CQHCCNN ở cấp tỉnh, cấp huyện. Đào tạo trình độ sau đại học tiếp tục chiếm tỷ lệ lớn (Tiên sĩ 3,58%; Thạc sĩ 60,06%).

UBND cấp xã đã cử hơn 14.700 lượt. Số công chức cấp xã trung bình hàng năm được cử đi đào tạo xấp xỉ 3% trên tổng số khoảng 100.000 công chức ở cấp xã (khoảng 100.000 người). Trong đó chủ yếu là cử đi đào tạo trình độ đại học, chiếm tỷ lệ 77,47%.

Nhu cầu được đào tạo trình độ sau đại học của nhóm công chức trong các CQHCCNN ở Trung ương cao hơn tương đối so với công chức trong các CQHCCNN ở địa phương tương ứng với tỷ lệ là 46,6% và 30,8%. Nhu cầu ở nhóm công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý cũng cao hơn so với nhóm công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý tương ứng với tỷ lệ 40% và 35,1%.

Về đào tạo lý luận chính trị, công chức trong các CQHCCNN được cử đi đào tạo về LLCT trong giai đoạn 2017 - 2021 tương đối lớn với khoảng 168.000 lượt các trình độ (cao cấp, trung cấp, sơ cấp). Đào tạo Trung cấp LLCT chiếm tỷ trọng lớn, với 73,8% tổng số lượt công chức trong CQHCCNN được cử đi đào tạo LLCT. Riêng đối với cấp xã, giai đoạn 2017 - 2021, các địa phương đã cử gần 48.000 lượt công chức cấp xã đi đào tạo LLCT trong đó có hơn 37.000 lượt được đào tạo trình độ Trung cấp LLCT.

Về bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng QLNN:

Các CQHCCNN đã cử hơn 163

nghìn lượt công chức tham gia bồi dưỡng. Trong đó, tập trung chủ yếu vào bồi dưỡng QLNN ngạch chuyên viên và chuyên viên chính, chiếm tỷ lệ lần lượt là 67,06% và 28,3%. Hơn 1.233.506 lượt công chức được bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành, VTVL và có xấp xỉ 340.000 lượt công chức được bồi dưỡng về quốc phòng an ninh, ngoại ngữ, tin học, tiếng dân tộc...

Về chế độ, chính sách:

Các chế độ về ĐTBĐ đối với công chức đã được thực hiện công bằng, bình đẳng. Thực hiện tốt chính sách đối với công chức nữ, đảm bảo yếu tố bình đẳng giới, bình đẳng giữa công chức giữ chức vụ và không giữ chức vụ. Đã có xấp xỉ 197.000 lượt công chức nữ /tổng số 553.000 lượt công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương; 227.000 lượt công chức nữ /tổng số 991.000 lượt công chức trong cơ quan hành chính nhà nước ở cấp tỉnh và cấp huyện; 157.000 công chức nữ /tổng số 659.000 lượt công chức ở cấp xã được cử đi đào tạo, bồi dưỡng. Có xấp xỉ 18.700 lượt công chức dân tộc thiểu số/tổng số 553.000 lượt công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương; 73.000 công chức dân tộc thiểu số/tổng số 991.000 lượt công chức trong cơ quan hành chính nhà nước ở cấp tỉnh và cấp huyện; 97.000 lượt công chức dân tộc thiểu số/tổng số 659.000 lượt công chức cấp xã được cử đi đào tạo, bồi dưỡng. Việc công khai quy hoạch, kế hoạch ĐTBĐ cũng được đảm bảo thực hiện nghiêm túc, đầy đủ tại hầu hết các cơ quan, đơn vị.

Về tổ chức thực hiện:

Các bộ, cơ quan ngang bộ, Ủy ban

Nghiên cứu - Trao đổi

nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đã đảm bảo thực hiện tốt nhiệm vụ quyền hạn được giao đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng thông qua việc xây dựng, ban hành chế độ khuyến khích công chức học tập; xây dựng, ban hành và tổ chức thực hiện đề án, kế hoạch ĐTBĐ công chức thuộc phạm vi quản lý. Tổ chức thực hiện chế độ ĐTBĐ công chức theo quy định. Cử công chức đi ĐTBĐ và quản lý, biên soạn các chương trình, tài liệu bồi dưỡng công chức theo thẩm quyền. Quản lý cơ sở ĐTBĐ, đội ngũ giảng viên và thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chế độ, chính sách ĐTBĐ. Tổ chức các khóa bồi dưỡng công chức ở nước ngoài theo thẩm quyền của các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương. Bố trí kinh phí để thực hiện có hiệu quả chế độ ĐTBĐ đối với công chức theo quy định. Thực hiện phân cấp nhiệm vụ, quyền hạn về ĐTBĐ công chức v.v.

2. Một số tồn tại, hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được, hoạt động ĐTBĐ công chức hiện nay còn một số tồn tại, hạn chế cụ thể sau:

Một là, một số cơ quan, đơn vị quản lý, sử dụng công chức và người đứng đầu chưa phát huy hết vai trò, trách nhiệm trong việc đánh giá, xác định nhu cầu và cử công chức tham dự các khóa ĐTBĐ gắn với yêu cầu công việc. Mặt khác, nhận thức về trách nhiệm học tập suốt đời, không ngừng nâng cao năng lực làm việc, năng lực thực thi nhiệm vụ, công vụ của đội ngũ công chức còn hạn chế; còn thiếu cơ chế khuyến khích công chức học và tự học để đáp ứng yêu cầu trình độ.

Hai là, công chức hàng năm tham gia nhiều khóa bồi dưỡng nhưng vẫn thiếu hụt về kiến thức, kỹ năng làm việc. Chương trình bồi dưỡng cho công chức còn có sự trùng lặp kiến thức giữa các đối tượng, giữa các ngành. Việc đánh giá chất lượng bồi dưỡng công chức chưa phản ánh đầy đủ thực trạng công tác ĐTBĐ. Công tác rà soát đánh giá hiệu quả sau ĐTBĐ chưa được lãnh đạo đơn vị quan tâm, chú trọng. Chủ yếu các đơn vị thực hiện đánh giá hiệu quả sau ĐTBĐ khi có yêu cầu phối hợp đánh giá, phản hồi thông tin cho cơ quan quản lý công chức.

Ba là, việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, giảng viên thỉnh giảng, báo cáo viên và cán bộ quản lý giáo dục chưa đáp ứng yêu cầu, một phần nguyên nhân do các nguồn lực đầu tư, cơ chế, chính sách thu hút cán bộ, giảng viên còn khó khăn. Việc huy động đội ngũ giảng viên thỉnh giảng, báo cáo viên là lãnh đạo, quản lý các cấp có nhiều kinh nghiệm còn gặp nhiều khó khăn do chưa có cơ chế, chính sách và quy định cụ thể về vai trò, nghĩa vụ, quyền lợi và trách nhiệm của đội ngũ này với công tác ĐTBĐ.

Bốn là, cơ sở vật chất phục vụ hoạt động ĐTBĐ và kinh phí dành cho ĐTBĐ công chức chưa phù hợp với nhu cầu ĐTBĐ thực tế và chưa đủ để thực hiện có hiệu quả các kế hoạch, chế độ ĐTBĐ theo quy định hiện hành.

Năm là, về hợp tác quốc tế trong ĐTBĐ CBCC hiện nay chủ yếu mới dừng lại việc cử CBCC tham gia các khóa ĐTBĐ và tổ chức các đoàn đi học tập, khảo sát ở nước ngoài, nhưng hiệu quả đạt được là vẫn còn nhiều

Nghiên cứu - Trao đổi

ý kiến khác nhau. Việc huy động các tổ chức, cá nhân có năng lực, uy tín nước ngoài tham gia giảng dạy cho các khóa ĐTBĐ công chức, đặc biệt đối với các khóa cập nhật kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm nâng cao năng lực hội nhập còn hạn chế.

Sáu là, trong điều kiện cải cách hành chính, khối lượng công việc của các cơ quan, đơn vị ngày càng nhiều với yêu cầu tính chất phức tạp, đòi hỏi tính tham mưu chuyên sâu, trong khi đó phải thực hiện đồng thời chính sách tinh giản biên chế nên công chức thường xuyên bị quá tải trong thực hiện nhiệm vụ, việc sắp xếp thời gian để tham gia các khóa ĐTBĐ cũng gặp nhiều khó khăn.

Bảy là, công tác ĐTBĐ của từng công chức, đơn vị chủ yếu dựa trên nhu cầu ĐTBĐ hàng năm, chưa có lộ trình đào tạo dài hạn với các mốc thời hạn cùng sự kiểm tra, đánh giá định kỳ, yêu cầu năng lực phải đạt được của công chức. Do vậy, các đơn vị, thủ trưởng đơn vị, cá nhân công chức khi tham gia ĐTBĐ thường không xác định rõ cơ sở, mục tiêu, động lực của việc học tập.

3. Định hướng, giải pháp đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức trong các cơ quan hành chính trong thời gian tới

Đổi mới hoạt động đào tạo, bồi dưỡng là xu hướng tất yếu nhằm tạo sự chuyển biến căn bản về chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng. Để phát huy những kết quả đạt được, khắc phục những tồn tại hạn chế đang gặp phải, trong thời gian tới, công tác ĐTBĐ công chức cần được đảm bảo thực hiện theo các định hướng, giải pháp mang tính nguyên tắc sau:

Một là, phải nâng cao trách nhiệm

của người đứng đầu trong công tác ĐTBĐ đối với công chức.

Hai là, tiếp tục hoàn thiện đề án VTVL, xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực gắn liền với từng vị trí để làm căn cứ khoa học, khách quan cho hoạt động bồi dưỡng.

Ba là, quán triệt nguyên tắc đào tạo hướng tới đào tạo xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, tạo nguồn chuyên gia có chuyên môn sâu kế cận. Bồi dưỡng công chức để bổ sung những nội dung còn thiếu về chuẩn kiến thức theo quy định và từ nhu cầu công vụ.

Bốn là, thay đổi tư duy, nhận thức trong nội dung và hoạt động quản lý ĐTBĐ, chuyển hướng từ bồi dưỡng kiến thức sang bồi dưỡng phát triển năng lực.

Năm là, thực hiện tốt sự phân công, phân cấp, phối hợp quản lý, giám sát và đánh giá kết quả ĐTBĐ công chức chặt chẽ, thường xuyên.

Sáu là, hoàn thiện cơ chế, chính sách về ĐTBĐ hướng tới việc nội dung, hình thức ĐTBĐ để nâng cao năng lực công tác do công chức tự lựa chọn.

Bảy là, tập trung nguồn lực để đào tạo nhân lực chất lượng cao theo một danh mục cụ thể và bồi dưỡng theo yêu cầu của VTVL chuyên môn, nghiệp vụ.

Một số giải pháp cụ thể khác:

Thứ nhất, tăng cường nguồn lực cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức. Theo đó, cần đảm bảo nguồn kinh phí thực hiện ĐTBĐ hàng năm; *nghiên cứu xây dựng, ban hành thông tư hướng dẫn điều kiện, tiêu chí để các cơ sở đào tạo, cơ sở nghiên cứu*

Nghiên cứu - Trao đổi

tham gia bồi dưỡng công chức; tập trung nguồn lực để đào tạo nhân lực chất lượng cao theo một danh mục cụ thể và bồi dưỡng theo yêu cầu của VTVL chuyên môn, nghiệp vụ. Bên cạnh đó, cần tăng cường khai thác tối đa nguồn hỗ trợ của các dự án, chương trình hợp tác quốc tế; sử dụng hiệu quả nguồn kinh phí để đào tạo các nội dung chuyên môn hẹp, nâng cao mà trong nước chưa thực hiện được.

Thứ hai, xác định đúng nhu cầu ĐTBĐ của công chức. Xác định đúng nhu cầu ĐTBĐ của công chức là cơ sở để xây dựng và thực hiện ĐTBĐ theo năng lực, gắn với nhiệm vụ được giao. Theo đó, cần nghiên cứu, xây dựng quy định về việc lập lộ trình ĐTBĐ cho từng công chức, ngắn hạn, dài hạn và các mốc thời gian cùng sự kiểm tra, đánh giá định kỳ, yêu cầu năng lực phải đạt được giúp các đơn vị, thủ trưởng đơn vị, cá nhân công chức khi tham gia ĐTBĐ xác định rõ cơ sở, mục tiêu, động lực của việc ĐTBĐ. Đồng thời phải tiếp tục thực hiện tốt các khâu, các yếu tố cần thiết cho một khóa học: Từ phân tích, xác định nhu cầu ĐTBĐ chi tiết theo từng khóa học; thiết kế, xây dựng nội dung, chương trình, tài liệu đảm bảo yêu cầu cập nhật; lựa chọn hình thức triển khai các khóa ĐTBĐ hiệu quả, tiết kiệm chi phí; đánh giá nhiều chiều kết quả ĐTBĐ.

Thứ ba, đổi mới chương trình, phương pháp, hình thức ĐTBĐ. Theo đó, cần rà soát lại toàn bộ các chương trình, nội dung bồi dưỡng hiện có, nhằm cập nhật, bổ sung hoặc biên soạn lại cho phù hợp với yêu cầu công việc của từng vị trí chức danh công chức, đặc biệt trong bối cảnh cải cách hành chính, trong xu thế toàn cầu hoá và với sự phát triển mạnh mẽ của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

Chương trình, nội dung ĐTBĐ không phải chỉ mang tính “phổ biến kiến thức” mà phải gắn với khung năng lực được xây dựng căn cứ vào nhu cầu ĐTBĐ của công chức – tức là nhu cầu được bổ sung và hoàn thiện về kiến thức và kỹ năng cũng như hành vi cần thiết để họ thực hiện tốt công việc được giao. Các khóa bồi dưỡng công chức cần nghiên cứu thực hiện theo cách các nước phát triển đã thực hiện đó là dành sự quan tâm ở mức độ phù hợp với lý thuyết và tập trung nhiều hơn vào thực hành với những bài tập thực tế, các tình huống quản lý sát với từng VTVL. Phương châm trong xây dựng các chương trình bồi dưỡng công chức là: lý thuyết được chú trọng nhiều đến mức cần thiết, thực hành được chú trọng nhiều đến mức có thể. Trong thời gian tới cũng cần chú ý quy định các lớp bồi dưỡng kỹ năng riêng cho từng nhóm công chức sao cho sát với VTVL của công chức. Phải xác định đúng nội dung, phương pháp và hình thức ĐTBĐ cho từng nhóm, loại công chức, cơ quan công chức công tác.

Bên cạnh đó, cần nghiên cứu, đưa vào luật yêu cầu mỗi cơ quan nhà nước phải có quy trình xác định nhu cầu cải tiến chất lượng hoạt động và xác định chương trình bồi dưỡng công chức theo vị trí việc làm gắn với nhu cầu cải tiến đó. Căn cứ vào hệ thống khung năng lực của từng VTVL, các cơ sở ĐTBĐ xây dựng các chương trình bồi dưỡng theo hình thức cạnh tranh. Đa dạng hóa các loại hình ĐTBĐ, công chức và đơn vị sử dụng công chức có quyền lựa chọn những nơi cung cấp dịch vụ ĐTBĐ chất lượng. Tiếp tục tăng cường sử dụng giảng viên kiêm chức, những người có năng lực và kinh nghiệm quản lý cho hoạt động bồi dưỡng.

Nghiên cứu - Trao đổi

Thứ tư, gắn kết ĐTBĐ với công tác quy hoạch, sử dụng, bổ nhiệm công chức. Theo đó, cần tiếp tục hoàn thiện các quy định về ĐTBĐ, gắn kết chặt chẽ hơn nữa giữa công tác ĐTBĐ với các khâu khác trong công tác nhân sự, với các mảng hoạt động hành chính, nghiệp vụ khác của các bộ, ngành, địa phương và với mục tiêu, tầm nhìn phát triển chiến lược, lâu dài của bộ, ngành. Xây dựng cơ chế đồng bộ để gắn việc ĐTBĐ với công tác quy hoạch, sử dụng, bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý và đánh giá công chức hằng năm.

Thứ năm, nâng cao hiệu quả quản lý, tổ chức thực hiện ĐTBĐ. Xuất phát từ đặc thù công chức ở Việt Nam bao gồm không chỉ những người làm trong cơ quan nhà nước, mà còn có cả những người làm trong cơ quan đảng, cơ quan các tổ chức chính trị-xã hội nên việc ĐTBĐ công chức không chỉ do pháp luật điều chỉnh mà còn có cả các quy định của tổ chức đảng, các tổ chức chính trị - xã hội điều chỉnh. Đối tượng công chức được xác định khá rộng nên các loại nguồn điều chỉnh hoạt động ĐTBĐ công chức rất đa dạng, nhất là các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành được ban hành ở mỗi cơ quan, tổ chức khác nhau. Tuy nhiên đã là công chức, các quy định cần sửa đổi, bổ sung, đảm tính thống nhất về nguyên tắc, hướng tới điều chỉnh duy nhất bằng các văn bản quy phạm pháp luật. Và để nâng cao hiệu quả quản lý, tổ chức thực hiện ĐTBĐ, các bộ, ngành, địa phương cũng cần xây dựng cơ chế đề cao và khuyến khích công chức tự học để không ngừng nâng cao năng lực công tác. Tiếp tục thực hiện công tác kiểm tra, giám sát các cơ quan, đơn vị định kỳ hàng năm đối với việc thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu

ĐTBĐ công chức theo các Đề án, Kế hoạch của bộ, ngành, địa phương thực hiện các quy định của Trung ương.

Bên cạnh đó, cần xây dựng, ban hành cơ chế khuyến khích cạnh tranh lành mạnh giữa các cơ sở ĐTBĐ có đủ năng lực, điều kiện tham gia ĐTBĐ công chức nhằm nâng cao hiệu quả ĐTBĐ và đảm bảo quyền lựa chọn cơ sở ĐTBĐ của các cơ quan, đơn vị quản lý công chức và của bản thân mỗi công chức được cử đi ĐTBĐ. Đề cao hơn nữa trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị sử dụng công chức trong việc đề xuất, lựa chọn nội dung, chương trình ĐTBĐ phù hợp với chức danh quy hoạch, yêu cầu VTVL của công chức. Ngoài ra, cần sớm quan tâm và triển khai phần mềm đánh giá chất lượng bồi dưỡng để học viên, giảng viên và người quản lý trực tiếp thực hiện đánh giá trên hệ thống phần mềm, rút gọn thời gian thực hiện, giảm thiểu khối lượng phiếu đánh giá; kết quả tổng hợp đánh giá lại có sự chính xác, nhanh chóng./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ (2023): Báo cáo tổng hợp kết quả thực hiện dự án điều tra, khảo sát cấp Bộ “Điều tra thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức trong các CQHCV Việt Nam”.
2. Đề tài khoa học cấp Bộ, Bộ Nội vụ “Cơ sở khoa học của ĐTBĐ CBCC hành chính theo nhu cầu công việc” (2008) do TS. Nguyễn Ngọc Vân làm chủ nhiệm.
3. Đề tài khoa học cấp Bộ, Bộ Nội vụ “Cơ sở khoa học của việc ĐTBĐ theo vị trí việc làm đối với công chức ngành Nội vụ” (2012) do Vũ Thanh Xuân làm chủ nhiệm.

Nghiên cứu - Trao đổi

TRUNG TÂM ĐIỀU HÀNH THÔNG MINH (IOC) - GIẢI PHÁP HỮU ÍCH CHO SỰ PHÁT TRIỂN ĐÔ THỊ THÔNG MINH VÀ ĐỊNH HƯỚNG KẾT NỐI CƠ SỞ DỮ LIỆU TÍCH HỢP NGÀNH NỘI VỤ

ThS. Đặng Thị Phương Lan
Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ

Trung tâm điều hành thông minh (IOC – Intelligent Operation Center) là một địa điểm quan trọng có nhiệm vụ giám sát, theo dõi và điều hành các hoạt động hàng ngày. IOC đóng vai trò như một bộ não, với khả năng thu thập thông tin, tổng hợp dữ liệu và các hệ thống sẵn có cùng các phần mềm điều khiển trung tâm, tạo ra một cái nhìn toàn cảnh trên mọi lĩnh vực ở phạm vi tỉnh, thành phố. Qua đó, hiện thực hóa mục tiêu xây dựng thành công đô thị thông minh, chính quyền điện tử, hướng đến chính quyền số, nền kinh tế số, xã hội số. Ngoài ra, đây cũng là một trong những nội dung quan trọng trong triển khai thực hiện Quyết định số 06/QĐ-TTg về phê duyệt Đề án “Phát triển ứng dụng dữ liệu về dân cư, định danh và xác thực điện tử phục vụ chuyển đổi số quốc gia giai đoạn 2022-2025, tầm nhìn đến năm 2030”.

I. Trung tâm điều hành thông minh (IOC)

1. IOC là gì?

Trung tâm điều hành thông minh (Intelligent Operation Center - IOC) là một nền tảng tích hợp dữ liệu và công nghệ thông tin, giúp giám sát, theo dõi và điều hành các hoạt động hàng ngày của thành phố, đóng vai trò quan trọng trong quá trình phát

triển đô thị thông minh.

Với sự phát triển nhanh chóng của các thành phố, việc quản lý và vận hành trở nên phức tạp hơn. Các vấn đề như giao thông, an ninh, cứu hộ cứu nạn, cấp thoát nước, chiếu sáng đô thị... đòi hỏi sự phối hợp và quản lý hiệu quả. Trung tâm điều hành thông minh sẽ cung cấp một nền tảng tập trung để thu thập, phân tích, tổng hợp và trực quan hóa dữ liệu từ các hệ thống khác nhau, giúp quản lý và ra quyết định nhanh chóng.

Với sự hỗ trợ của IOC, thành phố có thể cải thiện hiệu suất hoạt động, quản lý tài nguyên hiệu quả hơn và cung cấp dịch vụ tốt hơn cho cư dân. Ý tưởng này giúp giảm áp lực đối với Chính phủ và các cơ quan quản lý thành phố, đồng thời tạo ra một môi trường sống an toàn, tiện nghi và bền vững.

2. Chức năng của IOC là gì?

Thông thường, một hệ thống IOC bao gồm nhiều thành phần: Trung tâm giám sát hiệu quả hoạt động của chính quyền và các dịch vụ công ích; Trung tâm phân tích dữ liệu kinh tế - xã hội; Trung tâm giám sát, điều hành và xử lý vi phạm giao thông; Trung tâm tương tác, giao tiếp phục vụ công dân; Trung tâm ứng cứu, hỗ trợ khẩn cấp; Trung tâm giám sát, điều hành an ninh trật tự công cộng,...

Nghiên cứu - Trao đổi

Những trung tâm thành phần sẽ đảm nhận chức năng chính như sau:

Phân tích kho dữ liệu số tập trung, cảnh báo tình huống và đưa ra dự báo kịp thời.

Liên tục thu thập thông tin, kết nối tất cả thiết bị ngoại vi và nguồn dữ liệu đa lĩnh vực.

Giám sát thành phố, điều hành tập trung trên nền tảng công nghệ hiện đại và thống nhất.

Tự động nhận thức, cảnh báo tình huống và tự động hóa quy trình vận hành tiêu chuẩn.

Ứng dụng linh hoạt, đa nền tảng, thiết bị giúp nhà lãnh đạo kịp thời theo dõi và đưa ra chỉ đạo mọi nơi, mọi lúc.

Dữ liệu được chuẩn hóa theo thời gian thực và trực tuyến giúp quá trình chỉ đạo, điều hành diễn ra nhanh chóng, kịp thời.

3. Mục tiêu của trung tâm điều hành thông minh

Trung tâm điều hành thông minh IOC đóng vai trò quan trọng trong quá trình “thông minh hoá” một thành phố. IOC cần thực hiện đầy đủ trách nhiệm của tối thiểu bốn trung tâm: Trung tâm ra quyết định, cảnh báo, quản trị và chỉ huy.

3.1. Trung tâm ra quyết định

Công nghệ dữ liệu lớn (Big data) được sử dụng để phân tích và khai thác thông tin, đưa ra những điểm mấu chốt, khó khăn trong quản lý cũng như vận hành để hỗ trợ chính quyền ra quyết định.

3.2. Trung tâm cảnh báo

Dự đoán rủi ro tiềm ẩn, đưa ra cảnh báo trước để kịp thời có phương

án ngăn chặn, xử lý trong trường hợp khẩn cấp.

3.3. Trung tâm quản trị

Thu thập, xử lý và giám sát hoạt động thường ngày một cách thống nhất để nâng cao hiệu quả cộng tác, phản ứng nhanh chóng, tối ưu hóa nguồn lực quản lý và cải thiện quản trị thành phố.

3.4. Trung tâm chỉ huy

Trung tâm chỉ huy là một phần quan trọng trong quản lý sự kiện khẩn cấp và điều phối hoạt động trong trường hợp xảy ra tình huống đặc biệt.

Khi một sự kiện khẩn cấp xảy ra, trung tâm chỉ huy sẽ điều phối nhiều bộ phận, phòng ban và lực lượng chức năng để phân bổ hành động và nguồn lực. Sự chỉ huy và điều động diễn ra liên cấp, liên khu vực và liên phòng ban.

Trung tâm chỉ huy hỗ trợ liên lạc giữa nhiều bên, điều phối video, tư vấn hình ảnh và điều hành văn phòng trên mọi thiết bị, đảm bảo rằng trung tâm chỉ huy luôn sẵn sàng cho dù người điều hành đang có mặt ở đâu. Điều này cho phép đưa ra quyết định sáng suốt, nhanh chóng từ xa.

4. Ứng dụng trung tâm điều hành thông minh trong quản lý thành phố

Tại trung tâm điều hành thông minh, tình hình tổng thể sẽ hiển thị giống như một bảng điều khiển, bằng biểu đồ hoặc giao diện đồ họa, cho nhà quản lý biết tình trạng hoạt động của thành phố cũng như các rủi ro tiềm ẩn.

4.1. Quản lý sự cố

Hệ thống hỗ trợ đưa ra quyết định thông qua việc phân tích và cung cấp

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

dữ liệu chi tiết, đưa ra hướng hành động. Khi nguyên nhân cốt lõi của vấn đề đã xác định, cần có phương án giải quyết và phân công đầu việc cụ thể cho bộ phận liên quan.

Danh sách hướng dẫn, phân chia công việc cần làm sẽ được chuyển đến trung tâm quản lý sự cố. Nền tảng này chịu trách nhiệm xử lý, giao việc cho các bộ phận chịu trách nhiệm, đồng thời theo dõi sát sao quá trình thực hiện kế hoạch.

4.2. Giám sát và cảnh báo

Trung tâm giám sát và cảnh báo có thể chủ động phát hiện sớm rủi ro và sự cố tiềm ẩn, sau đó tạo báo động hoặc đặt lệnh khẩn cấp. Các báo động thông thường được xử lý bởi trung tâm quản lý sự cố như đã nêu trên. Khi bản chất của sự cố thay đổi hoặc phát hiện rủi ro lớn hơn, cảnh báo sẽ chuyển tiếp đến nền tảng chỉ huy chung để xử lý.

IOC thu thập, lọc cảnh báo từ nhiều trung tâm khác nhau, tạo danh sách, phân loại cảnh báo cần xử lý và phản hồi, bao gồm: Báo động từ thảm họa địa chất, sự kiện xã hội, thời tiết xấu, dịch bệnh, tai nạn giao thông, nguồn dễ cháy nổ, rủi ro an toàn sản xuất,...

Cảnh báo sẽ hiển thị trên bảng điều khiển tại IOC. Nhờ đó, nhà quản lý thành phố và nhân viên vận hành sẽ nhận thông tin theo thời gian thực. Ngoài ra, nền tảng sẽ gửi thông tin báo động đến mô-đun dịch vụ chỉ huy để ứng phó khẩn cấp.

Hơn thế, IOC có khả năng kết nối trực tiếp với hệ thống Internet of Things (IoT) để lấy thông tin trạng thái từ các bộ phận và thiết bị trong thời gian thực. Dựa trên mô hình cảnh báo, IOC phân tích tình hình, hiển thị

thông tin trên bảng điều khiển và thông báo đến bộ phận hoặc nhân viên tương ứng.

4.3. Hiện thị tình hình tổng thể

Trung tâm hiện thị tình hình tổng thể cho thấy dữ liệu từ các chỉ số hoạt động chính của thành phố. Nó thực hiện phân tích toàn cảnh về đời sống kinh tế, sinh kế, dịch vụ chính phủ, môi trường phát triển con người, quản trị toàn diện, an ninh công cộng và mức độ hạnh phúc của cư dân trong thành phố.

Đặc trưng của phân tích tình hình tổng thể là phân tích chỉ số. Chỉ số phân tích chính được lựa chọn và tùy chỉnh dựa trên nhu cầu của thành phố, thậm chí bao gồm nhiều chỉ số cấp toàn cầu, biểu thị thông qua đồ họa trực quan, sinh động và dễ hiểu.

Trung tâm cung cấp cái nhìn toàn cảnh cho cơ quan quản lý và những người ra quyết định. Nhờ đó, họ có cái nhìn rõ ràng hơn về tình trạng hoạt động của thành phố ở cấp độ vĩ mô, trung bình và vi mô bằng cách sử dụng các chỉ số phân tích chính này.

4.4. Hỗ trợ ra quyết định

Trung tâm hỗ trợ ra quyết định thực hiện so sánh, liên kết xu hướng, dự đoán và phân tích chủ đề chuyên sâu dựa trên dữ liệu đã thu thập để xác định nguyên nhân gốc rễ của vấn đề, từ đó đưa ra một loạt lời khuyên, phương án xử lý phù hợp.

So với hiện thị tình hình tổng thể, phân tích chủ đề đặt ra yêu cầu cao hơn về độ sâu và độ rộng của dữ liệu cơ bản. Do đó, mô hình phân tích dữ liệu được yêu cầu đặc biệt cao. Trung tâm hỗ trợ ra quyết định sử dụng nhiều nguồn dữ liệu cũng như mô hình phân tích khác nhau để giải

Nghiên cứu - Trao đổi

quyết những vấn đề khác nhau. Do đó, IOC thu thập dữ liệu, đồng thời, phát triển mô hình phân tích của nhiều lĩnh vực để thực hiện nghiên cứu và đưa ra quyết định.

Bằng cách này, các thành phần trong cùng một hệ sinh thái hoặc các thành phố có thể học hỏi lẫn nhau để xử lý những vấn đề thường gặp. Hệ thống cũng liên tục nâng cấp, tối ưu hóa để phân tích chuyên nghiệp hơn. Điều này làm giảm đáng kể chi phí thử nghiệm, rút ngắn thời gian phát triển nền tảng cũng như toàn hệ thống.

Nền tảng hỗ trợ ra quyết định của IOC kích hoạt kho dữ liệu lớn đã không hoạt động trong nhiều năm của chính phủ nhằm tối ưu hóa giá trị khổng lồ của nó. Nhờ tích hợp dữ liệu của nhiều cơ quan chính phủ khác nhau cũng như dữ liệu từ internet, trung tâm thực hiện khai thác và phân tích dữ liệu với độ chính xác cao.

4.5. Quản lý sự kiện

Trong toàn bộ quy trình quản lý sự kiện, các bộ phận trong thành phố cần nắm rõ trách nhiệm của mình và công việc phải thực hiện. Ngoài ra, thông báo nhắc nhở công việc sẽ được gửi thường xuyên. Thông qua theo dõi và đánh giá quy trình quản lý sự kiện, nhà quản lý thành phố dễ dàng bám sát tình hình triển khai nhiệm vụ của từng bộ phận.

Trung tâm quản lý sự kiện không thay thế mà hợp tác với các hệ thống ứng dụng dịch vụ hiện có của từng cơ quan chức năng trong thành phố. Ngoài ra, trung tâm này cũng chịu trách nhiệm cho cả sự kiện chưa xác định rõ ràng, cần phân công cụ thể hoặc có tác động lớn, cần có sự quyết định từ người đứng đầu.

Nền tảng quản lý sự kiện của IOC thúc đẩy việc nâng cấp quản lý thành phố từ mô hình lưới, mô-đun sang mô hình thông minh. Sử dụng công nghệ và công cụ mới giúp cải thiện đáng kể hiệu quả làm việc và giao tiếp, thúc đẩy cải cách hoạt động và cơ cấu tổ chức của chính phủ, đồng thời cho phép chính phủ thiết lập một hệ thống quản lý có phản ứng nhanh, quy trình được kiểm soát, tích hợp giám sát và hướng dẫn.

4.6. Chỉ huy cộng tác

Trung tâm chỉ huy cộng tác tập trung chủ yếu vào xử lý sự kiện quan trọng. Việc xử lý sự kiện lớn phụ thuộc vào kế hoạch dự phòng để điều phối nhân sự, tổ chức, nguồn lực và cơ sở vật chất một cách thống nhất, kết nối giữa các bộ phận, liên khu vực và liên ngành, đồng thời loại bỏ rủi ro bảo mật trong sự kiện cộng đồng.

Các sự kiện khẩn cấp được xử lý thông qua:

Màn hình hiển thị chung: Video, hình ảnh hiện trường cũng như quá trình và tiến độ giải quyết hiển thị trực quan hóa trên màn hình tại IOC theo thời gian thực. Những bên liên quan có thể theo dõi từ xa thông qua thiết bị di động.

Một cú nhấp chuột: Các nguồn lực đã chuẩn bị theo kế hoạch định sẵn. Chỉ một cú nhấp chuột, kế hoạch xử lý khẩn cấp sẽ được tiến hành với sự kết hợp của các bộ phận. Nhờ đó, sự phối hợp sẽ diễn ra hiệu quả hơn, tốc độ phản hồi cũng nhanh chóng hơn.

Một mệnh lệnh cho tất cả: Mỗi chỉ thị do IOC ban hành theo quyết định của người đứng đầu thành phố phải được tất cả các bộ phận và nhân viên thực hiện. Mỗi bộ phận cần phản ứng

Giới thiệu kết quả nghiên cứu

nhanh chóng để giảm thiểu tối đa thiệt hại do sự cố gây ra. IOC cần cung cấp một trung tâm chỉ huy di động cho nhà quản lý thành phố và những người ra quyết định để đảm bảo rằng mệnh lệnh chuyển đến bộ phận thực thi kịp thời, nhanh chóng.

II. Trung tâm điều hành thông minh tại một số địa phương

Đảm nhiệm nhiều chức năng và nhiệm vụ quan trọng, trung tâm điều hành thông minh IOC hiện đang đón nhận sự quan tâm và nguồn ngân sách đầu tư lớn từ các quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Theo thống kê, Việt Nam có 48/63 tỉnh, thành phố đang triển khai đề án phát triển đô thị thông minh. Hơn 40 địa phương đã triển khai Trung tâm điều hành thông minh IOC cấp tỉnh và gần 100 IOC cấp huyện, tập trung chủ yếu vào lĩnh vực giao thông, y tế, giáo dục, phát triển các ứng dụng cảnh báo¹.

Trung tâm điều hành thông minh của tỉnh Đắk Lắk

Cuối năm 2020, Trung tâm Giám sát, điều hành đô thị thông minh tỉnh Đắk Lắk (IOC) được thành lập và đi vào hoạt động. Các đơn vị liên quan đã chạy thử nghiệm giám sát hầu hết các dịch vụ đô thị thông minh, gồm: dịch vụ giám sát (DVGS) Dịch vụ hành chính công (iGate), DVGS thông tin trên môi trường mạng; dịch vụ phản ánh hiện trường; DVGS hệ thống quản lý văn bản và điều hành; dịch vụ giám sát an ninh an toàn; DVGS điều hành kinh tế - xã hội; DVGS Giáo dục thông minh; DVGS Y tế thông minh; DVGS Du lịch

thông minh; DVGS an toàn thông tin mạng (SOC).

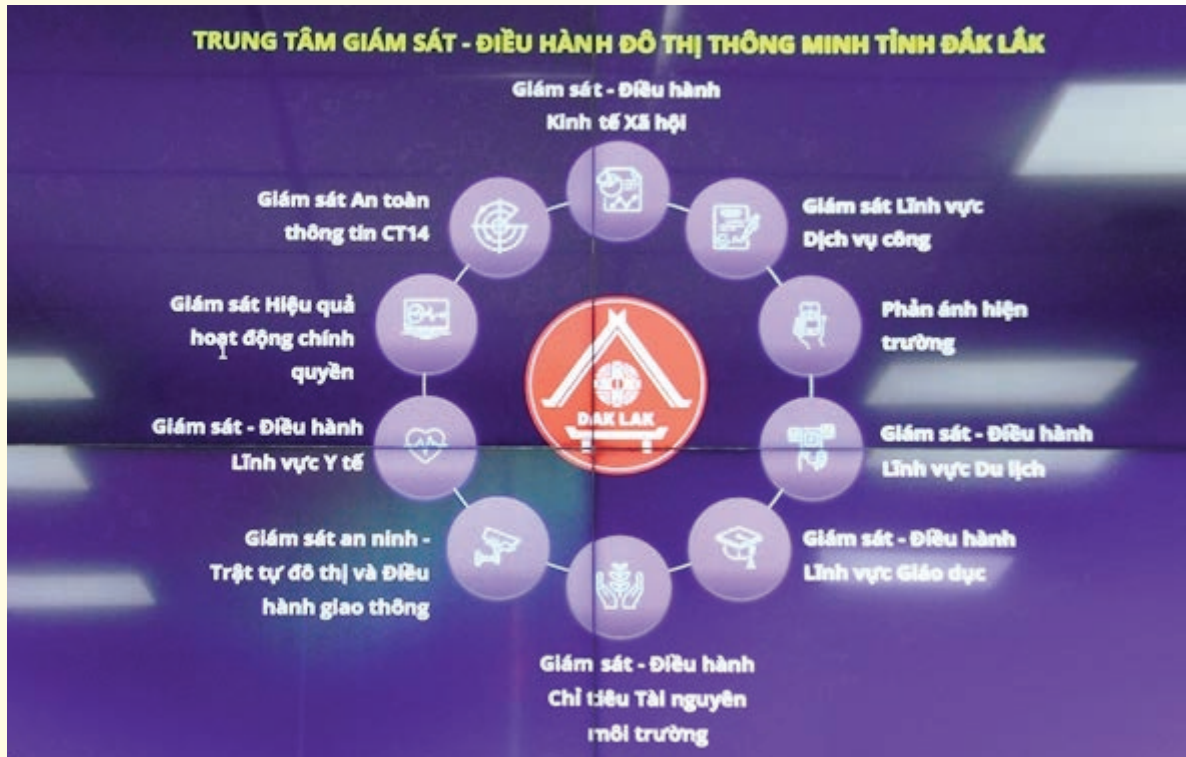
Từ ngày 01/7/2022, tỉnh đã chạy thử nghiệm các dịch vụ Giám sát dịch vụ công trực tuyến, giám sát điều hành Kinh tế - Xã hội, Phản ánh hiện trường, Giám sát camera an ninh trật tự và điều hành giao thông trên hệ thống 27 màn hình giám sát, cơ bản đã vận hành ổn định và sẵn sàng hoạt động chính thức.

Từ tháng 8/2021, để đưa vào vận hành thí điểm, nhân viên phòng giám sát, điều hành đang thực hiện kết nối đến hệ thống điều khiển 27 màn hình tại phòng giám sát. Kiểm tra các ứng dụng cho thiết bị di động để triển khai các dịch vụ đã xây dựng Ứng dụng “Đắk Lắk trực tuyến”, “Tương tác người dân Đắk Lắk” trên cả hai nền tảng IOS và Android. Đây là ứng dụng theo quy định trong xây dựng Đô thị thông minh, được triển khai trên các thiết bị di động thông minh nhằm cung cấp cho người dân các tiện ích, tương tác cần thiết.

Bên cạnh đó, IOC đã xây dựng Ứng dụng “Đắk Lắk G”. Đây là ứng dụng theo quy định trong xây dựng Đô thị thông minh, được triển khai trên các thiết bị di động thông minh nhằm cung cấp cho cán bộ, công chức tiếp nhận, xử lý các thông tin khi cần hoặc do Dak Lak IOC chuyển đến theo quy trình. Đồng thời cung cấp cho Lãnh đạo các cấp công cụ theo dõi, giám sát và điều hành các chỉ tiêu từ các Dịch vụ đô thị thông minh (Giám sát Dịch vụ công, Giám sát phản ánh hiện trường, Giám sát kinh tế xã hội, ...).

1. Thông tin của Hội nghị Thành phố thông minh Việt Nam – châu Á 2023 (Vietnam - Asia Smart City Summit 2023) được tổ chức tại Hà Nội ngày 29/11/2023, với chủ đề "Khai thác dữ liệu – Xây dựng thành phố thông minh, phát triển bền vững" do UBND thành phố Hà Nội chỉ đạo Sở Thông tin và Truyền thông và Hiệp hội Phần mềm và Dịch vụ CNTT Việt Nam (VINASA)

Nghiên cứu - Trao đổi



Đắk Lắk IOC kết nối cơ sở dữ liệu với các sở, ban, ngành, địa phương đồng thời nghiên cứu, phát triển mở rộng nhiều lĩnh vực

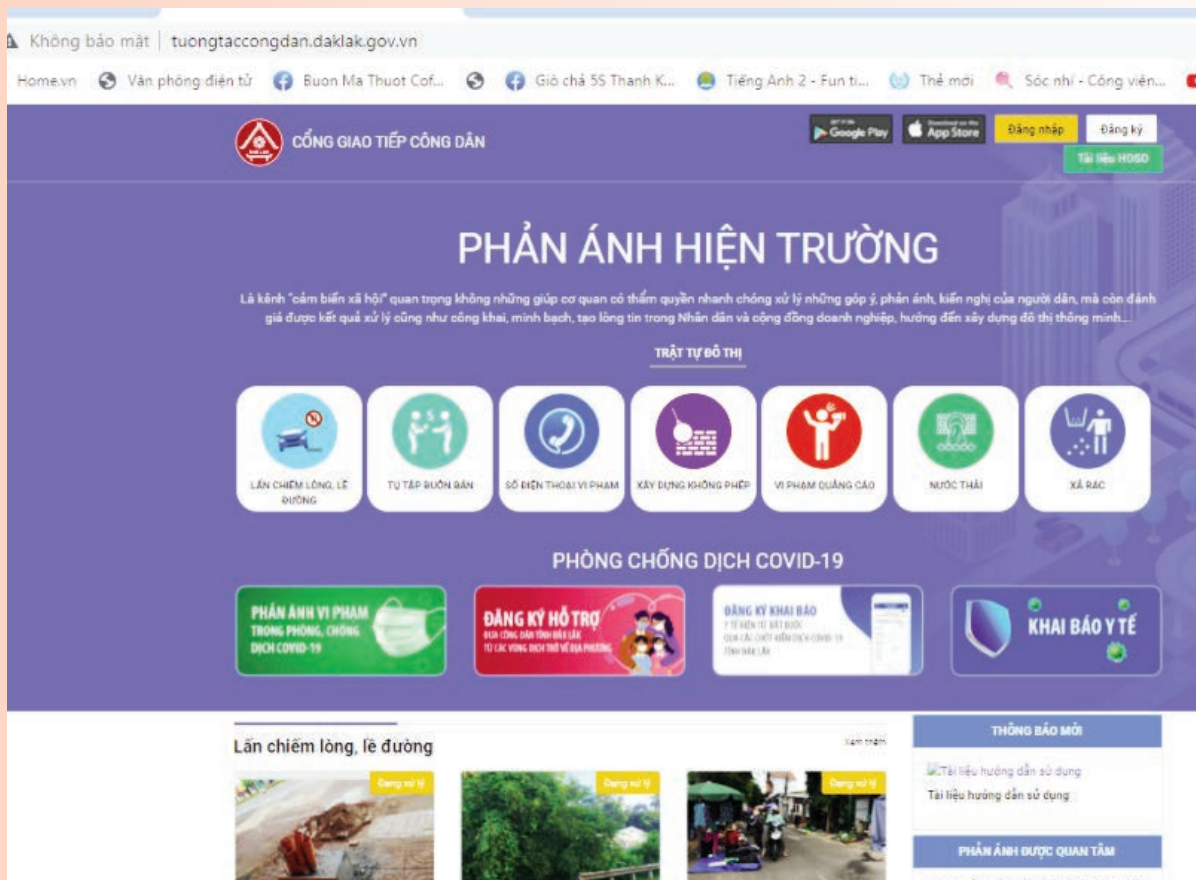


Trung tâm điều hành thông minh tỉnh Đắk Lắk

Nghiên cứu - Trao đổi



Giao diện màn hình của Trung tâm điều hành thông minh tỉnh Đắk Lắk



Dịch vụ phản ánh hiện trường được triển khai rộng trên nhiều địa bàn toàn tỉnh Đắk Lắk để gửi thông tin về Đắk Lắk IOC

Nghiên cứu - Trao đổi

Trung tâm điều hành thông minh của Thành phố Đà Nẵng

Đà Nẵng là thành phố luôn đứng đầu trong công cuộc chuyển đổi số của cả nước về ứng dụng CNTT, chuyển đổi số và xây dựng đô thị thông minh. Trung tâm điều hành thông minh IOC Đà Nẵng là một hợp phần quan trọng được xác định trong Kiến trúc tổng thể thành phố thông minh của Đà Nẵng và trong Khung tham chiếu ICT phát triển đô thị thông minh của Bộ Thông tin và Truyền thông.

Sau thời gian thí điểm triển khai (theo dạng mini IOC), trung tâm chuyên ngành camera giao thông (OC giao thông), camera an ninh, ngày 14/8/2023, Đà Nẵng chính thức triển khai, đưa vào hoạt động Trung tâm IOC. Mô hình bao gồm: trang bị công cụ tổng hợp, phân tích tập trung tại IOC cấp thành phố; kế thừa, sử dụng lại dữ liệu số hiện có của các ngành; các trung tâm điều hành (OC) quận, huyện và OC chuyên ngành được phân cấp, ủy quyền để sử dụng chung với IOC thành phố.

Trung tâm IOC Đà Nẵng được triển khai theo mô hình toàn diện, bao gồm IOC cấp thành phố, các trung tâm điều hành quận, huyện và các trung tâm điều hành chuyên ngành, đáp ứng yêu cầu phân cấp, ủy quyền trong bối cảnh xây dựng chính quyền đô thị tại Đà Nẵng. IOC Đà Nẵng được đánh giá là hiện đại nhất cả nước khi áp dụng nhiều công nghệ 4.0 để trở thành trung tâm phục vụ chỉ huy, điều hành tập trung, đa nhiệm của thành phố cũng như cung cấp các dịch vụ tiện ích thông minh cho người dân, doanh nghiệp, góp phần nâng cao chất lượng đời sống cộng đồng.

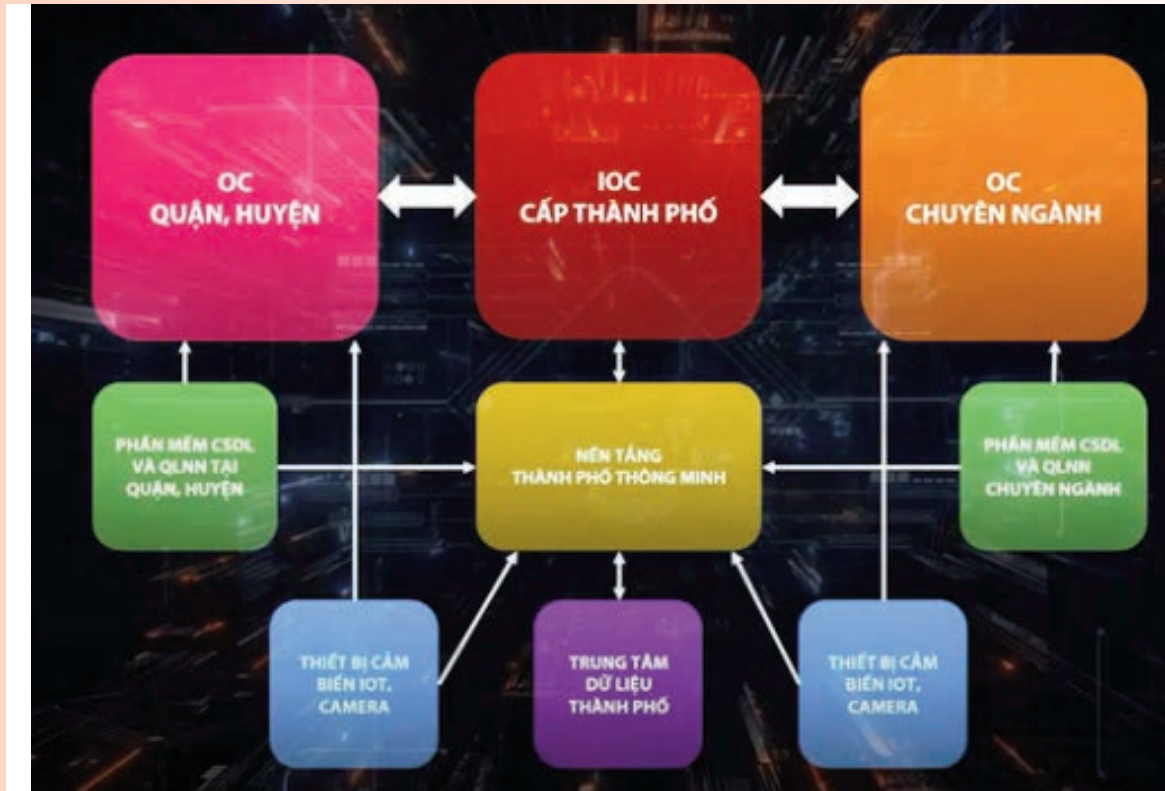
Trong đó, IOC thành phố có vai trò đầu mối thu thập thông tin, dữ liệu

từ các quận, huyện; các trung tâm điều hành chuyên ngành và các ứng dụng, hệ thống của các cơ quan, đơn vị, cộng đồng... nhằm phân tích, đưa ra số liệu tổng hợp về tình hình hoạt động của thành phố để lãnh đạo có thông tin chỉ đạo, điều hành; chia sẻ thông tin cho các cơ quan liên quan phục vụ quản lý nhà nước; công khai, minh bạch cho người dân, doanh nghiệp, phục vụ triển khai chính quyền đô thị. IOC thành phố còn giúp phát hiện, cảnh báo sớm các vấn đề, sự kiện bất thường liên quan đến hoạt động của đô thị. Đồng thời, phát hiện, cảnh báo sớm các vấn đề, sự kiện bất thường liên quan đến hoạt động của đô thị, hỗ trợ làm Trung tâm chỉ huy tập trung của Thành phố trong xử lý các tình huống khẩn cấp, thiên tai, dịch bệnh ...

OC quận huyện; OC chuyên ngành là các trung tâm giám sát, điều hành theo địa bàn địa lý của quận, huyện hoặc theo lĩnh vực chuyên môn, chuyên ngành. Tùy vào chức năng, nhiệm vụ về quản lý nhà nước, các OC được phân cấp tiếp nhận các thông tin, dữ liệu do IOC thành phố phân tích và chia sẻ để phục vụ công tác điều hành.

Khi IOC các địa phương chính thức đi vào hoạt động, các dịch vụ công tích hợp giữa các cơ quan nhà nước và được cá nhân hóa giúp người dân thuận tiện trong việc tiếp cận các thông tin. Người dân và doanh nghiệp được cung cấp đầy đủ các thông tin và công cụ tiện ích để thực hiện các thủ tục đăng ký, sử dụng dịch vụ công trực tuyến và có thể theo dõi tiến trình xử lý hồ sơ, yêu cầu, kiến nghị theo thời gian thực. Các dịch vụ chất lượng cao về du lịch, giao thông, y tế, giáo dục, môi trường... được cung cấp cho người có nhu cầu.

Nghiên cứu - Trao đổi



Mô hình triển khai Trung tâm IOC thành phố Đà Nẵng



Bản đồ cảnh báo ngập ở các tuyến giao thông trong thành phố Đà Nẵng được Trung tâm IOC giám sát, phân tích

Nghiên cứu - Trao đổi



Quang cảnh Trung tâm IOC thành phố Đà Nẵng

Đồng thời, người dân được tạo điều kiện giám sát và tham gia vào quá trình xây dựng đô thị, phát huy vai trò làm chủ của mình cũng như đóng góp trong việc phát triển kinh tế, đặc biệt là với lĩnh vực du lịch. Mặt khác, thay bằng việc người dân, doanh nghiệp phải giao tiếp với chính quyền theo từng lĩnh vực ngành dọc thì theo cách quản trị thông minh, người dân doanh nghiệp sẽ tiếp cận thông tin và tương tác dễ dàng hơn với chính quyền thông qua nền tảng chung về quản lý dịch vụ, quản lý vận hành và quản lý dữ liệu. Qua đó vừa giúp nâng cao chất lượng các dịch vụ công hiện hữu, vừa góp phần tạo ra các dịch vụ và giá trị mới.

III. Một số định hướng ứng dụng xây dựng cơ sở dữ liệu tích hợp ngành Nội vụ kết nối với Trung tâm điều hành thông minh

Trong những năm vừa qua, dưới sự chỉ đạo sát sao của Bộ trưởng và các đồng chí Thứ trưởng Bộ Nội vụ; sự quyết tâm, quyết liệt của người đứng đầu các đơn vị và nỗ lực thực hiện

nhệm vụ của các công chức, viên chức, người lao động Bộ Nội vụ, công tác chuyển đổi số tại Bộ Nội vụ có nhiều chuyển biến, đạt được kết quả tích cực trên nhiều mặt. Một trong những điểm sáng nổi bật của Chuyển đổi số Bộ Nội vụ là định hướng “Xây dựng cơ sở dữ liệu tích hợp của Bộ đảm bảo tích hợp dữ liệu từ các cơ sở dữ liệu chuyên ngành Nội vụ; chia sẻ các cơ sở dữ liệu chuyên ngành với Trung tâm điều hành thông minh của Bộ để phục vụ công tác tổng hợp, báo cáo, chỉ đạo điều hành”. Cơ sở dữ liệu chuyên ngành Nội vụ được tích hợp với Trung tâm điều hành thông minh của Bộ là hệ thống cung cấp cho lãnh đạo Bộ cách nhìn toàn diện, tập trung về các hoạt động đang tiếp diễn, thực hiện giám sát và quản lý một cách tổng thể, cho phép phân tích dữ liệu lớn, hỗ trợ ra quyết định, xây dựng phương án tổ chức, quy chế, chính sách điều hành với các tình huống cụ thể.

Ngày 11/9/2023, Bộ trưởng Bộ Nội vụ ký ban hành Quyết định số 708/QĐ-BNV ban hành Danh mục cơ sở dữ liệu chuyên ngành Nội vụ. Theo

Nghiên cứu - Trao đổi

đó, Danh mục cơ sở dữ liệu chuyên ngành Nội vụ gồm 09 cơ sở dữ liệu:

(1) Cơ sở dữ liệu về Tổ chức, bộ máy: Quản lý nhà nước về tổ chức, bộ máy đơn vị hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập; vị trí việc làm, biên chế công chức, số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập; tinh giản biên chế,...

(2) Cơ sở dữ liệu về Chính quyền địa phương và địa giới hành chính: Quản lý nhà nước về chính quyền địa phương; địa giới đơn vị hành chính, phân loại đơn vị hành chính; cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố; tổ chức và hoạt động của thôn, tổ dân phố,...

(3) Cơ sở dữ liệu về Hội, quỹ, tổ chức phi chính phủ: Quản lý nhà nước về lĩnh vực hội, quỹ xã hội, quỹ từ thiện và tổ chức phi chính phủ trong nước; cập nhật thông tin của các hội, quỹ, tổ chức phi chính phủ ở Trung ương và địa phương.

(4) Cơ sở dữ liệu về Thanh niên: Quản lý nhà nước về thanh niên trong hệ thống hành chính nhà nước

(5) Cơ sở dữ liệu về Kiểm định chất lượng đầu vào công chức: Quản lý việc tổ chức các kỳ thi; ngân hàng đề thi; thí sinh tham dự; kết quả sát hạch, thi,...

(6) Cơ sở dữ liệu về quản lý Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức: Quản lý nhà nước về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức. Bao gồm các Chương trình bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức ngành nội vụ; Chương trình bồi dưỡng kiến thức, kỹ

năng theo yêu cầu vị trí việc làm; Chương trình bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu chuyên môn nghiệp vụ ngành nội vụ; Chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ, chức danh cán bộ, công chức xã.

(7) Cơ sở dữ liệu về Nhân tài: Quản lý nhà nước đối với các đối tượng trong Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050, đặc biệt trong các ngành, lĩnh vực mũi nhọn như: Khoa học và công nghệ; giáo dục và đào tạo; văn hóa; khoa học xã hội; y tế; thông tin và truyền thông; chuyên đổi số,...

(8) Cơ sở dữ liệu về Tôn giáo: Quản lý nhà nước về lĩnh vực tôn giáo và tổ chức thực hiện chính sách pháp luật về tôn giáo trong phạm vi cả nước; tra cứu thông tin về cơ sở thờ tự và chức sắc tôn giáo.

(9) Cơ sở dữ liệu về Thi đua - Khen thưởng: Quản lý công tác thi đua; thực hiện trình hồ sơ khen thưởng cấp bộ, ngành, cấp tỉnh và bậc cao.

Các cơ sở dữ liệu chuyên ngành trên được tích với Trung tâm điều hành thông minh Bộ Nội vụ và được hiển thị trên màn hình ghép tại IOC, phục vụ chức năng khai thác thông tin cho lãnh đạo và chuyên viên. Kinh nghiệm thực tế cho thấy không có một hình mẫu IOC hoàn hảo để có thể áp dụng chung cho các đô thị cũng như các Bộ, ngành. Do vậy, chính quyền địa phương cũng như Bộ, ngành nói chung, Bộ Nội vụ nói riêng phải tự xác định các vấn đề bức thiết cần giải quyết của mình, từ đó tìm kiếm các giải pháp công nghệ phù hợp và áp dụng một cách thông minh, hiệu quả.

Nghiên cứu - Trao đổi

Việc xây dựng cơ sở dữ liệu tích hợp ngành Nội vụ kết nối với Trung tâm điều hành thông minh IOC để đạt hiệu quả tối ưu, cần thiết đảm bảo thực hiện theo các định hướng sau:

Một là, cần thiết phải xây dựng, quản lý cơ sở dữ liệu tích hợp của Bộ đảm bảo tích hợp dữ liệu từ các cơ sở dữ liệu chuyên ngành Nội vụ; tổng hợp, phân tích, chia sẻ dữ liệu chuyên ngành phục vụ công tác chỉ đạo, điều hành của lãnh đạo Bộ.

Hai là, thường xuyên theo dõi, tổng hợp kết quả kết nối, chia sẻ các cơ sở dữ liệu chuyên ngành với Trung tâm điều hành thông minh của Bộ để kịp thời có đề xuất phương án xử lý, báo cáo Bộ trưởng.

Ba là, xây dựng các văn bản quy phạm, quy chế khai thác sử dụng dữ liệu, chia sẻ, đồng bộ, tích hợp dữ liệu trên Trung tâm điều hành thông minh của Bộ Nội vụ.

Bốn là, xây dựng phần mềm ứng dụng chỉ đạo điều hành với các thành phần: màn hình ghép IOC, ứng dụng điều hành trên nền tảng Web, ứng dụng điều hành trên nền tảng Mobile để người sử dụng có thể truy cập và

thực hiện các thao tác ở bất kỳ đâu.

Năm là, xây dựng phần mềm phân tích dữ liệu để có thể tự động kết nối các nguồn dữ liệu không liên quan thành thông tin chi tiết, mạch lạc, trực quan và dễ dàng tương tác để giảm thiểu tối đa thời gian làm việc. Với các phần mềm phân tích dữ liệu, người sử dụng có thể dễ dàng kết nối, chuyển đổi và mô hình hóa dữ liệu, tạo hình ảnh như biểu đồ hoặc đồ thị, tạo báo cáo là tập hợp các hình ảnh. Những hình ảnh và báo cáo này sẽ được hiển thị trên màn hình ghép IOC để phục vụ công tác chỉ đạo điều hành khi cần.

Có thể nói rằng IOC giữ vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy hoàn thiện trụ cột Chính quyền số trong công tác Chuyển đổi số - một trong những nội dung vô cùng quan trọng của Nghị quyết số 76/NQ-CP của Chính phủ về Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030. Mức độ thông minh của IOC hoàn toàn không dựa vào sản phẩm, giải pháp sẵn có của các Bộ, ngành, địa phương mà phụ thuộc vào tư duy đổi mới, tầm nhìn dài hạn và quyết tâm của người đứng đầu./

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quyết định số 06/QĐ-TTg ngày 06/01/2022 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án "Phát triển ứng dụng dữ liệu về dân cư, định danh và xác thực điện tử phục vụ chuyển đổi số quốc gia giai đoạn 2022-2025, tầm nhìn đến năm 2030".
2. Quyết định số 708/QĐ-BNV ngày 11/9/2023 của Bộ Trưởng Bộ Nội vụ ban hành Danh mục cơ sở dữ liệu chuyên ngành Nội vụ.
3. Intelligent Operations Center for power and utilities industry
<https://itsgroup.vn/intelligent-operations-center-for-power-and-utilities-industry/>
4. IBM Intelligent Operations Center for Smarter Cities
https://www.ibm.com/smarterplanet/us/en/smarter_cities/human_solutions/index_C.html
5. Thông tin của Hội nghị Thành phố thông minh Việt Nam – châu Á 2023 (Vietnam - Asia Smart City Summit 2023) được tổ chức tại Hà Nội ngày 29/11/2023, với chủ đề "Khai thác dữ liệu – Xây dựng thành phố thông minh, phát triển bền vững" do UBND thành phố Hà Nội chỉ đạo Sở Thông tin và Truyền thông và Hiệp hội Phần mềm và Dịch vụ CNTT Việt Nam (VINASA).