

# CHUYỂN ĐỔI SỐ TRONG QUẢN LÝ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

NGUYỄN THỊ THU VÂN\*

*Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 (ban hành kèm theo Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ) đã xác định yêu cầu về đổi mới tư duy trong quản lý kinh tế, điều hành tổ chức, quản trị nhân lực... Cùng với phát triển nguồn nhân lực số là nền tảng quan trọng, góp phần bảo đảm tiến trình chuyển đổi số nhanh, hiệu quả và bền vững. Bài viết phân tích cơ sở khoa học về chuyển đổi số trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức; xây dựng cơ sở dữ liệu số về cán bộ, công chức, viên chức, từ đó, xác định các yêu cầu đặt ra đối với người làm công tác quản lý nhân sự để làm cơ sở phát triển năng lực cho đội ngũ này.*

*Từ khóa:* Chuyển đổi số; công nghệ số; quản lý; cán bộ, công chức, viên chức; cơ sở dữ liệu quốc gia.

*The National Digital Transformation Program until 2025 with an orientation towards 2030 as delineated in Decision No. 749/QĐ-TTg, promulgated on June 3, 2020, by the Prime Minister, underscores the imperative of innovative approaches across economic, organizational, and human resource management domains. Central to this initiative is the cultivation of digital competencies among human resources, serving as a cornerstone for expediting a streamlined, proficient, and sustainable digital transformation. The article critically examines the scholarly underpinnings of digital transformation within the realm of officials and civil servants' management, advocating for the establishment of a robust digital repository encompassing this workforce. The initiative aims to elucidate the requisites for enhancing the personnel management cadre's capabilities in navigating the evolving digital landscape.*

*Keywords:* Digital transformation; digital technology; management; officials, civil servants; national database.

NGÀY NHẬN: 13/3/2024

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 20/4/2024

NGÀY DUYỆT: 18/5/2024

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.340.2024.845>

## 1. Một số nội dung về chuyển đổi số trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức

a. Vai trò của chuyển đổi số trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức

Chuyển đổi số được hiểu chung là quá

trình chuyển từ ứng dụng công nghệ thông tin sang công nghệ số, như: dữ liệu lớn (Big Data), Internet vạn vật (IoT), điện toán đám

\* PGS.TS, Học viện Hành chính Quốc gia

mây (Cloud computing); trí tuệ nhân tạo (AI), Chuỗi khối (Blockchain), mạng không dây thế hệ mới (5G)... và các phần mềm công nghệ để thay đổi phương thức quản lý, điều hành, thay đổi quy trình, phương thức làm việc và thay đổi văn hóa tổ chức.

Trong quá trình phát triển của kỷ nguyên số, chuyển đổi số là điều tất yếu mà các quốc gia trên thế giới đang hướng tới. Chuyển đổi số có tác động và được triển khai sâu rộng đến từng cá nhân, công dân, tổ chức, cơ quan nhà nước, doanh nghiệp, bao trùm lên tất cả các ngành, các lĩnh vực kinh tế - xã hội. Trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức, chuyển đổi số cũng nằm trong tiến trình đó. Vì vậy, chuyển đổi số trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức được hiểu là việc sử dụng dữ liệu và ứng dụng các nền tảng công nghệ trên môi trường số để làm thay đổi cách thức quản lý cán bộ, công chức, viên chức trong tổ chức công nhằm nâng cao hiệu quả quản lý nhân sự.

Chuyển đổi số trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức hướng đến hai kết quả chính: (1) Tự động hóa quy trình quản lý nhân sự giúp tiết kiệm thời gian và nguồn lực cho cơ quan nhà nước; (2) Thu thập, phân tích các dữ liệu nhân sự để đưa ra các quyết định chính xác trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức.

Chuyển đổi số trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức có thể được thực hiện đối với mọi hoạt động trong chu trình quản lý nhân sự trong cơ quan nhà nước, như: tuyển dụng, sử dụng, thực hiện chế độ, chính sách (tính lương, thưởng, chấm công, chính sách bảo hiểm, chuyển ngạch, nâng ngạch, thăng hạng, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật, đánh giá phân loại...). Các hoạt động trên được quản lý trên nền tảng số, được liên kết các dữ liệu và tự động hóa những quy trình quản lý có liên quan. Chẳng hạn, trong tuyển dụng nhân sự, với việc ứng dụng công nghệ thông tin và công

nghệ số có thể thay đổi cách thức và quy trình tuyển dụng, cơ quan tuyển dụng có thể loại bỏ sơ yếu lý lịch theo cách thông thường; thay vào đó sử dụng các ứng dụng thông minh để lựa chọn ứng viên như thông báo tuyển dụng trên facebook; trắc nghiệm đánh giá năng lực qua các nền tảng trực tuyến, sử dụng video phỏng vấn, lọc ứng viên thông qua AI; xác nhận văn bằng thông qua ứng dụng công nghệ chuỗi khối (Blockchain) trong cấp phát và quản lý văn bằng, chứng chỉ... Nhờ đó, việc tuyển dụng nhanh và chính xác hơn<sup>1</sup>.

Chuyển đổi số trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức giúp khắc phục những bất cập trong công tác quản lý nhân sự truyền thống, đó là dữ liệu nhân sự bị phân tán, không đồng bộ, do đó, công tác rà soát, tra cứu thông tin bị đứt quãng, thiếu tính linh hoạt trong quy trình, dẫn tới việc thu thập và phân tích dữ liệu theo cách thủ công thường mất nhiều thời gian tìm kiếm và tốn kém chi phí lưu trữ giấy tờ, hồ sơ nhân sự, chi phí mua thiết bị phục vụ công tác in ấn và lưu trữ thông tin; trong nhiều trường hợp thông tin không chính xác. Nhà quản lý nhân sự gặp khó khăn trong hoạt động theo dõi biến động nhân sự, tăng/giảm lao động, đặc biệt đối với cơ quan quy mô lớn, nhiều đơn vị, tổ chức trực thuộc...

Như vậy, chuyển đổi số trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động nhờ việc khai thác những lợi ích to lớn khi ứng dụng các nền tảng công nghệ kỹ thuật số trong quản lý nhân sự. Tính hiệu quả mà chuyển đổi số đem lại, đó là: (1) Tăng tính chính xác và hiệu quả trong quản lý nhân sự; (2) Tiết kiệm thời gian và chi phí, không cần phải bỏ thời gian vào việc quản lý thủ công; (3) Giúp tinh gọn và tối ưu nguồn nhân lực đang có; (4) Tăng cường trải nghiệm của cán bộ, công chức, viên chức và giúp nâng cao năng lực của người làm công tác quản lý nhân sự trong bối cảnh mới.

*b. Các giai đoạn thực hiện chuyển đổi số trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức*

Chuyển đổi số trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức không chỉ là ứng dụng công nghệ thông tin, công nghệ số mà còn là quá trình tạo các đột phá trong quản lý đội ngũ này; đồng thời, được thực hiện qua các bước:

(1) Số hóa thông tin, dữ liệu (các tài liệu giấy được thay thế bằng tài liệu điện tử).

(2) Tối ưu hóa, số hóa quy trình (từ tổ chức hợp trực tiếp để thực hiện các quy trình công tác nhân sự chuyển sang hợp trực tuyến); tự động hóa các quy trình tác nghiệp cho đến tổng thể hóa hoạt động trong quản lý nhân sự.

(3) Chuyển đổi số mang tâm chiến lược và đồng bộ để tạo đột phá (phát triển năng lực số, cơ cấu lại tổ chức, sử dụng nguồn lực thông tin số, công cụ kỹ thuật số, tích hợp cơ sở dữ liệu, ra quyết định dựa trên dữ liệu trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức); thiết lập các chỉ số để đo lường hiệu quả vận hành và tiếp tục áp dụng các giải pháp gia tăng hiệu quả.

Để chuyển đổi số trong tổ chức nói chung và chuyển đổi số trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức thành công thì mọi thành viên trong cơ quan, cần phối hợp để thay đổi toàn diện, từ ban lãnh đạo đến các cấp quản lý, từng công chức, viên chức và chuyên gia chuyển đổi số. Trong đó, nhà lãnh đạo chuyển đổi số là người đứng đầu cơ quan, tổ chức, có tầm nhìn và nhận định được chuyển đổi số là bước đi chiến lược trong cơ quan nhà nước. Người tham gia chuyển đổi số là toàn thể đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và cũng là đối tượng của quản lý nhân sự, có nhiệm vụ tuân thủ, thực thi các giai đoạn chuyển đổi số, phối hợp cùng bộ phận chuyên trách quản lý nhân sự trong quy trình công tác nhân sự có liên quan. Người làm công tác nhân sự có vai trò chủ động trong tham mưu, đề xuất cho lãnh đạo về lựa chọn nhà cung cấp giải pháp số phù hợp và giữ vai trò đầu mối chính thực

thi để chuyển đổi số trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức đạt hiệu quả cao.

Chuyên gia công nghệ số là người bên trong hoặc bên ngoài cơ quan. Chuyên gia bên trong tổ chức là người nhận bài toán chuyển đổi số từ lãnh đạo rồi chuyển hóa thành yêu cầu. Chuyên gia bên ngoài tổ chức là người nhận bài toán từ cơ quan, tổ chức, thuộc các doanh nghiệp công nghệ số, dùng các công nghệ số để giải quyết bài toán đặt ra.

## **2. Yêu cầu đối với người làm công tác quản lý nhân sự đáp ứng chuyển đổi số**

Việc nghiên cứu xác định các yêu cầu về tiêu chuẩn năng lực đối với người làm công tác quản lý nhân sự là cần thiết để làm cơ sở xác định các tiêu chuẩn tuyển dụng, chế độ hỗ trợ, xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng phát triển năng lực cho đội ngũ này.

### *a. Yêu cầu chung*

(1) Người làm công tác quản lý nhân sự cần có hiểu biết về công nghệ thông tin, công nghệ số ứng dụng trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức, các phương pháp quản lý dựa trên dữ liệu. Người làm công tác quản lý nhân sự cần có kiến thức về các công cụ và quy trình quản lý dữ liệu, khả năng truy cập và phân tích thông tin, dữ liệu về nhân sự, cũng như khả năng đánh giá và sử dụng thông tin từ dữ liệu đó.

(2) Cần có kiến thức về pháp luật và quy định liên quan, cần hiểu rõ về các quy định và quy trình liên quan đến việc sử dụng công nghệ thông tin và công nghệ số trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức. Tuân thủ đúng quy trình, thủ tục và các quy định về cung cấp dịch vụ, đặc biệt là các tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật khi thực hiện các nghiệp vụ quản lý nhân sự trên các nền tảng số.

(3) Khả năng sử dụng các phần mềm trong quản lý nhân sự và quản lý thông tin, dữ liệu nhân sự. Phần mềm quản lý nhân sự là giải pháp giúp cơ quan, tổ chức có thể quản lý thông tin nhân viên và các nhiệm vụ liên quan đến nhân sự.

(4) Khả năng bảo đảm an toàn thông tin trong quản lý nhân sự. Quá trình chuyển đổi số trong quản lý nhân sự yêu cầu tăng cường tính bảo mật dữ liệu, chia sẻ thông tin và dữ liệu một cách an toàn và hiệu quả.

(5) Khả năng phân tích và quyết định. Quản lý và điều hành trong môi trường số cần có khả năng phân tích thông tin và đưa ra quyết định thông minh dựa trên dữ liệu; biết cách thu thập và xử lý dữ liệu để đưa ra các quyết định chiến lược và tối ưu hóa hoạt động của tổ chức.

(6) Kỹ năng tương tác trong môi trường số. Quản lý nhân sự hướng đến chuyển đổi số yêu cầu mỗi cá nhân làm việc độc lập nhưng luôn phải có kết nối. Kỹ năng giao tiếp, sự linh hoạt và khả năng lắng nghe và hiểu người khác đều cần thiết để thành công trong môi trường số.

(7) Kỹ năng tư duy sáng tạo và quyết đoán để tìm ra những giải pháp mới cũng như ứng dụng công nghệ thông tin một cách sáng tạo.

(8) Khả năng làm việc độc lập, tinh thần cầu tiến và học tập cũng như cần có khả năng linh hoạt và sẵn sàng thích nghi với những thay đổi khi chuyển sang làm việc trong môi trường số.

(9) Kiên nhẫn và kiểm soát stress. Môi trường số có thể đòi hỏi công việc áp lực và căng thẳng, vì vậy, cần biết cách quản lý thời gian và ưu tiên công việc để tránh bị quá tải và duy trì sự cân bằng.

*b. Yêu cầu đối với lãnh đạo, quản lý*

(1) Người lãnh đạo cơ quan và người quản lý bộ phận nhân sự cần có khả năng lãnh đạo định hình chiến lược, đề ra mục tiêu rõ ràng cho chuyển đổi số và xác định lộ trình, kế hoạch, bước đi thật kỹ.

(2) Tối ưu hóa quy trình công việc; tạo động lực, hướng dẫn và công chức, viên chức trong quá trình ứng dụng công nghệ thông tin và công nghệ số; xây dựng văn hóa, tác phong làm việc trong môi trường số. Đồng thời cũng cần có khả năng quản lý hiệu quả

các dự án số và đảm bảo sự tuân thủ các quy định và quy trình.

(3) Bảo đảm có sự cam kết, ủng hộ việc chuyển đổi số của toàn thể công chức, viên chức. Ban lãnh đạo cần chuẩn bị công tác truyền thông bài bản; đào tạo, tập huấn cho bộ phận quản lý nhân sự và toàn thể công chức, viên chức. Đây chính là một mắt xích quan trọng cho sự thành công của chuyển đổi số.

(4) Bảo đảm về hạ tầng số và các nền tảng số. Lãnh đạo cơ quan quản lý và sử dụng cán bộ, công chức, viên chức cũng cần tập trung triển khai và thực hiện nghiêm túc các biện pháp để việc khai thác, sử dụng các nền tảng số một cách hiệu quả.

(5) Bảo đảm về an ninh mạng. Lãnh đạo cần nắm vững các biện pháp bảo vệ thông tin, nhận thức về rủi ro an ninh thông tin và xây dựng chính sách bảo mật phù hợp để bảo đảm an toàn trong công tác quản lý nhân sự.

**3. Xây dựng cơ sở dữ liệu số về cán bộ, công chức, viên chức là nhiệm vụ và giải pháp quan trọng trong tiến trình xây dựng chính phủ số**

Theo các quyết định của Thủ tướng Chính phủ ban hành, như: Quyết định số 942/QĐ-TTg ngày 15/6/2021 về Chiến lược phát triển Chính phủ điện tử hướng tới Chính phủ số giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030; Quyết định số 893/QĐ-TTg ngày 25/6/2020 phê duyệt đề án xây dựng Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan nhà nước; Quyết định số 06/QĐ-TTg ngày 06/01/2022 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, việc xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu số phục vụ công tác quản lý, điều hành, đặc biệt, dữ liệu về cán bộ, công chức, viên chức là một trong những nhiệm vụ hàng đầu của Bộ Nội vụ và là giải pháp quan trọng để nâng

cao chất lượng, hiệu quả hoạt động quản lý cán bộ, công chức, viên chức.

Cơ sở dữ liệu số về cán bộ, công chức, viên chức là hệ thống thông tin được thu thập, tích hợp, chia sẻ dữ liệu cán bộ, công chức, viên chức, tổ chức bộ máy, biên chế, vị trí việc làm để tổng hợp, phân tích dữ liệu nhằm phục vụ công tác quản lý trong lĩnh vực tổ chức cán bộ. Cơ sở dữ liệu được kết nối, chia sẻ dữ liệu với các hệ thống thông tin, cổng dịch vụ công, cơ sở dữ liệu quốc gia và cơ sở dữ liệu các bộ, ngành, địa phương về cán bộ, công chức, viên chức để thu thập, tích hợp, tổng hợp, phân tích dữ liệu, dự báo hỗ trợ trong việc ban hành chính sách của Chính phủ. Việc xây dựng cơ sở dữ liệu số này giúp phục vụ mục tiêu quản trị, hoạch định chính sách và là công cụ để tổng hợp, thống kê số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trên toàn quốc phục vụ công tác nghiên cứu, hoạch định chính sách dựa trên bằng chứng đáp ứng mục tiêu xây dựng nền hành chính tiên tiến, chuyên nghiệp và hiện đại, góp phần đẩy nhanh tiến trình xây dựng, phát triển Chính phủ số của Bộ Nội vụ nói riêng và các bộ, ngành, địa phương trong toàn quốc nói chung. Theo đó, cần bảo đảm các yêu cầu sau:

(1) Cơ sở dữ liệu số về cán bộ, công chức, viên chức phải được thu thập, tích hợp, chia sẻ dữ liệu cán bộ, công chức, viên chức và tổ chức bộ máy, biên chế phục vụ tổng hợp, phân tích dữ liệu nhằm phục vụ công tác chỉ đạo, điều hành của Chính phủ, Bộ Nội vụ và các bộ, ngành, địa phương.

(2) Cơ sở dữ liệu số về cán bộ, công chức, viên chức phải được bảo đảm tính bảo mật, an toàn thông tin trên cơ sở cung cấp giải pháp xác thực người dùng ở mức độ cao; mã hóa và ký số với các giao dịch dữ liệu công chức, viên chức và tổ chức bộ máy biên chế, giữa hệ thống cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức đặt tại Bộ Nội vụ với cơ sở dữ liệu cán bộ, công chức, viên chức

của các bộ, ngành, địa phương qua nền tảng tích hợp, chia sẻ dữ liệu.

(3) Thông tin, dữ liệu số về cán bộ, công chức, viên chức và tổ chức bộ máy, biên chế của cơ quan nhà nước được chuẩn hóa, chuyển đổi đồng bộ được bảo đảm an ninh, an toàn, bảo mật tối đa trước khi tích hợp về cơ sở dữ liệu quốc gia đặt tại Bộ Nội vụ.

Thông tư số 06/2023/TT-BNV ngày 04/5/2023 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành Quy chế cập nhật, sử dụng, khai thác dữ liệu, thông tin của cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan nhà nước đã quy định cụ thể về nguyên tắc xây dựng và quản lý cơ sở dữ liệu về công chức, viên chức; tạo lập, cập nhật, phê duyệt dữ liệu, thông tin của cơ sở dữ liệu về công chức, viên chức; khai thác, sử dụng dữ liệu, thông tin của cơ sở dữ liệu về công chức, viên chức; kết nối, chia sẻ dữ liệu giữa các hệ thống thông tin, cơ sở dữ liệu<sup>2</sup>. Quy định này giúp thống nhất và đồng bộ các thông điệp dữ liệu được kết nối, chia sẻ giữa các cơ sở dữ liệu về cơ sở dữ liệu quốc gia của bộ, ngành, địa phương với cơ sở dữ liệu quốc gia do Bộ Nội vụ quản lý. Chuẩn hóa các dịch vụ cung cấp dữ liệu số hướng tới một dịch vụ cung cấp cho nhiều mục đích, nhiều cơ quan; hạn chế phát sinh nhiều dịch vụ chia sẻ dữ liệu đặc thù. Đơn giản hóa quá trình vận hành việc đồng bộ dữ liệu với cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức; tạo điều kiện về kỹ thuật kết nối chia sẻ dữ liệu dễ dàng hơn với nhiều cơ quan, tổ chức; hạn chế việc trao đổi thủ công. Hỗ trợ các cơ quan, tổ chức chuẩn bị sẵn các điều kiện, bảo đảm sự tương thích sẵn sàng kết nối, chia sẻ dữ liệu đến cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức ngay từ khi thiết kế, xây dựng hệ thống thông tin có liên quan đến cán bộ, công chức, viên chức.

Bộ Nội vụ đã phối hợp với VNPT xây dựng Hệ thống phần mềm cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan nhà nước, bao gồm: (1) Khối phần mềm

định danh, xác thực người dùng; (2) Khối phần mềm cập nhật, đồng bộ dữ liệu từ bộ, ngành, địa phương; (3) Khối phần mềm quản lý, khai thác cơ sở dữ liệu quốc gia; (4) Khối phần mềm xác thực dữ liệu; (5) Ứng dụng di động dành cho cán bộ, công chức, viên chức khai thác.

Việc hướng dẫn, hỗ trợ kết nối, cập nhật, đồng bộ dữ liệu bắt đầu triển khai thực hiện sáng kiến từ tháng 3/2023 - 12/2023: 100% bộ, ngành, địa phương kết nối trực tiếp qua API (96 đầu mối), dữ liệu được cập nhật, đồng bộ về cơ sở dữ liệu quốc gia là: 231.961 cán bộ, công chức, viên chức các bộ, ngành; dữ liệu của địa phương là 2.020.464 đạt 99,44%, bảo đảm “Đúng - Đủ - Sạch”. Từ ngày 30/10/2023 - 30/12/2023 dữ liệu bảo đảm “Đúng - Đủ - Sạch - Sống”. Hiện tại, cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức đã chính thức kết nối, đối khớp dữ liệu với cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư. Ngày 15/12/2023, Bộ trưởng Bộ Nội vụ đã ban hành Quyết định số 1010/QĐ-BNV về việc công bố hoàn thành xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan nhà nước<sup>3</sup>.

Để phát huy giá trị cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức, trong thời gian tới, các văn bản quy phạm pháp luật cần được tiếp tục rà soát, hoàn thiện; đồng thời, cụ thể hóa các quy định về an toàn, bảo mật thông tin, giới hạn quyền để kiểm soát truy cập vào hệ thống cũng như các yêu cầu về tuân thủ quy tắc an toàn, bảo mật thông tin, dữ liệu.

Các bộ, ngành, địa phương cần tổ chức triển khai sâu rộng bằng các kế hoạch chi tiết, cụ thể để thực hiện quản lý, cập nhật dữ liệu; sử dụng, khai thác có hiệu quả cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức; bảo đảm nguồn nhân lực và kinh phí; tích cực phối hợp với Bộ Nội vụ thực hiện các nhiệm vụ xây dựng, đồng bộ dữ liệu. Hoàn thiện về hạ tầng kỹ thuật để thống nhất phần mềm bảo đảm việc phê duyệt dữ liệu bằng

ký số để chia sẻ dữ liệu về cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức.

#### 4. Kết luận

Chuyển đổi số trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức là nội dung quan trọng của đổi mới công tác quản lý cán bộ, công chức, viên chức trong quá trình cải cách nền hành chính nhà nước, cải cách công vụ, công chức, xây dựng chính phủ điện tử hướng tới Chính phủ số ở Việt Nam hiện nay. Đây là vấn đề mới, cần làm rõ khung lý thuyết, khung năng lực của đội ngũ quản lý cán bộ, công chức, viên chức; đánh giá sát sao thực tiễn triển khai các chương trình, kế hoạch, các nền tảng số cũng như cần tăng cường trách nhiệm cao, chủ động phối hợp của các cơ quan quản lý nhà nước cũng như của từng cơ quan quản lý và sử dụng cán bộ, công chức, viên chức □

#### Chú thích:

1. Коновалова В.Г. Цифровые технологии в управлении персоналом: современное состояние, проблемы и перспективы // Материалы 1-й Международной научно-практической конференции. Государственный университет управления. 2018. С. 71-80.

2. Thông tư số 06/2023/TT-BNV ngày 04/5/2023 của Bộ Nội vụ ban hành Quy chế cập nhật, sử dụng, khai thác dữ liệu, thông tin của Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan nhà nước.

3. Bộ Thông tin và Truyền thông. Báo cáo kết quả chuyển đổi số năm 2023. Hà Nội, 2023.

#### Tài liệu tham khảo:

1. Quyết định số 893/QĐ-TTg ngày 25/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án xây dựng Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan nhà nước.

2. Quyết định số 942/QĐ-TTg ngày 15/6/2021 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Chiến lược phát triển Chính phủ điện tử hướng tới Chính phủ số giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030.

3. Quyết định số 06/QĐ-TTg ngày 06/01/2022 của Thủ tướng Chính phủ 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.