

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

TRẦN QUANG TRIẾT

**ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC
CÔNG NGHỆ THÔNG TIN CHO KHU VỰC
HÀNH CHÍNH CÔNG CỦA
TỈNH BÌNH ĐỊNH**

**Chuyên ngành: Kinh tế phát triển
Mã số: 60.31.05**

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Đà Nẵng, năm 2011

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: PGS. TS. Bùi Quang Bình

Phản biện 1: TS. Ninh Thị Thu Thủy

Phản biện 2: TS. Đỗ Ngọc Mỹ

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp thạc sĩ Kinh tế phát triển họp tại đại học Đà Nẵng vào ngày 04 tháng 11 năm 2011

Có thể tìm hiểu Luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin – Học liệu, Đại học Đà Nẵng
- Thư viện trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng.

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Những năm gần đây, Chính phủ đã đẩy mạnh quyết tâm đưa ứng dụng CNTT vào cải cách hành chính, phục vụ công việc trong cơ quan Nhà nước. Việc ứng dụng rộng rãi công nghệ thông tin trong hoạt động các cơ quan nhà nước gắn với công tác cải cách hành chính nhằm cung cấp thông tin, dịch vụ công trực tuyến mức độ cao, trên diện rộng cho người dân và doanh nghiệp, làm cho hoạt động của cơ quan nhà nước minh bạch hơn, phục vụ người dân và doanh nghiệp tốt hơn.

Ngày 27/8/2010, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Chương trình quốc gia về ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động của cơ quan nhà nước giai đoạn 2011 - 2015 (Quyết định số 1605/QĐ-TTg), trong đó xác định rõ “60% các văn bản, tài liệu chính thức trao đổi giữa các cơ quan nhà nước được trao đổi hoàn toàn dưới dạng điện tử; Hầu hết cán bộ, công chức thường xuyên sử dụng hệ thống thư điện tử trong công việc; 100% các cơ quan nhà nước từ cấp quận, huyện, Sở, Ban, ngành hoặc tương đương trở lên có cổng thông tin điện tử hoặc trang thông tin điện tử cung cấp đầy đủ thông tin theo Điều 28 của Luật Công nghệ thông tin, cung cấp tất cả các dịch vụ công trực tuyến mức độ 2 và hầu hết các dịch vụ công cơ bản trực tuyến tối thiểu mức độ 3 tới người dân và doanh nghiệp”

Mặc dù đã có được sự quan tâm nhưng ở Việt Nam, công tác đào tạo nguồn nhân lực CNTT trong khu vực hành chính công chưa được chú trọng đúng mức so với tầm quan trọng của công tác này trong quá trình cải cách hành chính. Quá trình đổi mới công tác cải cách hành chính, trong đó có việc ứng dụng CNTT đã đặt ra nhiều yêu cầu, đòi hỏi về sự lớn mạnh của nguồn nhân lực cả về số lượng

lẫn chất lượng. Sự yếu kém về chất lượng của nguồn nhân lực CNTT trong khu vực hành chính công thể hiện ở những kết quả công việc đạt được, tuy có từng bước thay đổi tích cực nhưng chưa tương xứng với tiềm năng cũng như yêu cầu đặt ra.

Từ những đánh giá, nhìn nhận như trên, tôi đã chọn đề tài: **“Đào tạo nguồn nhân lực CNTT cho khu vực hành chính công của tỉnh Bình Định”** để thực hiện Luận văn tốt nghiệp cao học ngành Kinh tế phát triển, với mong muốn tìm ra được những giải pháp, những mô hình nhằm đào tạo nguồn nhân lực CNTT trong khu vực hành chính công tỉnh Bình Định, qua đó đẩy mạnh ứng dụng CNTT trong cải cách hành chính, phục vụ người dân và doanh nghiệp được tốt hơn.

2. Mục đích nghiên cứu

Làm sáng tỏ cơ sở lý luận về công tác đào tạo nguồn nhân lực trong điều kiện Việt Nam hiện nay

Hệ thống hoá được lý luận về đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công để hình thành khung nội dung và phương pháp nghiên cứu.

Phân tích, đánh giá thực trạng và công tác đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công của tỉnh Bình Định trong thời điểm hiện tại.

Chỉ ra được những điểm mạnh và yếu trong đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công cho tỉnh Bình Định.

Định hướng và giải pháp đào tạo nguồn nhân lực CNTT cho khu vực hành chính công tỉnh Bình Định.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu:

Luận văn tập trung nghiên cứu đào tạo nguồn nhân lực CNTT trong hệ thống cơ quan quản lý nhà nước trên địa bàn tỉnh Bình Định. Luận văn cũng giới hạn trong lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực CNTT là cán bộ, công chức khối cơ quan hành chính nhà nước, không tính đến cán bộ công chức các khối Đảng, các trung tâm, đơn vị sự nghiệp.

Phạm vi nghiên cứu:

- Về nội dung: Nghiên cứu những vấn đề về cơ sở lý luận và thực tiễn đào tạo nguồn nhân lực CNTT nhằm đề xuất một số giải pháp đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công tỉnh Bình Định.

- Về không gian: Phạm vi nghiên cứu là tỉnh Bình Định.

- Về thời gian:

+ Các số liệu phục vụ đánh giá thực trạng nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công tỉnh Bình Định: sử dụng các số liệu từ năm 2001 đến 2010;

+ Phân định hướng và các giải pháp đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công tỉnh Bình Định: phục vụ cho giai đoạn đến năm 2015 và 2020.

4. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn lựa chọn phương pháp tiếp cận, nghiên cứu dưới góc độ Quản lý hành chính Công. Với cách tiếp cận này những phương pháp chủ yếu được sử dụng gồm:

- + Phương pháp tiếp cận hệ thống,
- + Phương pháp phân tích và tổng hợp,
- + Phương pháp điều tra khảo sát và điều tra xã hội học,
- + Phương pháp chuyên gia.

Ngoài ra, Luận văn còn kế thừa các công trình nghiên cứu, các số liệu thống kê và các tài liệu có liên quan

5. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài

- Trong bối cảnh Đảng và Nhà nước chủ trương thực hiện công tác cải cách hành chính, trong đó việc ứng dụng CNTT vào công tác cải cách hành chính là yếu tố quan trọng, góp phần tự động hoá, đơn giản hoá các quy trình, thủ tục hành chính, tạo ra phong cách lãnh đạo, làm việc mới, cải tiến các hình thức cung cấp dịch vụ công.

- Làm sáng tỏ một số nội dung cơ bản liên quan đến đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công như khái niệm, các đặc điểm đặc trưng của nguồn nhân lực khu vực hành chính công, nội dung quản lý nhà nước đối với đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công.

- Đề xuất hệ thống các giải pháp đồng bộ nhằm đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công tại khu vực khảo sát; đồng thời đề xuất những kiến nghị cụ thể đối với các bên có liên quan đến đào tạo và phát triển nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công như như Bộ Thông tin và Truyền thông, Bộ Giáo dục và Đào tạo, UBND tỉnh Bình Định để các giải pháp có tính khả thi, mang lại hiệu quả như mong muốn.

5. Nội dung và kết cấu luận văn

Gồm 3 chương:

Chương 1: Lý luận cơ bản về đào tạo nguồn nhân lực CNTT cho khu vực hành chính công.

Chương 2: Thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công tỉnh Bình Định.

Chương 3: Một số giải pháp đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công tỉnh Bình Định.

CHƯƠNG I

LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CNTT CHO KHU VỰC HÀNH CHÍNH CÔNG

1.1. Khái niệm

1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực

Trong Luận văn này khái niệm nguồn nhân lực được hiểu như sau: *Nguồn nhân lực là một phạm trù dùng để chỉ sức mạnh tiềm ẩn của dân cư, khả năng huy động tham gia vào quá trình tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội trong hiện tại cũng như trong tương lai. Sức mạnh và khả năng đó được thể hiện thông qua số lượng, chất lượng và cơ cấu dân số, nhất là số lượng và chất lượng con người cơ sở đủ điều kiện tham gia vào nền sản xuất xã hội.*

Nguồn nhân lực là nguồn lực quan trọng, có tính chất quyết định đến sự thành bại của tổ chức. Bất kể một tổ chức nào dù mạnh hay yếu thì yếu tố con người vẫn là yếu tố đầu tiên và cơ bản nhất. Trước xu thế toàn cầu hoá hiện nay, các thay đổi là cần thiết trong lực lượng lao động của mỗi quốc gia nhằm định hướng, giúp cho các nhà hoạch định chính sách, các doanh nhân thấy được và định hướng sự phát triển nguồn nhân lực của mình và từ đó đáp ứng các cơ hội và thách thức do hội nhập quốc tế mang lại

1.1.2. Nguồn nhân lực hành chính công

Nguồn nhân lực hành chính công bao gồm những lao động tham gia trực tiếp vào các hoạt động hành chính công ở các cơ quan hành chính nhà nước và có thu nhập chính từ hoạt động đó. Nhân lực hành chính công phải có những năng lực phù hợp với yêu cầu của ngành hành chính công bao gồm :

Năng lực : Năng lực là tổ hợp các thuộc tính độc đáo của cá nhân, phù hợp với những yêu cầu của một hoạt động nhất định, đảm bảo cho hoạt động đó có kết quả.

Năng lực cơ bản : Năng lực cơ bản là năng lực cần thiết cho nhiều lĩnh vực hoạt động khác nhau, chẳng hạn những thuộc tính về thể lực, về trí tuệ (quan sát, trí nhớ, tư duy, tưởng tượng, ngôn ngữ...) là những điều kiện cần thiết để giúp cho nhiều lĩnh vực hoạt động có kết quả.

Năng lực chuyên sâu về hành chính công : Năng lực chuyên sâu hành chính công là sự thể hiện độc đáo các phẩm chất riêng biệt, có tính chuyên môn, nhằm đáp ứng yêu cầu của lĩnh vực hoạt động hành chính công với kết quả cao...

1.1.3. Nguồn nhân lực CNTT

Có nhiều khái niệm khác nhau về nguồn nhân lực CNTT. Theo Hiệp hội CNTT Mỹ (ITAA - Information Technology Association of America), nhân lực CNTT là lực lượng lao động thực hiện công việc như nghiên cứu, thiết kế, phát triển, ứng dụng, hỗ trợ và quản lý hệ thống thông tin dựa trên máy tính đặc biệt là những ứng dụng phần mềm và phần cứng máy tính.

Tại Quyết định số 05/2007/QĐ-BTTTT ngày 26/10/2007 của Bộ Thông tin và Truyền thông phê duyệt Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin Việt Nam đến năm 2020 xác định nguồn nhân lực công nghệ thông tin “bao gồm nhân lực làm việc trong các doanh nghiệp viễn thông, doanh nghiệp công nghiệp công nghệ thông tin; nhân lực cho ứng dụng công nghệ thông tin; nhân lực cho đào tạo công nghệ thông tin, điện tử, viễn thông và người dân sử dụng các ứng dụng công nghệ thông tin”.

Đồng thời chia nguồn nhân lực CNTT làm 3 nhóm là nguồn nhân lực CNTT trong quản lý nhà nước, nguồn nhân lực CNTT trong công nghiệp CNTT và nguồn nhân lực phục vụ ứng dụng, đào tạo CNTT.

Trong giới hạn nghiên cứu, đề tài tập trung vào nhóm nguồn nhân lực CNTT trong quản lý nhà nước.

1.1.4. Đào tạo nguồn nhân lực

1.1.4.1. Các khái niệm

- Đào tạo là yếu tố quyết định cho sự phát triển của tổ chức
- Đào tạo là một vũ khí chiến lược đối với các tổ chức
- Đào tạo là một vũ khí chiến lược đối với các dân tộc

1.1.4.2. Đào tạo nguồn nhân lực khu vực hành chính công

- Đào tạo nguồn nhân lực khu vực hành chính công là định hướng cho hiện tại, chủ yếu tập trung vào công việc trong hoạt động hành chính công hiện tại của mỗi cá nhân, tăng cường các kỹ năng và khả năng đặc biệt để họ có thể thực hiện công việc được tốt hơn thoả mãn nhu cầu của khách hàng với dịch vụ hành chính công.

1.1.5. Vai trò của đào tạo nguồn nhân lực CNTT cho hành chính công

Về mặt xã hội: góp phần nâng cao chất lượng một bộ phận nguồn nhân lực của đất nước và nó quyết định sự phát triển của xã hội.

Về phía các tổ chức hành chính công: sẽ góp phần đào tạo ra các nhân viên hay lãnh đạo nhà quản lý ở tầm vĩ mô tức là những người hoạch định và thực thi chính sách phát triển hành chính công của các địa phương.

Về phía nhân viên tham gia các chương trình đào tạo giúp:

- Đáp ứng nhu cầu học tập của nhân viên, tạo sự gắn bó trong đơn vị.

- Tạo cho nhân viên có cách nhìn, cách tư duy mới trong công việc nhằm phát huy tính sáng tạo cũng như thái độ tích cực và cơ hội thăng tiến.

1.1.6. Nguyên tắc của đào tạo nguồn nhân lực CNTT cho khu vực hành chính công

Đào tạo nguồn nhân lực hành chính công dựa trên 4 nguyên tắc sau:

Thứ nhất: Con người hoàn toàn có năng lực phát triển.

Thứ hai: Mỗi người đều có khả năng riêng, là cá thể khác với những người khác và đều có khả năng đóng góp sáng kiến.

Thứ ba: Lợi ích của người lao động và những mục tiêu của tổ chức có thể kết hợp với nhau.

Thứ tư: Đào tạo nguồn nhân lực là nguồn đầu tư sinh lợi, vì đào tạo nguồn nhân lực là phương tiện để đạt được sự phát triển của tổ chức có hiệu quả nhất.

1.2. Nội dung công tác đào tạo nguồn nhân lực CNTT cho khu vực hành chính công

1.2.1. Đánh giá nhu cầu đào tạo

Đánh giá nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực khu vực hành chính công là quá trình thu thập và phân tích thông tin để làm rõ nhu cầu cải thiện kết quả thực hiện công việc trong hoạt động hành chính công và xác định liệu đào tạo có phải là giải pháp.

1.2.1.1. Xác định mục tiêu đào tạo

Các mục tiêu này là cơ sở để định hướng các nỗ lực đào tạo, là cơ sở để xác định các chương trình, nội dung đào tạo, các hình thức tiến hành, thời gian và đối tượng tham gia .

1.2.1.2. Phương pháp đánh giá nhu cầu

Với hoạt động hành chính công thì khi xác định thông tin nhu cầu đào tạo sẽ thực hiện theo 3 bước:

- So sánh đánh giá bằng so sánh số liệu tổng hợp số lượng, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ nhân lực hành chính công hiện có và tiêu chuẩn công chức hành chính công ở mỗi chức danh và công việc hiện tại.

- Nhu cầu nhân lực theo từng tiêu chuẩn công việc sẽ phải đáp ứng theo quy hoạch phát triển đội ngũ nhân lực hành chính công.

- Nhu cầu thay thế do luân chuyển và về hưu.

1.2.1.3. Xây dựng các tiêu chuẩn

- Lựa chọn và tổ chức nội dung đào tạo.

- Phát triển các hoạt động đào tạo.

- Phương pháp đào tạo.

- Thời gian đào tạo.

- Tài liệu đào tạo.

- Lập kế hoạch đào tạo.

1.2.2. Xác định chương trình đào tạo phù hợp

Chương trình đào tạo nhân lực khu vực hành chính công chia thành hai loại:

- Chương trình chung sẽ giúp cho người học hình thành những năng lực cơ bản chẳng hạn những thuộc tính về thể lực, về trí tuệ (quan sát, trí nhớ, tư duy, tưởng tượng, ngôn ngữ...).

- Chương trình chuyên sâu giúp người học có được những năng lực chuyên sâu (Năng lực chuyên biệt, chuyên môn).

1.2.3. Xác định phương pháp đào tạo

- Đào tạo tại nơi làm việc

- Đào tạo ngoài nơi làm việc

1.2.4. Ảnh hưởng của môi trường

- Sử dụng hệ thống đánh giá bốn cấp độ của Kirkpatrick.

- Phương pháp định lượng: Được tính gián tiếp thông qua các chỉ tiêu hiệu quả hoạt động doanh nghiệp hay tổ chức hành chính công trước và sau khi đào tạo

1.3. Các nhân tố ảnh hưởng tới đào tạo nguồn nhân lực CNTT cho khu vực hành chính công

1.3.1. Đặc điểm điều kiện tự nhiên và kinh tế xã hội của địa phương

Vị trí địa lý, điều kiện tự nhiên, tài nguyên,... là nhân tố quan trọng trong phát triển nguồn nhân. Khảo sát, phân tích và sử dụng hiệu quả những nhân tố đó là tiền đề hết sức quan trọng cho công tác hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực của địa phương.

Trình độ phát triển kinh tế cũng ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển CNTT và đến lượt mình, trình độ phát triển CNTT sẽ quyết định đến số lượng, chất lượng và xu thế phát triển của nguồn nhân lực ngành CNTT

1.3.2. Nhu cầu cải cách thủ tục hành chính công

Trong điều kiện kinh tế mở, có tính toàn cầu, đòi hỏi phải nhanh chóng tạo lập đồng bộ hệ thống thể chế kinh tế, thể chế hành chính phù hợp với thông lệ chung của thế giới; phải đổi mới tổ chức bộ máy và nâng cao trình độ, năng lực, trách nhiệm của cán bộ, công chức để có thể hoà nhập vào cộng đồng quốc tế, cộng đồng khu vực.

1.3.3. Nguồn nhân lực hành chính công của địa phương

Nói tới nguồn nhân lực phải xem xét trên cả 2 khía cạnh số lượng và chất lượng của nó. Số lượng nguồn nhân lực phản ánh quy mô dân số hoạt động kinh tế của địa phương đó, và chất lượng được

thể hiện ở trình độ thể chất, trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ và cuối cùng là năng lực phẩm chất của nguồn nhân lực.

1.3.4. Chế độ đãi ngộ và môi trường làm việc

Chính sách đãi ngộ đối với cán bộ, công chức như tiền lương, phụ cấp và các chế độ bảo hiểm cho các đối tượng hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

1.3.5. Chính sách phát triển nguồn nhân lực của chính quyền địa phương

Những chính sách vĩ mô phát triển nguồn nhân lực bao gồm: Chính sách về giáo dục-đào tạo; chính sách bảo vệ - chăm sóc sức khoẻ nguồn nhân lực và chính sách phát triển thể dục thể thao cộng đồng.

Chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành CNTT là một bộ phận trong hệ thống các chính sách của Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực.

CHƯƠNG II

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CNTT KHU VỰC HÀNH CHÍNH CÔNG TỈNH BÌNH ĐỊNH

2.1. Các nhân tố ảnh hưởng tới đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công ở Bình Định

2.1.1. Điều kiện tự nhiên và tình hình phát triển kinh tế xã hội của tỉnh Bình Định

2.1.1.1. Điều kiện tự nhiên của tỉnh Bình Định

Bình Định nằm xa các trung tâm kinh tế lớn có tiềm lực về CNTT, các tỉnh lân cận đều có mức độ phát triển CNTT thấp.

2.1.1.2. Tình hình phát triển kinh tế xã hội của tỉnh Bình Định

Bảng 2.2. Một số chỉ tiêu kinh tế đáng lưu ý của tỉnh

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	2001	2005	2010
1	Cân đối ngân sách (Đầu tư phát triển)	Tỷ đồng	984,3	4 100	1 099,8
2	Số lượng các khu công nghiệp	Khu	01	02	04
3	Số lượng các khu kinh tế	Khu		01	01
4	Số dự án đầu tư nước ngoài	Dự án	03	14	40
5	Giá trị kim ngạch xuất khẩu	Triệu USD	90,14	214,9	429,9
6	Giá trị kim ngạch nhập khẩu	Triệu USD	61,07	112,1	135
7	Sân bay	Sân	01	01	01
8	Cảng biển	Nghìn tấn	2 115	2 862	5 013
9	Số trường đại học, cao đẳng	Trường	02	02	04
10	Số trường dạy nghề	Trường	02	02	04

Nguồn: Niên giám thống kê các năm tỉnh Bình Định

2.1.2. Thực trạng ứng dụng CNTT phục vụ cải cách hành chính tỉnh Bình Định

Bảng 2.3. Xếp hạng chung mức độ sẵn sàng cho ứng dụng và phát triển CNTT-Truyền thông một số tỉnh Nam Trung bộ

STT	Tên tỉnh/thành	Xếp hạng				
		2010	2009	2008	2007	2006
1	Đà Nẵng	1	1	2	5	3
2	Thừa Thiên Huế	6	4	5	4	12
3	Đắk Lắk	21	26	31	38	50
4	Phú Yên	26	17	58	21	33
5	Quảng Ngãi	31	22	37	36	40
6	Bình Định	37	34	32	16	28

Nguồn: Báo cáo tóm tắt chỉ số sẵn sàng cho phát triển và ứng dụng CNTT-Truyền thông Việt Nam năm 2010 VietNam Index 2010. Văn phòng Ban chỉ đạo Quốc gia về CNTT

2.1.3. Nguồn nhân lực hành chính công tỉnh Bình Định

2.1.3.1. Nguồn nhân lực tỉnh Bình Định

Bảng 2.4. Nguồn nhân lực theo trình độ học vấn giai đoạn 2001-2010

Đơn vị: 1000 người, %

Chỉ tiêu	2001		2005		2010	
	Số người	%	Số người	%	Số người	%
Tổng số	708,2	100	795,7	100	832,6	100
Chưa biết chữ	72,2	10,2	41,4	5,2	19,9	2,4
Chưa tốt nghiệp tiểu học	299,7	42,3	297,6	37,4	68,2	8,2
Tốt nghiệp tiểu học	175,7	24,8	230,0	28,9	189,8	22,8
Tốt nghiệp THCS	115,5	16,3	151,2	19,0	335,9	40,3
Tốt nghiệp THPT	45,3	6,4	75,6	9,5	218,5	26,3

Nguồn: Sở Kế hoạch và Đầu tư Bình Định

2.1.3.2. Nguồn nhân lực hành chính công tỉnh Bình Định

Bảng 2.6. Phân loại trình độ chuyên môn đào tạo nhân lực khu vực hành chính công cấp tỉnh, huyện tỉnh Bình Định

Đơn vị: người

Trình độ chuyên môn đào tạo	Số lượng	Tỷ lệ %
Tiến sĩ	08	0,34
Thạc sĩ	70	3
Đại học	1.863	79,82

Cao đẳng	32	1,37
Trung cấp	206	8,27
Sơ cấp	155	6,64
Tổng cộng	2.334	100

Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Bình Định

Bảng 2.7. Phân loại trình độ chuyên môn đào tạo công chức cấp xã tỉnh Bình Định

Đơn vị: người

Trình độ chuyên môn đào tạo	Số lượng	Tỷ lệ %
Sau đại học	18	0,6
Đại học	486	16,44
Cao đẳng	23	0,78
Trung cấp	1094	37
Sơ cấp	259	8,76
Chưa qua đào tạo	1.077	36,42
Tổng cộng	2.957	100

Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Bình Định

2.1.3.3. Nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công tỉnh

Bình Định

Bảng 2.8. Trình độ nhân lực CNTT khu vực hành chính công tỉnh Bình Định

Đơn vị: người

STT	Đơn vị hành chính	Thống kê trình độ CNTT	
		Cao đẳng trở lên	Khác (KTV, Chứng chỉ A, B)
1	Cấp tỉnh, huyện	85	1.541
2	Cấp xã	27	856

Nguồn: Sở TT&TT tỉnh Bình Định

2.1.3.4. Mức độ đáp ứng công việc của nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công

Theo Báo cáo kết quả ứng dụng CNTT trong cơ quan nhà nước năm 2010 của Sở Thông tin và Truyền thông Bình Định, trình độ

CNTT của đội ngũ các bộ công chức tỉnh có thể thực hiện công việc cũng như nâng cao trình độ, kỹ năng làm việc nhờ vào CNTT. Tuy nhiên, số lượng cán bộ công chức chưa qua đào tạo về CNTT vẫn còn cao. Số lượng này chủ yếu tập trung ở các huyện, thành phố và cấp xã. Tỉnh Bình Định cần phải có kế hoạch để đào tạo CNTT cho đội ngũ này để có thể ứng dụng CNTT phục vụ công việc.

2.1.3.5. Chính sách phát triển nguồn nhân lực CNTT tỉnh Bình Định

UBND tỉnh đã ban hành Quyết định 147/2002/QĐ-UB ngày 21/10/2002 Quy định chính sách khuyến khích phát triển CNTT tỉnh Bình Định đến năm 2010 và một số chính sách khác.

Như vậy, có thể nói tỉnh Bình Định đã và đang quan tâm tạo mọi điều kiện để đào tạo và thu hút nguồn nhân lực CNTT tham gia phát triển tỉnh trong mọi lĩnh vực.

2.2. Thực trạng công tác đào tạo CNTT khu vực hành chính công của tỉnh Bình Định

2.2.1. Thực trạng về xác định nhu cầu đào tạo

Theo kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức giai đoạn 2011-2015 của tỉnh Bình Định, đến năm 2015 đào tạo mới từ 15-20 tiến sĩ và 550-600 thạc sĩ đối với những ngành nghề theo nhu cầu của tỉnh, chú trọng đào tạo nhân lực có trình độ khoa học kỹ thuật cao trong các lĩnh vực y tế, giáo dục, nông nghiệp, nghiên cứu khoa học và công nghệ thông tin.

- Đối với đào tạo cán bộ lãnh đạo quản lý, chú trọng đào tạo nâng cao trình độ lý luận chính trị.

- Bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghiệp vụ.

2.2.2. Các chương trình đào tạo nhân lực CNTT khu vực hành chính công ở Bình Định

Giai đoạn 2001-2005, công tác đào tạo tin học cho cán bộ, công chức của tỉnh chủ yếu được thực hiện qua đề án tin học hoá quản lý hành chính Nhà nước – đề án 112 của tỉnh.

Giai đoạn 2006-2010, thông qua các chương trình đào tạo CNTT dành cho CBCC do sở Thông tin và Truyền thông chủ trì.

2.2.3. Hệ thống đào tạo nguồn nhân lực CNTT tỉnh Bình Định

2.2.3.1. Thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực CNTT các cấp

Bảng 2.10. Hiện trạng năng lực được đào tạo tại tỉnh năm học 2009-2010

Đơn vị: người

T T	Trường	Giáo viên					Sinh viên
		Tổng số	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ	GS, PGS	
	TỔNG CỘNG (I+II)	1 395	1 122	148	22	16	27 125

I	Hệ giáo dục (Bộ GD-ĐT)	840	712	90	22	16	11 575
1	Đại học	620	540	50	15	15	9 550
2	Cao đẳng, Trung học CN	220	172	40	7	1	2 025
II	Hệ Dạy nghề (TCDN)	555	410	58	0	0	15 550
1	Trường cao đẳng nghề	321	203	45	0	0	5 861
2	Trường Trung cấp nghề	77	58	9	0	0	1 060
3	Trung tâm Dạy nghề	157	149	4	0	0	8 629

Nguồn: Sở Kế hoạch và Đầu tư Bình Định

2.2.3.2. Thực trạng công tác đào tạo CNTT ở các cấp học phổ thông

2.2.4. Xác định thực trạng phương pháp đào tạo

2.2.5 Đánh giá trình độ, chất lượng đào tạo và năng lực nghề nghiệp:

- Công tác đào tạo đối với học sinh.
- Công tác đào tạo cán bộ, viên chức.
- Công tác đào tạo nghề.

CHƯƠNG III

ĐỊNH HƯỚNG VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CNTT KHU VỰC HÀNH CHÍNH CÔNG TỈNH BÌNH ĐỊNH

3.1. Định hướng phát triển nguồn nhân lực CNTT đến năm 2020 của Trung ương

3.1.1 Các quan điểm chỉ đạo phát triển nguồn nhân lực CNTT

3.1.2. Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực CNTT đến năm 2020

3.1.2.1. Mục tiêu chung

3.1.2.2. Mục tiêu cụ thể

3.2. Những định hướng cơ bản đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công tỉnh Bình Định

3.2.1. Quan điểm đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công tỉnh Bình Định

3.2.2. Mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công tỉnh Bình Định

3.2.2.1. Mục tiêu tổng quát

3.2.2.2. Mục tiêu cụ thể

3.3. Đề xuất các giải pháp đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công tỉnh Bình Định

3.3.1. Nhóm giải pháp: Tăng cường quản lý nhà nước đối với đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công

3.3.1.1. Hoàn thiện chính sách đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công của tỉnh

a) Lập hệ thống cơ sở dữ liệu về nguồn nhân lực CNTT nói chung và nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công tỉnh Bình Định.

- Mục tiêu của giải pháp: Xây dựng, triển khai, vận hành hệ

thống cơ sở dữ liệu về nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công tỉnh Bình Định.

- Nội dung của giải pháp:

+ Tiến hành điều tra về nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công của tỉnh.

+ Xây dựng phần mềm cập nhật và xử lý dữ liệu.

+ Đào tạo, tập huấn cho cán bộ.

+ Vận hành, tổng kết đánh giá

b) Hoàn thiện cơ chế đào tạo và phát triển nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công

- Mục tiêu của giải pháp: Hoàn thiện hệ thống cơ chế đào tạo và phát triển nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công một cách đồng bộ từ Trung ương đến địa phương.

- Nội dung giải pháp:

+ Xây dựng, ban hành mới hoặc bổ sung, sửa đổi văn bản quy phạm pháp luật quy định về đào tạo CNTT

+ Xây dựng, ban hành tiêu chuẩn chức danh Giám đốc công nghệ thông tin, cán bộ chuyên trách về công nghệ thông tin trong các cơ quan quản lý nhà nước phù hợp với yêu cầu và điều kiện thực tế.

+ Nghiên cứu áp dụng cơ chế quản lý, kiện toàn và tăng cường năng lực hệ thống quản lý đào tạo nguồn nhân lực CNTT.

c) Xây dựng chiến lược đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công tỉnh Bình Định

- Mục tiêu của giải pháp: Xây dựng được lực lượng cán bộ công chức sử dụng CNTT đáp ứng yêu cầu cả về số lượng và chất lượng.

- Nội dung của giải pháp:

+ Tiến hành điều tra khảo sát.

+ Xây dựng Chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công, gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Bình Định và chiến lược phát triển CNTT Việt Nam.

3.3.1.2. Cải thiện chế độ đãi ngộ và điều kiện làm việc cho nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công

- Mục tiêu của giải pháp:

- Nội dung của giải pháp:

+ Hoàn thiện cơ chế chính sách.

+ Sử dụng nhân lực hợp lý.

+ Hoàn thiện chế độ đãi ngộ, đánh giá và khen thưởng

+ Chế độ thu hút nguồn nhân lực CNTT chất lượng cao.

3.3.2. Nhóm giải pháp: Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công

3.3.2.1. Hoàn thiện việc xác định nhu cầu đào tạo

- Mục tiêu của giải pháp: Nâng cao chất lượng công tác đào tạo nhân lực CNTT, đáp ứng nhu cầu công việc, trang bị các kiến thức, kỹ năng hỗ trợ cho hoạt động của đội ngũ cán bộ công chức với nguyên tắc: “ai làm việc gì thì học để làm việc đó cho tốt”.

- Nội dung của giải pháp:

+ Xác định nhu cầu đào tạo

Trong điều kiện hiện nay của khu vực hành chính công tỉnh Bình Định thì phương pháp xác định nhu cầu đào tạo theo vị trí công việc là phù hợp nhất.

3.3.2.2. Lựa chọn và nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công

a) Phát triển mạng lưới cơ sở đào tạo CNTT:

- Mục tiêu của giải pháp: Xây dựng mạng lưới đào tạo CNTT hiện đại, đào tạo chất lượng cao, phân bố phù hợp.

- Nội dung của giải pháp:

- + Đầu tư xây dựng cơ sở đào tạo mới.
- + Đầu tư bổ sung, tăng cường trang thiết bị phục vụ cho công tác đào tạo, tăng cường năng lực cho cơ sở đào tạo CNTT hiện có.
- + Đào tạo cán bộ quản lý đào tạo cho các cơ sở đào tạo góp phần nâng cao chất lượng đào tạo..
- + Thiết lập mạng lưới đào tạo CNTT có sự gắn kết chặt chẽ trong việc triển khai công tác đào tạo.
- + Thông tin, tuyên truyền quảng bá về chất lượng và kết quả đào tạo của các cơ sở đào tạo CNTT.

b) Đào tạo giáo viên, giảng viên CNTT:

- Mục tiêu của giải pháp: Xây dựng đội ngũ giáo viên, giảng viên CNTT đủ tiêu chuẩn, có trình độ chuyên môn và phương pháp giảng dạy lý thuyết và thực hành chuyên về CNTT đáp ứng các yêu cầu đối với giáo viên, giảng viên CNTT, có đủ năng lực giảng dạy ở các cơ sở đào tạo trong tỉnh.

- Nội dung của giải pháp:

- + Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn CNTT về từng lĩnh vực cho đội ngũ giảng viên đại học, cao đẳng và giáo viên trung cấp chuyên nghiệp CNTT
- + Đào tạo ngoại ngữ và phương pháp giảng dạy cho giảng viên và giáo viên.

c) Phát triển chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng, đào tạo lại nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công tỉnh Bình Định:

- Mục tiêu của giải pháp: Trang bị khung cơ bản về chương trình, nội dung đào tạo và bồi dưỡng các chuyên ngành đào tạo

CNTT tương ứng với công tác chuyên môn, phù hợp với yêu cầu thực tiễn để áp dụng trong các cơ sở đào tạo CNTT.

- Nội dung của giải pháp:

Xây dựng và đưa vào áp dụng khung chương trình và nội dung bồi dưỡng kiến thức CNTT đối với từng đối tượng

3.3.2.3. Hoàn thiện việc xác định phương pháp đào tạo

- + Thiết kế chương trình đào tạo.
- + Thực hiện chương trình đào tạo.
- + Đánh giá hiệu quả đào tạo.

3.3.3. Nhóm giải pháp hỗ trợ

3.3.3.1. Đẩy mạnh liên kết đào tạo

- Liên kết đào tạo trong nước.
- Liên kết đào tạo với nước ngoài.

3.3.3.2. Xã hội hoá hoạt động đào tạo bồi dưỡng

- Mục tiêu của giải pháp: Huy động mọi nguồn lực cho hoạt động giáo dục đào tạo, nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo.

- Nội dung của giải pháp:

- + Đa dạng hoá các hình thức đào tạo.
- + Các cơ sở đào tạo theo phương thức không chính quy hợp thành một mạng lưới các cơ sở giáo dục đào tạo chuyên và không chuyên đa dạng về hình thức và nội dung học tập để người học các lứa tuổi có thể chọn lựa cho phù hợp với hoàn cảnh của mình.
- + Khuyến khích người có trình độ tham gia viết sách giáo khoa, tài liệu tập huấn, tham gia giảng dạy theo hình thức chính quy và không chính quy...
- + Liên kết với các trường nước ngoài trong công tác đào tạo,
- + Nhà nước khuyến khích bằng chính sách tài chính đối với các cá nhân và tổ chức có hoạt động trong lĩnh vực giáo dục.

KẾT LUẬN

CNTT có vai trò quan trọng trong việc phát triển kinh tế xã hội của tỉnh Bình Định, đặc biệt đối với khu vực hành chính công trong bối cảnh Chính phủ đang quyết tâm xây dựng nền Chính phủ điện tử trong tương lai. Và như mọi ngành công nghệ khác, con người là yếu tố quan trọng cho sự phát triển của ngành.

Nhìn chung, nhân lực CNTT của tỉnh Bình Định nói chung, nhân lực CNTT khu vực hành chính công nói riêng còn tồn tại nhiều yếu kém, và những yếu kém này là đặc điểm chung của nhân lực CNTT khu vực hành chính công của cả nước, bởi lẽ, CNTT Việt Nam chỉ mới phát triển những năm gần đây.

Trong những năm qua, tỉnh Bình Định đã nhận thức rất rõ về tầm quan trọng của việc ứng dụng CNTT trong các mặt hoạt động kinh tế xã hội, đặc biệt trong khu vực hành chính công. Tuy nhiên thực tế cho thấy có những bất cập rất lớn trong việc đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công của tỉnh. Nếu không sớm giải quyết vấn đề này sẽ ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả thực thi công việc của các cơ quan đơn vị hành chính trên địa bàn tỉnh. Xuất phát từ nhận thức đó nên tôi đã chọn đề tài: ***Đào tạo nguồn nhân lực CNTT cho khu vực hành chính công của tỉnh Bình Định***” để thực hiện Luận văn tốt nghiệp cao học.

Sau quá trình nghiên cứu tài liệu, tư liệu, thu thập số liệu và phân tích số liệu, Luận văn đã tập trung giải quyết những vấn đề sau:

1. Tổng quan những vấn đề cơ bản đối với đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công. Luận văn đã hệ thống hoá một cách chọn lọc cơ sở lý luận về nguồn nhân lực hành chính công, nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công, từ việc làm rõ các khái niệm có liên quan đến các đặc điểm của nguồn nhân lực CNTT

khu vực hành chính công, vai trò và nội dung của quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công.

2. Phân tích thực trạng đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công tỉnh Bình Định thông qua những phân tích đánh giá về số lượng, chất lượng, của nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công tỉnh Bình Định. Công tác quản lý nhà nước đối với đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công được đánh giá và đặt ra như là một trong những vấn đề cần giải quyết trong thời gian tới để khắc phục các bất cập, yếu kém của nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công.

3. Luận văn đã tổng quan, hình thành các quan điểm, phương hướng, mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực CNTT tỉnh Bình Định trong thời gian tới. Để đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công phù hợp với chủ trương chính sách của Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, Luận văn đã đề xuất một số giải pháp như tăng cường quản lý nhà nước đối với đào tạo nguồn nhân lực; nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực.

Do hạn chế về thời gian và khả năng nghiên cứu, Luận văn chỉ tập trung nghiên cứu, phân tích, đưa ra những giải pháp đối với những nội dung cơ bản nhất, bức xúc nhất nhằm góp phần hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực CNTT khu vực hành chính công tỉnh Bình Định.

Kính mong nhận được sự đóng góp chân tình của các Thầy, Cô giáo!