

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

**PHẠM THỊ NGỌC QUYÊN**

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC  
CÔNG NGHỆ THÔNG TIN CHO KHU VỰC  
HÀNH CHÍNH CÔNG TỈNH QUẢNG NAM**

**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: TS. NINH THỊ THU THỦY**

**Phản biện 1: TS. NGUYỄN HIỆP**

**Phản biện 2: PGS.TS. PHẠM HẢO**

Luận văn được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp thạc sĩ kinh tế họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 17 tháng 12 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

Trong xu thế toàn cầu hóa, Công nghệ thông tin là một lĩnh vực quan trọng được ứng dụng trong tất cả các lĩnh vực quản lý, sản xuất, kinh doanh... góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội. Phát triển công nghệ thông tin là chiến lược được ưu tiên trong chiến lược phát triển khoa học công nghệ ở nước ta trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Tuy nhiên, để ứng dụng công nghệ thông tin phải có một nguồn nhân lực có trình độ, có khả năng để tiếp nhận và sử dụng thành công những tiến bộ của khoa học công nghệ. Đối với các đơn vị hành chính công, phát triển nguồn nhân lực có trình độ về công nghệ thông tin là một nhu cầu hết sức cần thiết để đáp ứng công tác quản lý, đặc biệt trong công tác cải cách hành chính và thực hiện chính phủ điện tử hiện nay.

Tỉnh Quảng Nam sau 10 năm thực hiện chỉ thị 58/CT/TW của Bộ chính trị về đẩy mạnh ứng dụng và phát triển công nghệ thông tin đã có những kết quả ban đầu quan trọng. Tuy nhiên, nguồn nhân lực về công nghệ thông tin vẫn là vấn đề đáng quan tâm hiện nay đối với các đơn vị hành chính công. Xuất phát từ thực tế đó, em xin chọn đề tài: ***“Phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin cho khu vực hành chính công tỉnh Quảng Nam”*** nhằm phân tích, đánh giá và đề ra các giải pháp để phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin của tỉnh trong thời gian đến.

### 2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU

- Làm rõ cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin.

- Phân tích, đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin trong các đơn vị hành chính công trên địa bàn tỉnh Quảng Nam.

- Đề xuất các giải pháp đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin nhằm thực hiện mục tiêu ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý nhà nước, cải cách hành chính và thực hiện chính phủ điện tử Ở khu vực hành chính công.

### **3. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU**

Đối tượng nghiên cứu: Những vấn đề kinh tế về phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin trong khu vực hành chính công

Phạm vi nghiên cứu: Các đơn vị hành chính công trên địa bàn tỉnh Quảng Nam

### **4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU**

Luận văn sử dụng phương pháp tổng hợp, phân tích, điều tra, thống kê, mô tả, so sánh, đánh giá.

### **5. KẾT CẤU CỦA ĐỀ TÀI**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, luận văn được kết cấu theo 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin trong khu vực hành chính công

Chương 2: Thực trạng phát triển nguồn nhân lực CNTT trong khu vực hành chính công tỉnh Quảng Nam.

Chương 3: Một số giải pháp đẩy mạnh phát triển NNL CNTT khu vực hành chính công trên địa bàn tỉnh Quảng Nam đến năm 2020

## **Chương 1 : CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CNTT TRONG KHU VỰC HÀNH CHÍNH CÔNG**

### **1.1. NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG NGHỆ THÔNG TIN**

#### **1.1.1. Một số khái niệm**

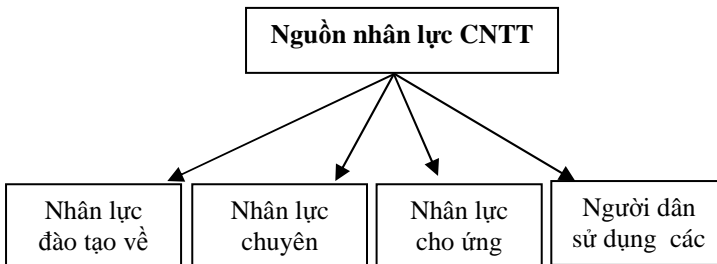
##### *1.1.1.1. Nguồn nhân lực*

Theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực được hiểu là nguồn lực con người (Human resources) của một quốc gia, một vùng lãnh thổ, là một bộ phận của các nguồn lực có khả năng huy động, quản lý để tham gia vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Theo quan niệm của kinh tế học hiện đại, NNL là một trong bốn nguồn lực cơ bản của tăng trưởng kinh tế.

Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực tương đương với nguồn lao động hay nguồn nhân lực xã hội. Đó là một bộ phận dân số trong độ tuổi lao động có khả năng lao động.

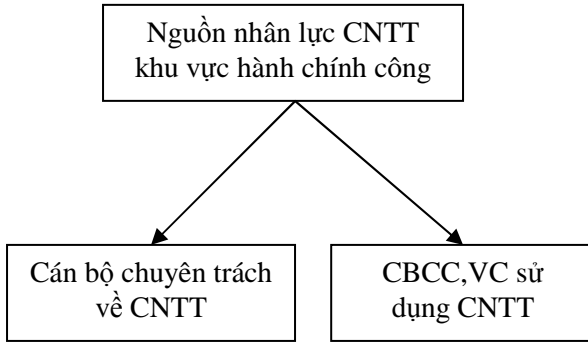
Nguồn nhân lực được nghiên cứu trên giác độ số lượng, chất lượng.

##### *1.1.1.2. Nguồn nhân lực công nghệ thông tin*



Hình 1.1: Sơ đồ NNL CNTT

*1.1.1.3. Nguồn nhân lực công nghệ thông tin khu vực hành chính công*



Hình 1.2 : Sơ đồ NNL CNTT khu vực hành chính công

**1.1.2. Đặc điểm của nguồn nhân lực công nghệ thông tin.**

*1.1.2.1. Đặc điểm của ngành CNTT.*

- CNTT là ngành công nghiệp có tốc độ phát triển cao.
- Ngành CNTT có vòng đời sản phẩm ngắn.
- Ngành CNTT có chi phí nghiên cứu và phát triển ngành cao.
- Ngành CNTT có tính tích hợp cao.

*1.1.2.2. Đặc điểm của NNL CNTT*

- Nguồn nhân lực CNTT chuyên trách thường là trẻ, năng động, sáng tạo, có trình độ và có khả năng về ngoại ngữ.
- Nguồn nhân lực có tỷ lệ lao động nam giới cao.
- Nguồn nhân lực có năng suất lao động cao.

- Nhân lực CNTT có mặt trong tất cả các lĩnh vực có ứng dụng CNTT.

## **1.2. PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG NGHỆ THÔNG TIN**

### **1.2.1. Khái niệm phát triển NNL CNTT**

Phát triển nhân lực công nghệ thông tin là tổng thể các hoạt động nhằm xây dựng lực lượng lao động công nghệ thông tin đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của mỗi địa phương nói riêng và của đất nước nói chung thông qua các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước.

### **1.2.2. Nội dung, tiêu chí đánh giá phát triển NNL CNTT trong khu vực hành chính công**

Sự phát triển của NNL CNTT trong khu vực hành chính công được thực hiện bằng các nội dung sau:

#### *1.2.2.1. Phát triển về số lượng NNL CNTT*

Phát triển NNL CNTT cho khu vực hành chính công trước hết là phát triển số lượng cán bộ công chức, viên chức đang làm việc tại các cơ quan hành chính nhà nước, các đơn vị sự nghiệp, bao gồm: số cán bộ chuyên trách về CNTT và số lượng cán bộ công chức, viên chức biết sử dụng máy tính, Internet và các ứng dụng CNTT.

#### *1.2.2.2. Phát triển về chất lượng NNL CNTT*

Chất lượng NNL CNTT thể hiện ở trình độ chuyên môn được đào tạo, kỹ năng nghiệp vụ, quản lý, phẩm chất đạo đức, chính trị...

Việc phát triển về chất lượng NNL CNTT được thực hiện thông qua các chính sách về đào tạo, chính sách thu hút và sử dụng NNL CNTT.

- + Chính sách đào tạo NNL CNTT
- + Chính sách thu hút NNL CNTT
- + Chính sách sử dụng NNL CNTT

#### *1.2.2.3. Nâng cao động lực thúc đẩy người lao động*

- Nâng cao động lực thúc đẩy bằng yếu tố vật chất
- Nâng cao động lực thúc đẩy bằng yếu tố tinh thần
- Nâng cao động lực thúc đẩy bằng cải thiện điều kiện làm việc
- Nâng cao động lực thúc đẩy bằng sự thăng tiến

### **1.3. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NNL CNTT**

#### **1.3.1. Các yếu tố môi trường**

\* **Môi trường bên ngoài:** gồm các yếu tố như tình hình kinh tế - chính trị, dân số và lực lượng lao động trong xã hội, các điều kiện văn hóa, xã hội, khoa học kỹ thuật công nghệ.

\* **Môi trường bên trong:** gồm các yếu tố như sứ mạng, mục tiêu, nhiệm vụ của tổ chức, chính sách chiến lược của tổ chức, bầu không khí tâm lý xã hội, cơ cấu tổ chức của đơn vị.

#### **1.3.2. Sự phát triển của ngành viễn thông- CNTT**

#### **1.3.3 Cơ chế chính sách của Nhà nước.**



## **1.4. KINH NGHIỆM PHÁT TRIỂN NNL CỦA MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI.**

**1.4.1. Kinh nghiệm của Singapore**

**1.4.2. Kinh nghiệm của Trung Quốc**

## **Chương 2: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CNTT TRONG KHU VỰC HÀNH CHÍNH CÔNG TỈNH QUẢNG NAM**

### **2.1. NHỮNG ĐẶC ĐIỂM VỀ TỰ NHIÊN, KINH TẾ, XÃ HỘI ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NNL CNTT TRONG KHU VỰC HÀNH CHÍNH CÔNG TỈNH QUẢNG NAM**

#### **2.1.1. Điều kiện tự nhiên**

#### **2.1.2. Điều kiện kinh tế, xã hội**

*2.1.2.1. Tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế*

*2.1.2.2. Dân số, lao động*

*2.1.2.3. Văn hóa, giáo dục*

*2.1.2.4. Cơ sở hạ tầng*

#### **2.1.3. Tình hình phát triển và ứng dụng CNTT trong các cơ quan hành chính công của tỉnh Quảng Nam.**

*2.1.3.1. Khái quát hệ thống các cơ quan hành chính công trên địa bàn tỉnh Quảng Nam.*

\* **Cấp tỉnh:** UBND tỉnh có các cơ quan chuyên môn là các sở, ban ngành (18 sở)

\* **Cấp huyện:** UBND huyện có các cơ quan chuyên môn là các phòng chức năng (10 phòng)

\* **Cấp xã:** Tại UBND cấp xã, phường, thị trấn không có các cơ quan chuyên môn như huyện và tỉnh, cơ cấu tổ chức theo 4 khối : văn phòng, khối kinh tế tài chính, khối văn hóa xã hội, khối nội chính

### 2.1.3.2. Tình hình phát triển hạ tầng viễn thông – CNTT

### 2.1.3.3. Tình hình ứng dụng CNTT

## 2.2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NNL CNTT KHU VỰC HÀNH CHÍNH CÔNG CỦA TỈNH

### 2.2.1. Thực trạng phát triển về số lượng, chất lượng của NNL CNTT

#### ► Đối với đội ngũ cán bộ chuyên trách CNTT:

Về số lượng: đội ngũ cán bộ chuyên trách CNTT của tỉnh từ năm 2005 đến năm 2010 như sau:

**Bảng 2. 5: Số liệu cán bộ chuyên trách CNTT từ 2005-2010**

(Đơn vị tính: người)

Chi tiêu	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Tổng số cán bộ chuyên trách CNTT</b>	<b>28</b>	<b>61</b>	<b>69</b>	<b>73</b>	<b>83</b>	<b>126</b>
- Thạc sỹ CNTT				1	2	3
- Đại học, cao đẳng về CNTT	23	53	59	57	61	92
- Trung cấp về CNTT	5	8	10	15	20	31
<b>Tổng số CBCC</b>	<b>2487</b>	<b>2800</b>	<b>2744</b>	<b>2764</b>	<b>3719</b>	<b>3845</b>
Tỷ lệ cán bộ chuyên trách/ Tổng số CBCC (%)	1.13	2.18	2.51	2.64	2.5	3.28
Tỷ lệ cán bộ chuyên trách từ cao đẳng trở lên (%)	82.14	86.89	85.51	79.45	78.49	75.40

(Nguồn: Sở Nội vụ Quảng Nam, 2010)

**Về cơ cấu:** cơ cấu đội ngũ cán bộ chuyên trách CNTT năm 2010 như sau:

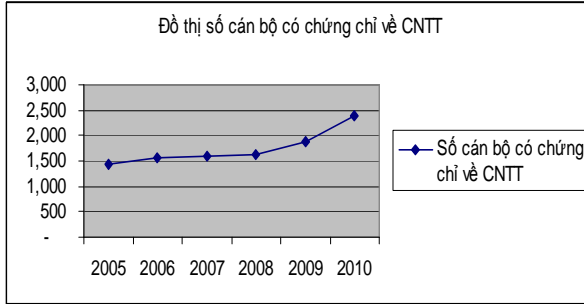
**Bảng 2.6: Cơ cấu NNL CNTT chuyên trách của tỉnh năm 2010**

ST T	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Cấp tỉnh	Cấp huyện	Cấp xã, phường	Tổng cộng	(%)
1	Trình độ đào tạo CNTT, viễn thông	Người	67	54	5	126	
	- Trên đại học		3			3	02,4
	- Đại học, cao đẳng		54	37	1	92	73,0
	- Trung cấp		10	17	4	31	24,6
2	Độ tuổi	%					
	- Trên 35 tuổi		20	30			
	- Dưới 35 tuổi		80	70	100		
3	Giới tính	%	100	100	100		
	- Nam		95	80			
	- Nữ		5	20			

(Nguồn: Sở Thông tin và Truyền thông, 2010)

**► Đối với đội ngũ cán bộ sử dụng CNTT:**

Sự phát triển của đội ngũ cán bộ công chức ứng dụng CNTT trong khu vực hành chính công được thể hiện qua biểu đồ sau:



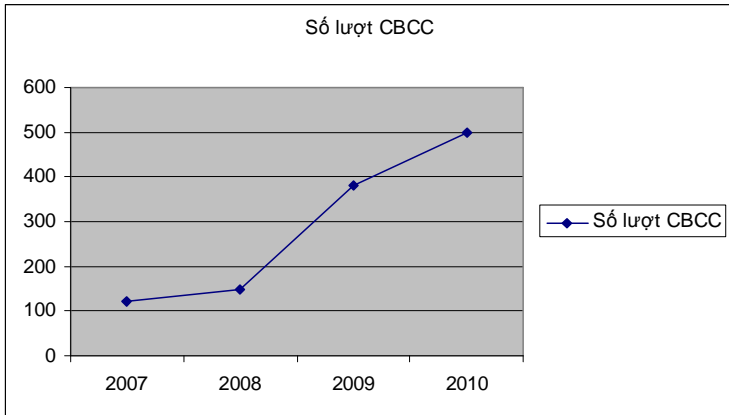
Hình 2.1 : Biểu đồ số CBCS có chứng chỉ CNTT

### 2.2.2. Tình hình quy hoạch, đào tạo NNL CNTT của tỉnh

Trong giai đoạn 2007 - 2015 tỉnh chủ trương đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về CNTT cho lãnh đạo, cán bộ, công chức các cơ quan trong hệ thống chính trị của tỉnh để đảm bảo thực hiện được các ứng dụng cơ bản phục vụ quản lý, điều hành và triển khai các nhiệm vụ thường xuyên của đơn vị. Xây dựng đội ngũ chuyên viên CNTT có khả năng đáp ứng các nhu cầu cơ bản về phát triển và triển khai các ứng dụng CNTT của tỉnh.

Để triển khai quy hoạch, hàng năm công tác đào tạo bồi dưỡng NNL CNTT được Sở Thông tin và Truyền thông và Sở Nội vụ phối hợp thực hiện. Hiện tại tỉnh đang đào tạo 1 lớp thạc sỹ CNTT cho khoảng 40 cán bộ công chức, 1 lớp đại học CNTT cho 50 cán bộ công chức của các sở, ban, ngành, huyện, thành phố. Hàng năm Sở Thông tin và Truyền thông cũng có tổ chức các lớp đào tạo bồi dưỡng về CNTT cho đội ngũ cán bộ công chức, cụ thể từ năm 2008 - 2010, Sở Thông tin và Truyền thông đã tổ chức bồi dưỡng cho gần 1.500 lượt cán bộ với nhiều nội dung nhằm đào tạo cho đội ngũ cán bộ công chức khả năng khai thác, sử dụng máy tính và một số phần mềm quản lý.

Từ năm 2007 đến nay, số lượt cán bộ được đào tạo được thống kê theo biểu đồ sau:



**Hình 2.2: Biểu đồ số lượt CBCC được đào tạo CNTT**

### 2.2.3. Tình hình thu hút, sử dụng NNL CNTT của tỉnh

Trong thời gian qua, đối với NNL CNTT, tỉnh chưa có chính sách thu hút riêng đối với đội ngũ cán bộ CNTT chuyên trách. Hiện tại, chính sách thu hút NNL CNTT chuyên trách cũng nằm trong chính sách thu hút nhân tài của tỉnh theo quyết định số 11/2008/QĐ-UBND của UBND tỉnh Quảng Nam. Theo đó, tỉnh có chính sách như sau :

- Tuyển thẳng cho đối tượng có trình độ sau đại học đạt loại khá. Bố trí làm việc phù hợp với chuyên môn, năng lực, sở trường tại các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc tỉnh.

- Đối với các đối tượng như Giáo sư, Phó giáo sư, chuyên gia đầu ngành và người có học vị tiến sỹ được chi trả thù lao theo thỏa thuận nhưng không vượt quá 15.000.000đồng/người/tháng.

- Đối với cấp xã, tỉnh có chính sách tuyển thẳng các cán bộ có trình độ đại học hệ chính quy chuyên ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu của địa phương về làm tại các xã, phường, thị trấn. Ngoài việc được hưởng các chế độ chính sách theo quy định, các đối tượng này được hỗ trợ 1 lần với mức 4.000.000đồng đến 12.000.000 đồng/người.

Từ năm 2008 đến nay, tỉnh đã tuyển thẳng được 02 cán bộ CNTT làm việc trong khu vực hành chính công. Tuy nhiên, các chính sách trên chưa tạo được bước đột phá để thu hút đội ngũ cán bộ công nghệ thông tin có trình độ cao cho khu vực hành chính công.

#### **2.2.4. Tình hình nâng cao động lực thúc đẩy>NNL CNTT**

Đối với khu vực hành chính, hiện nay nhà nước chưa có chính sách ưu đãi đối với lực lượng lao động CNTT. Một kỹ sư CNTT ra trường, nếu làm trong khu vực hành chính thì mức lương khởi điểm chỉ có hệ số là 2,34. Trong khi đó, nếu làm ở doanh nghiệp, họ sẽ được hưởng mức lương rất cao. Hiện tại trên địa bàn tỉnh, chính sách lương đối với lực lượng cán bộ CNTT không có sự ưu đãi nào hơn. Đây cũng chính là một trong những nguyên nhân chưa thu hút được đội ngũ cán bộ CNTT giỏi trong khu vực hành chính.

Đối với môi trường làm việc: với trang bị thiết bị máy tính hiện tại với tỷ lệ máy tính/cán bộ công chức đạt 85%, ở cấp huyện tỉ lệ 65% máy/cán bộ công chức, hệ thống mạng internet về đến tận xã, phường đã tạo điều kiện về phương tiện làm việc để cán bộ công chức sử dụng CNTT.

Đối với các yếu tố về tinh thần, sự thăng tiến: được thể hiện thông qua các hình thức tuyên dương, khen thưởng, qua các cuộc thi

về CNTT trong đội ngũ cán bộ công chức, tạo điều kiện cho cán bộ đi học nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ tin học. Hàng năm tỉnh đã tổ chức các cuộc thi “sáng tạo công nghệ”, cuộc thi “cán bộ không chuyên với CNTT”. Hiện có 20% số cán bộ chuyên trách CNTT giữ chức vụ trưởng, phó phòng.

### **2.2.5. Đánh giá hoạt động phát triển NNL CNTT khu vực hành chính công của tỉnh.**

#### *2.2.5.1. Điểm mạnh*

CNTT được ứng dụng rộng rãi trong công tác quản lý nhà nước là điều kiện thuận lợi để phát triển NNL CNTT cũng là tiền đề để phát triển NNL CNTT.

Nguồn nhân lực trẻ, có trình độ, trình độ về CNTT của đội ngũ cán bộ sử dụng CNTT tương đối khá (50% số cán bộ công chức có trình độ B tin học ..) nên dễ tiếp thu những kiến thức về CNTT

Đã có cơ quan quản lý nhà nước về CNTT: Sở Thông tin và Truyền thông ra đời là một điều kiện thuận lợi để thực hiện chức năng quản lý về CNTT, hoạch định thực hiện các chính sách phát triển CNTT.

#### *2.2.5.2. Điểm yếu*

Chưa có nhiều cơ chế, định mức hỗ trợ đủ hấp dẫn từ khu vực nhà nước đối với nhân lực CNTT

Đội ngũ cán bộ chuyên trách CNTT thiếu. Nhìn chung, tỷ lệ cán bộ chuyên trách CNTT của cả nước nói chung và của tỉnh nói riêng đều thấp. Sự thiếu hụt về đội ngũ cán bộ chuyên trách làm cho công tác ứng dụng CNTT chưa được nâng cao.



Đội ngũ cán bộ chuyên trách CNTT còn thiếu kiến thức về chuyên ngành, thiếu trình độ ngoại ngữ, kỹ năng làm việc nhóm còn kém, đặc biệt là đối với đội ngũ sinh viên CNTT mới ra trường.

Đối với đội ngũ cán bộ ứng dụng CNTT: Việc sử dụng máy tính, phần mềm ứng dụng đối với cán bộ trẻ, được đào tạo cơ bản thì không phải là vấn đề khó khăn. Tuy nhiên, đối với những cán bộ, chuyên viên lớn tuổi thì đây là một vấn đề khó khăn do nhận thức, do khả năng nắm bắt chậm...

#### *2.2.5.3. Cơ hội*

Tốc độ phát triển nhanh của ngành CNTT thế giới là một trong những cơ hội để phát triển NNL CNTT.

Chính phủ có chính sách ưu tiên cho phát triển CNTT, Đề án “Đưa Việt Nam sớm trở thành nước mạnh về công nghệ thông tin và truyền thông” đã đề ra các nhiệm vụ phát triển CNTT.

Đội ngũ cán bộ trẻ có khả năng tiếp thu nhanh những kiến thức về CNTT.

#### *2.2.5.4. Thách thức*

Quảng Nam là một tỉnh nghèo, phát triển kinh tế trên cơ sở của một tỉnh nghèo về mọi nguồn lực, trong đó có các nguồn lực vật chất đầu tư cho CNTT và nguồn lực con người. Trong khi đó, tốc độ phát triển của CNTT lại như vũ bão, vừa đầu tư công nghệ này thì công nghệ khác đã ra đời, đây chính là một thách thức lớn đối với sự phát triển CNTT nói chung và NNL CNTT nói riêng của tỉnh.

Một điều hết sức quan trọng với tư cách là động lực quan trọng hàng đầu cho sự phát triển của CNTT chính là nhận thức và ý chí

chính trị của lãnh đạo các ngành, các cấp. Thực tế cho thấy địa phương nào có sự quan tâm của lãnh đạo dành cho CNTT thì địa phương đó phát triển mạnh về CNTT. Trong khi đó, đội ngũ lãnh đạo hiện nay tại các cấp, các ngành đa số là lớn tuổi, sự quan tâm dành cho CNTT chưa nhiều hoặc có nhưng chưa kịp với tốc độ phát triển của CNTT, chính điều này là một trong những nguyên nhân gây hạn chế sự phát triển của CNTT.

Mức thu nhập của cán bộ công chức trong các cơ quan hành chính còn quá thấp so với các doanh nghiệp bên ngoài, đặc biệt là trong lĩnh vực CNTT, đây là ngành mà môi trường bên ngoài có thu hút rất cao bởi các mức lương, thưởng, môi trường làm việc năng động. Vì vậy, mức thu nhập thấp trong khu vực hành chính công hiện nay cũng là một thách thức đối với NNL CNTT.

**Chương 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM PHÁT TRIỂN  
NGUỒN NHÂN LỰC CNTT KHU VỰC HÀNH CHÍNH CÔNG  
TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG NAM ĐỀN NĂM 2020**

**3.1. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, ĐỊNH HƯỚNG PHÁT  
TRIỂN NNL CNTT KHU VỰC HÀNH CHÍNH CÔNG CỦA  
TỈNH ĐẾN NĂM 2020.**

**3.1.1. Bối cảnh quốc tế và trong nước tác động đến phát triển  
NNL CNTT**

**3.1.2. Quan điểm phát triển NNL CNTT khu vực hành chính  
công của tỉnh**

**3.1.3. Mục tiêu phát triển NNL CNTT khu vực hành chính  
công của tỉnh**

*3.1.3.1 Mục tiêu chung*

*3.1.3.2 Mục tiêu cụ thể*

**3.1.4. Định hướng phát triển NNL CNTT khu vực hành  
chính công của tỉnh**

**3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NNL CNTT  
TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH CÔNG CỦA TỈNH**

**3.2.1. Nâng cao chất lượng công tác xây dựng quy hoạch, kế  
hoạch phát triển nguồn nhân lực CNTT.**

*3.2.1.1. Nâng cao nhận thức về việc ứng dụng công nghệ thông  
tin trong công tác quản lý điều hành và sự cần thiết phải phát triển  
nguồn nhân lực CNTT.*

- Nâng cao nhận thức của các cấp lãnh đạo, quản lý

- Nâng cao nhận thức của đội ngũ chuyên gia CNTT
- Nâng cao nhận thức của đội ngũ cán bộ công chức, viên chức trong việc sử dụng và ứng dụng CNTT.
- Nâng cao nhận thức của toàn xã hội về CNTT.

### *3.2.1.2. Nâng cao chất lượng công tác thống kê, dự báo, xây dựng kế hoạch, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực CNTT*

Để triển khai công tác quy hoạch NNL CNTT, trên cơ sở quy hoạch phát triển CNTT của tỉnh, cần xây dựng 1 đề án phát triển NNL CNTT tính đến năm 2015 và định hướng đến năm 2020 nhằm đề ra các giải pháp hữu hiệu để phát triển nhân lực công nghệ thông tin đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, có cơ cấu hợp lý và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực CNTT.

Đề án phát triển NNL CNTT được xây dựng trên cơ sở khả năng nguồn lực tại địa phương về tài chính, con người, các điều kiện kinh tế xã hội, xu hướng phát triển CNTT trên thế giới để đưa ra các mục tiêu cần thực hiện, dự báo về nhu cầu nguồn nhân lực cho các ngành, các cấp, đồng thời đề ra các giải pháp để đạt được các mục tiêu đó. Giao Sở Thông tin và Truyền thông chủ trì phối hợp với Sở Nội vụ và các Sở, ngành liên quan xây dựng đề án

### *3.2.1.3. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng đội ngũ cán bộ chuyên trách CNTT cho các Sở, ngành, các UBND huyện và UBND xã, phường.*

Theo thống kê, số lượng cán bộ CNTT chuyên trách hiện tại còn quá ít, chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển, để nâng cao chất lượng công tác ứng dụng CNTT phục vụ cải cách hành chính hiện nay, tỉnh cần có kế hoạch tuyển dụng đội ngũ cán bộ CNTT cho các Sở,

ngành, các UBND huyện, thành phố và UBND các xã, phường. Tại các Sở, ngành, các UBND huyện, thành phố cần có cán bộ CNTT chuyên trách, trình độ tối thiểu là đại học CNTT. Tại cấp xã, phường có thể kiêm nhiệm, trình độ tối thiểu là cao đẳng về CNTT.

### **3.2.2. Giải pháp về công tác đào tạo nguồn nhân lực CNTT**

*3.2.2.1. Đào tạo và đào tạo lại để nâng cao trình độ CNTT cho đội ngũ cán bộ công chức, viên chức.*

*Các nội dung đào tạo như sau:*

- Đào tạo nâng cao kỹ năng, trình độ quản lý trong lĩnh vực CNTT.
- Đào tạo cho cán bộ phụ trách CNTT.
- Đào tạo cho cán bộ công chức viên chức về kỹ năng ứng dụng CNTT.

*3.2.2.2. Tăng cường sự liên kết giữa nhà nước và các đơn vị đào tạo*

Tỉnh cần đặt hàng với những trường đại học lớn trong khu vực như là Đại học Đà Nẵng, Đại học FPT để đào tạo nguồn nhân lực CNTT chất lượng cao ở bậc đại học và sau đại học. Đưa ra các yêu cầu nhà trường cần đào tạo. Ngược lại, các trường giới thiệu cho tỉnh những sinh viên chuyên ngành CNTT giỏi để tỉnh bố trí vào làm việc. Ngoài ra, tỉnh nên có những xuất học bổng cho sinh viên giỏi thuộc dân Quảng Nam tại các trường đại học để động viên các em học tập và có cam kết của các em sau khi ra trường về công tác tại địa phương.

Đối với đội ngũ cán bộ công chức, tỉnh cần liên kết với các đơn vị đào tạo trên địa bàn tỉnh như Đại học Quảng Nam, các Trung tâm

đào tạo CNTT... để đào tạo bồi dưỡng các kiến thức CNTT cho đội ngũ cán bộ công chức, viên chức.

### ***3.2.3. Hoàn thiện chính sách thu hút và sử dụng nhân tài CNTT***

#### ***3.2.3.1. Chính sách thu hút và sử dụng nhân tài CNTT***

Chính sách phát triển NNL và thu hút nhân tài CNTT phải bao gồm khả năng tuyển chọn và sử dụng hợp lý có hiệu quả NNL CNTT, tạo động lực kích thích tính tích cực, chủ động, sáng tạo của mỗi con người, hạn chế và khắc phục tính thụ động, sức ì của cá nhân, từ đó tạo ra nội lực phát triển của mỗi cá nhân và xã hội..

Sử dụng và đãi ngộ thỏa đáng đối với đội ngũ cán bộ CNTT chuyên trách, nhất là những chuyên gia đầu đàn về CNTT. Hạn chế hiện nay trong đội ngũ nhân lực CNTT khu vực hành chính công của tỉnh là chưa có các chuyên gia đầu đàn, còn số lượng cán bộ chuyên ngành CNTT cũng rất ít. Để thực hiện được chính sách phát triển, thu hút nguồn nhân lực CNTT thực sự có tài năng, tỉnh cần phải xây dựng và hướng dẫn tiêu chuẩn tuyển chọn cán bộ CNTT cho các cơ quan hành chính công, xác lập chức danh chuyên viên CNTT trong hệ thống công chức nhà nước và phải có chính sách trả tiền lương và đãi ngộ thỏa đáng, có những hình thức tuyên dương, khen thưởng cho đối tượng này, tạo một “sân chơi” về CNTT để đội ngũ cán bộ công chức học tập, rèn luyện.

#### ***3.2.3.2. Tạo môi trường làm việc ứng dụng CNTT***

Môi trường làm việc ứng dụng CNTT được thể hiện qua các tiêu chí sau:

- Cơ sở hạ tầng kỹ thuật CNTT: trang bị máy tính cá nhân, máy chủ, thiết bị ngoại vi, mạng máy tính cục bộ trong mỗi cơ quan, mạng diện rộng...

- Ứng dụng CNTT: làm việc trên hệ thống mạng thông tin điện tử phục vụ trực tiếp công tác chỉ đạo điều hành của Bộ, tỉnh, huyện. Sử dụng các phần mềm ứng dụng phục vụ công tác quản lý, điều hành như: thư điện tử, quản lý tài liệu điện tử, xử lý công việc trên mạng, tin học hóa các dịch vụ công ....

Như vậy, để có một môi trường làm việc ứng dụng CNTT, đòi hỏi Nhà nước phải có sự đầu tư tài chính để trang bị các thiết bị CNTT, đồng thời ban hành các quy định bắt buộc đội ngũ cán bộ công chức viên chức phải sử dụng máy tính, mạng máy tính và các phần mềm để giải quyết công việc hàng ngày.

Hàng năm, Sở thông tin và Truyền thông cần tham mưu UBND tỉnh lập kế hoạch ứng dụng CNTT trong các cơ quan nhà nước, trong đó xác định nguồn kinh phí, các hạng mục trang thiết bị cần đầu tư, các nội dung cần đào tạo, các chương trình cần ứng dụng trong cải cách hành chính công

#### **3.2.4. Giải pháp về tài chính.**

- Ưu tiên đầu tư ngân sách cho đào tạo NNL CNTT.

Hàng năm tỉnh cần trích một nguồn kinh phí (khoảng 1%) chi cho sự nghiệp CNTT, trong đó có đào tạo NNL CNTT.

- Sử dụng ngân sách nhà nước hàng năm chi thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ để triển khai các nghiên cứu ứng dụng CNTT, khuyến khích các đề tài khoa học về CNTT.

- Tạo các điều kiện thuận lợi để các doanh nghiệp đầu tư cơ sở hạ tầng mạng của các doanh nghiệp phục vụ cho ứng dụng CNTT.

- Thu hút các nguồn vốn FDI, ODA, NGO cho phát triển công nghiệp CNTT và đào tạo NNL CNTT.

- Xã hội hóa công tác đào tạo NNL thông qua việc khuyến khích và tạo điều kiện cho cán bộ công chức tự học tập nâng cao trình độ về tin học. Điều này sẽ giảm một phần ngân sách nhà nước cho công tác đào tạo NNL CNTT.

Để thực hiện, hàng năm Sở Thông tin và Truyền thông phải phối hợp với các Sở Kế hoạch đầu tư, Sở Nội vụ để lập kế hoạch kinh phí về kế hoạch ứng dụng CNTT trong các cơ quan nhà nước và kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực CNTT.

### **3.3. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ**

Căn cứ vào sự phân tích tình trạng và các giải pháp phát triển NNL CNTT trong khu vực hành chính công của tỉnh, tác giả có những kiến nghị với các cấp chính quyền như sau:

- Đưa vào văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh nội dung về phát triển và ứng dụng CNTT, trong đó có phát triển NNL CNTT. Từ đó, Tỉnh ủy sẽ ban hành một nghị quyết chuyên đề về phát triển NNL CNTT, làm cơ sở để xây dựng kế hoạch phát triển NNL CNTT của tỉnh.

- Xây dựng và ban hành các tiêu chuẩn ngành nghề, chức danh về CNTT, chức danh cán bộ quản lý CNTT trong các cơ quan Nhà nước.



- Xây dựng và ban hành chế độ ưu đãi về điều kiện làm việc đối với người hoạt động chuyên trách về ứng dụng và phát triển công nghệ thông tin trong các cơ quan nhà nước.

- Xây dựng quy chuẩn về trình độ CNTT đối với cán bộ công chức, quy định bắt buộc cán bộ, công chức sử dụng phương tiện công nghệ thông tin và truyền thông trong công việc. Đẩy mạnh đào tạo kiến thức về CNTT và các kỹ năng sử dụng máy tính, Internet cho cán bộ, công chức.

- Cử chuyên viên CNTT, cán bộ các cấp đi học tập ngắn hạn, nghiên cứu, khảo sát kinh nghiệm trong lĩnh vực CNTT tại các nước có ngành CNTT phát triển.

## KẾT LUẬN

CNTT đã và đang thâm nhập vào tất cả các lĩnh vực kinh tế, xã hội, tạo nên những thay đổi sâu sắc trong các lĩnh vực hoạt động của xã hội loài người. CNTT đã làm thay đổi cơ bản lực lượng sản xuất, quan hệ sản xuất, cơ sở hạ tầng kinh tế xã hội, cấu trúc kinh tế, tính chất lao động, cách thức quản lý kinh tế xã hội và thay đổi cả phương thức tư duy. Đối với công tác quản lý nhà nước trong khu vực hành chính công, CNTT góp phần quan trọng trong công tác điều hành, quản lý, đặc biệt là trong công tác cải cách hành chính hiện nay. Chính vì lẽ đó, nghiên cứu các giải pháp để phát triển CNTT, trong đó có các giải pháp phát triển NNL CNTT là một việc rất cần thiết cần được ưu tiên hàng đầu nhằm tạo tiền đề cho tỉnh Quảng Nam nói riêng và cả nước nói chung nhanh chóng hội nhập, tiến nhanh và bền vững tới xã hội thông tin.

Nhìn chung, nhân lực CNTT trong khu vực hành chính công tỉnh còn tồn tại nhiều yếu kém, và những yếu kém này cũng là đặc điểm chung của nhân lực CNTT trong khu vực hành chính công của cả nước, bởi lẽ, CNTT Việt Nam chỉ mới phát triển những năm gần đây và phát triển với tốc độ rất nhanh, trong khi đó, nguồn lực của chúng ta còn rất yếu để tiếp nhận sự phát triển đó. Để phát triển NNL CNTT, cần xây dựng một chiến lược tổng thể mang tầm quốc gia, trong đó quan tâm thực hiện những giải pháp từ khâu phát hiện và tạo nguồn, đào tạo NNL, tuyển dụng và đãi ngộ, quản lý NNL, bồi dưỡng và đào tạo lại... Từ đó sẽ xây dựng một đội ngũ cán bộ CNTT nòng cốt, kịp thời ứng dụng các tiến bộ của CNTT vào trong công tác quản lý hiện nay.