

# XÂY DỰNG CƠ SỞ DỮ LIỆU THÔNG TIN VỀ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

(Từ kết quả Tổng điều tra cán bộ, công chức năm 2005)

■ TS. VŨ ĐĂNG MINH (\*)

Hồ sơ cán bộ, công chức là tài liệu quan trọng có tính pháp lý phản ánh trung thực về lý lịch của từng cá nhân cán bộ, công chức. Song trên thực tế, công tác quản lý hồ sơ cán bộ, công chức bằng phương pháp truyền thống (hồ sơ giấy) nói chung và hồ sơ điện tử về cán bộ, công chức (là tập hợp những thông tin cơ bản nhất trong hồ sơ cá nhân của cán bộ, công chức, viên chức được truy nhập, sắp xếp, lưu trữ và quản lý bằng hệ quản trị cơ sở dữ liệu) nói riêng thời gian qua chưa được quan tâm, chỉ đạo để thực hiện một cách đầy đủ và nghiêm túc. Do vậy, khi các cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu số liệu để phục vụ cho việc nghiên cứu hoạch định chính sách đối với đội ngũ cán bộ, công chức hoặc ra quyết định về nhân sự thì các cơ quan chuyên môn không cung cấp được hoặc nếu có thì số liệu lại lạc hậu và thiếu chính xác. Trong khuôn khổ bài viết này, chúng tôi xin trình bày về vấn đề quản lý nhà nước đối với công tác xây dựng cơ sở dữ liệu thông tin về đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước.

## I. Thực trạng công tác xây dựng cơ sở dữ liệu về CBCC hành chính

Trong thời gian qua đã có một

số cơ quan, đơn vị mạnh dạn đầu tư nghiên cứu và ứng dụng tin học vào công tác quản lý cán bộ, công chức. Kết quả tổng điều tra, khảo sát thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính và cấp xã năm 2005 cho thấy, có 32 đơn vị bộ, ngành và địa phương đã tiến hành xây dựng phần mềm quản lý cán bộ, công chức. Trong đó, đơn vị triển khai sớm nhất là từ năm 1995 và gần nhất là năm 2005. Dữ liệu thông tin về cán bộ, công chức được xây dựng trên nhiều hệ quản trị cơ sở dữ liệu khác nhau như: SQL Server, Oracle, Access, và được tổ chức theo nhiều mô hình khác nhau: tập trung, phân tán, vừa tập trung vừa phân tán.

Tuy nhiên, có một thực tế là khi triển khai xây dựng việc phân tích và thiết kế sơ sở dữ liệu và các phần mềm quản lý cán bộ, công chức này chưa có sự chỉ đạo thống nhất của cơ quan quản lý nhà nước nên đã dẫn tới tình trạng không có sự thống nhất về cấu trúc dữ liệu, không thống nhất về các chuẩn thông tin đầu vào và đầu ra; việc triển khai xây dựng các phần mềm không được phân tích và thiết kế hệ thống thông tin theo yêu cầu nghiệp vụ của công tác quản lý cán bộ, công chức một cách khoa học và

thống nhất... Kết quả là rất nhiều cơ sở dữ liệu và phần mềm quản lý cán bộ, công chức của các bộ, ngành và địa phương không thể tích hợp và đồng bộ dữ liệu để kết xuất thông tin, báo cáo phục vụ yêu cầu quản lý cán bộ, công chức. Kết quả cụ thể của những cơ sở dữ liệu thông tin về cán bộ, công chức hiện nay mới chỉ dừng lại ở việc cung cấp thông tin về diễn biến lương của cán bộ, công chức; cung cấp các tiêu chí thông tin phục vụ công tác đề bạt, bổ nhiệm; đào tạo, bồi dưỡng mà chưa đáp ứng được yêu cầu của công tác thống kê số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, cũng như công tác dự báo quá trình phát triển của đội ngũ cán bộ, công chức.

Kinh phí đầu tư cho các cơ sở dữ liệu này khá lớn nhưng trên thực tế hiệu quả mang lại của các chương trình này chưa tương xứng với sự đầu tư về thời gian và công sức của các bộ, ngành và địa phương. Đội ngũ cán bộ, công chức làm công nghệ thông tin và thống kê số liệu cán bộ, công chức của các cơ quan trung ương hiện nay chủ yếu là cán bộ kiêm nhiệm, số cán bộ, công chức chuyên trách chiếm khoảng 20% trong tổng số cán bộ, công chức làm công tác quản lý, thống kê của các bộ, ngành và địa phương. Mặt khác, do công tác này chưa

(\*) Vụ Công chức - Viên chức, Bộ Nội vụ

được quan tâm, đầu tư đúng hướng nên một số chương trình phần mềm đã được xây dựng và cài đặt xong trong thời gian qua nhưng vẫn chưa đưa vào sử dụng được, gây lãng phí thời gian và nguồn lực của xã hội.

Vi vậy, để nâng cao chất lượng và hiệu quả công cụ quản lý cán bộ, công chức chính quy và hiện đại, cần thiết phải đánh giá và nhìn nhận một cách nghiêm túc thực trạng của công tác xây dựng cơ sở dữ liệu thông tin về quản lý đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước trong thời gian qua; thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức trực tiếp làm công tác quản lý và thống kê số liệu cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước các cấp. Trên cơ sở đó, tìm ra những nguyên nhân và đề xuất các giải pháp thiết thực nhằm xây dựng được một cơ sở dữ liệu và phần mềm quản lý cán bộ, công chức thống nhất trong toàn quốc; đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức và kỹ năng sử dụng và khai thác cơ sở dữ liệu về quản lý cán bộ, công chức cho những người trực tiếp làm công tác quản lý cán bộ, công chức của các bộ, ngành và địa phương.

## **II. Kiến nghị và giải pháp**

Kết quả tổng điều tra, khảo sát cán bộ, công chức hành chính và cấp xã thu được là thành quả và công sức rất lớn của Lãnh đạo Bộ Nội vụ và cán bộ, công chức ngành Tổ chức nhà nước trong thời gian qua. Những tiêu chí thông tin về đội ngũ cán bộ, công chức qua kết quả tổng điều tra là cơ hội và tiền đề để tiến hành xây dựng cơ sở dữ liệu và phần mềm quản lý cán bộ, công chức thống

nhất trong cả nước khắc phục những hạn chế trong việc triển khai công tác này như đã phân tích trên đây. Tuy nhiên, nếu những sản phẩm này không được tiếp tục củng cố, cập nhật và nâng cấp sớm thì những số liệu thông tin thu được từ kết quả tổng điều tra sẽ nhanh chóng bị lạc hậu. Để giải quyết vấn đề này, chúng tôi xin kiến nghị và đề xuất với cơ quan nhà nước có thẩm quyền sớm xem xét, phê duyệt để triển khai thực hiện ngay các công việc sau:

*Một là*, xây dựng và trình cấp có thẩm quyền ban hành cơ chế để duy trì, quản lý và phát triển cơ sở dữ liệu về cán bộ, công chức ở các bộ, ngành và địa phương trên cơ sở kết quả tổng điều tra năm 2005, cụ thể như:

1. Xây dựng Quy chế quản lý hồ sơ điện tử về cán bộ, công chức nhằm mục đích:

- Quy định tính pháp lý của cơ sở dữ liệu thông tin về cán bộ, công chức được quản lý và lưu giữ bằng công nghệ thông tin.

- Quy định trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức, đơn vị và cá nhân có liên quan trong việc tổ chức và thực hiện các biện pháp quản lý, vận hành và khai thác cơ sở dữ liệu thông tin về cán bộ, công chức của bộ, ngành và địa phương.

- Quy định về chế độ cập nhật, bổ sung và truyền dữ liệu điện tử về cán bộ, công chức.

- Phân định quyền truy cập, trách nhiệm bảo đảm an ninh và an toàn dữ liệu thông tin về đội ngũ cán bộ, công chức.

2. Xây dựng tiêu chuẩn chức danh và chế độ chính sách đối với đội ngũ cán bộ, công chức làm

công tác quản lý hồ sơ và dữ liệu điện tử về cán bộ, công chức để có cơ sở tuyển dụng và bố trí đúng người, đúng việc.

*Hai là*, chuẩn hoá các tiêu chí thông tin đầu vào và đầu ra trong cơ sở dữ liệu về cán bộ, công chức.

Kinh nghiệm rút ra từ thực tiễn xử lý và phân tích số liệu của việc tổng điều tra cán bộ, công chức hành chính và cán bộ, công chức cấp xã năm 2005 cho thấy, nếu cơ quan có thẩm quyền không xây dựng và ban hành các chuẩn thông tin liên quan đến nhân thân, quá trình đào tạo, quá trình công tác của cán bộ, công chức thì kết quả xử lý dữ liệu sẽ cho chúng ta những thông tin thiếu tin cậy, không nhất quán làm ảnh hưởng trực tiếp đến công tác nghiên cứu, hoạch định chính sách đối với đội ngũ cán bộ, công chức. Do vậy, cần thiết phải tổ chức triển khai thực hiện các nội dung công việc sau:

- Xây dựng đề án cấp số hiệu công chức thống nhất bảo đảm mỗi cán bộ, công chức có một số hiệu duy nhất không trùng với bất kỳ người nào khác trong toàn quốc làm chìa khoá chính (Primary Key) để quản lý cán bộ, công chức bằng công nghệ thông tin.

- Xây dựng và trình cấp có thẩm quyền ban hành hệ thống danh mục các chuẩn thông tin đầu vào như: danh mục mã các cơ quan, đơn vị hành chính; danh mục mã chức vụ, danh mục mã trình độ đào tạo, danh mục mã nghề đào tạo, danh mục mã cơ sở đào tạo thuộc hệ thống quốc dân, danh mục mã dân tộc thiểu số,

*(Xem tiếp trang 36)*

pháp luật, làm tốt vai trò "trung gian" nhằm hạn chế thấp những mâu thuẫn phát sinh trong nội bộ nhân dân, tránh khiếu kiện đông người. Có sự trao đổi giao ban định kỳ, theo dõi giải quyết các vụ việc hoà giải ở mỗi phường, tổ chức tọa đàm trao đổi kinh nghiệm nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác hoà giải... để những mâu thuẫn chủ yếu trong nhân dân như tranh chấp đất đai, lối đi, đường nước, những va chạm trong xây dựng, sinh hoạt... được giải quyết ngay tại cơ sở, hạn chế phát sinh các vụ việc phức tạp, các điểm nóng phải xử

lý hình sự, không có đơn thư khiếu kiện tập thể.

Để công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật đạt hiệu quả cao, hạn chế tình trạng vi phạm do không hiểu biết pháp luật của nhân dân, đề nghị các cơ quan chức năng của trung ương cần chỉ đạo đồng bộ để các văn bản luật được ban hành nhanh chóng đi vào cuộc sống, tránh tình trạng "luật chờ nghị định", đề nghị Bộ Tư pháp phối hợp với các bộ, ngành, đoàn thể trung ương hướng dẫn, chỉ đạo cơ sở tăng cường kinh phí cho công tác tuyên truyền phổ biến giáo dục pháp luật, nên có

chế độ phụ cấp trách nhiệm cho thành viên HĐPHGDGPBPL, báo cáo viên, hoà giải viên cấp cơ sở; đồng thời tăng cường kiểm tra việc tuyên truyền giáo dục, pháp luật của cấp dưới bằng các hình thức thích hợp.

Từ thực tế công tác phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan để nâng cao hiệu quả tuyên truyền phổ biến và giáo dục pháp luật mà quận Ba Đình đã và đang triển khai thực hiện có hiệu quả tại cơ sở trong thời gian qua, có thể coi đây là một kinh nghiệm tốt của chính quyền cấp cơ sở trong công tác nói trên. ●

## XÂY DỰNG CƠ SỞ DỮ LIỆU THÔNG TIN...

**(Tiếp theo trang 30)**

danh mục mã tôn giáo, .... làm cơ sở pháp lý cho việc xây dựng phần mềm quản lý cán bộ, công chức thống nhất trong toàn quốc.

Ba là, nghiên cứu, đề xuất giải pháp về công nghệ phục vụ cho việc xây dựng phần mềm quản lý cán bộ, công chức thống nhất trong toàn quốc. Trong đó:

- Về phần mềm: kết quả điều tra cho thấy, hầu hết các phần mềm quản lý cán bộ, công chức sử dụng công nghệ đã quá cũ, không thể mở rộng và nâng cấp được. Đặc biệt là các phần mềm này không thống nhất về các chuẩn thông tin đầu vào nên không có khả năng kết nối, đồng bộ và tích hợp dữ liệu chung được. Do vậy, cần thiết phải tiến hành phân tích, thiết kế lại bài toán quản lý cán bộ, công chức để xây dựng phần mềm mới với đầy đủ chức năng đáp ứng yêu cầu chuyên môn, nghiệp vụ của công tác quản lý cán bộ, công chức.

Sau khi phần mềm chuẩn và thống nhất được xây dựng xong sẽ "vớt" toàn bộ dữ liệu thông tin về cán bộ, công chức từ kết quả tổng điều tra năm 2005 sang cơ sở dữ liệu và phần mềm mới, đồng thời chuyển giao gói phần mềm và dữ liệu riêng rẽ của từng đơn vị về cho các bộ, ngành và địa phương để quản lý, khai thác theo quy định tại Điều 18 Quyết định số 14/QĐ-BNV ngày 6/11/2006 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ.

- Về trang thiết bị công nghệ thông tin: tiến hành đánh giá và bổ sung kịp thời các trang thiết bị đầu cuối trong hệ thống quản lý cán bộ, công chức đồng bộ về cấu hình kỹ thuật bảo đảm kết nối thông suốt từ cơ sở dữ liệu trung tâm (Bộ Nội vụ) tới các bộ, ngành và địa phương (Vụ Tổ chức cán bộ, Sở Nội vụ). Nghiên cứu giải pháp về đường truyền để kết nối và tích hợp được dữ liệu từ bộ, ngành và địa phương về Bộ Nội vụ bảo đảm

tiết kiệm, hiệu quả và bảo đảm an toàn, an ninh mạng.

- Về nguồn nhân lực công nghệ thông tin: Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trực tiếp làm công tác quản lý hồ sơ điện tử về cán bộ, công chức trong hệ thống ngành Tổ chức nhà nước.

Trên đây là một số suy nghĩ bước đầu về công tác quản lý nhà nước đối với lĩnh vực hồ sơ và dữ liệu thông tin về đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước. Chúng tôi hy vọng những vấn đề đặt ra trên đây sớm được cơ quan có thẩm quyền quan tâm, hỗ trợ để cơ sở dữ liệu thông tin thu được từ kết quả tổng điều tra được sớm hoàn thiện và đưa vào ứng dụng có hiệu quả trong công tác quản lý cán bộ, công chức hành chính, đáp ứng mục tiêu quản lý thống nhất hồ sơ điện tử về cán bộ, công chức trong phạm vi toàn quốc ●