

PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ VÀ ĐỔI MỚI SÁNG TẠO CỦA ĐỘI NGŨ NỮ VIÊN CHỨC HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH TRONG MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC SỐ

NGUYỄN MẬU LINH
Học viện Chính trị khu vực III

Nhận bài ngày 17/6/2026. Sửa chữa xong 30/7/2026. Duyệt đăng 05/8/2026.

Abstract

The Fourth Industrial Revolution, characterized by the rapid development of artificial intelligence (AI), big data, and digital platforms, is profoundly transforming governance, training, scientific research, and administrative operations in institutions responsible for education and leadership development. The Ho Chi Minh National Academy of Politics is Vietnam's national center for training and developing leaders and managers. Female staff members constitute the majority of its workforce and represent an important human resource for the Academy. This article identifies emerging requirements for developing their leadership, management, and innovation competencies in a digital work environment. On this basis, it proposes solutions for strengthening the Academy's female workforce to meet the demands of digital transformation.

Keywords: Digital work environment, female staff, innovation.

1. Đặt vấn đề

Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị xác định “Phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia là đột phá quan trọng hàng đầu, là động lực chính để phát triển nhanh lực lượng sản xuất hiện đại, hoàn thiện quan hệ sản xuất, đổi mới phương thức quản trị quốc gia, phát triển kinh tế - xã hội, ngăn chặn nguy cơ tụt hậu, đưa đất nước phát triển bứt phá, giàu mạnh trong kỷ nguyên mới” (Ban Chấp hành Trung ương, 2024). Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh là trung tâm quốc gia đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý trung, cao cấp, cán bộ khoa học lý luận chính trị của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội; ... Trong môi trường làm việc số, phát triển năng lực lãnh đạo, quản lý và đổi mới sáng tạo của nữ viên chức của Học viện là yếu tố quan trọng, yêu cầu bắt buộc ảnh hưởng đến thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Học viện

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Chính sách và yêu cầu mới đối với năng lực lãnh đạo, quản lý, đổi mới sáng tạo của nữ viên chức trong môi trường làm việc số

2.1.1. Chính sách về phát triển cán bộ nữ, chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo

Phát triển đội ngũ nữ viên chức trong môi trường làm việc số được đặt trên nền tảng của hệ thống chủ trương, chính sách nhất quán của Đảng và Nhà nước về công tác cán bộ, bình đẳng giới, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số. Các chính sách này tạo nên khuôn khổ chính trị, pháp lý và định hướng chiến lược để các cơ sở đào tạo, trong đó có Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, xây dựng các chương trình phát triển đội ngũ nữ viên chức đáp ứng yêu cầu của giai đoạn mới.

a. Chính sách về công tác cán bộ nữ và bình đẳng giới

Đảng ta luôn xác định phụ nữ là lực lượng quan trọng trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Email: nguyenmaulinh@gmail.com

Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước xác định *“Phát huy vai trò, tiềm năng to lớn của phụ nữ trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, nâng cao địa vị phụ nữ, thực hiện bình đẳng giới trên mọi lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội là một trong những nhiệm vụ và mục tiêu quan trọng của cách mạng Việt Nam trong thời kỳ mới”*. Nghị quyết khẳng định *“Xây dựng, phát triển vững chắc đội ngũ cán bộ nữ tương xứng với vai trò to lớn của phụ nữ là yêu cầu khách quan, là nội dung quan trọng trong chiến lược công tác cán bộ của Đảng”*. Quan điểm trên cho thấy phát triển cán bộ nữ là một bộ phận của chiến lược cán bộ và chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia. Công tác cán bộ nữ cần được triển khai đồng bộ từ phát hiện, tạo nguồn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đến bố trí, sử dụng và đề bạt. Sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý phụ thuộc vào số lượng nữ trong tổ chức và khả năng tiếp cận thực chất với các cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp.

Chủ trương của Đảng được cụ thể hóa thông qua Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 03/3/2021 của Chính phủ ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030 và Quyết định số 2282/QĐ-TTg ngày 31/12/2020 phê duyệt Chương trình *“Tăng cường sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo và quản lý ở các cấp hoạch định chính sách giai đoạn 2021-2030”* (Thủ tướng Chính phủ, 2020a). Các văn bản này đặt việc tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý vào phạm vi trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức, đồng thời yêu cầu gắn mục tiêu bình đẳng giới với công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và sử dụng cán bộ.

Đối với đội ngũ nữ trí thức, giảng viên và nghiên cứu viên, các chính sách còn cho thấy bình đẳng giới không thể chỉ được đánh giá thông qua tỷ lệ nữ trong tổng số nhân lực. Bình đẳng thực chất cần được thể hiện ở khả năng tham gia xây dựng chính sách, chủ trì nhiệm vụ chuyên môn, đề tài khoa học, chương trình đổi mới và đảm nhiệm các vị trí lãnh đạo, quản lý. Vì vậy, tại Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, phát triển cán bộ nữ cần gắn với việc phát hiện, bồi dưỡng nữ viên chức có trình độ chuyên môn, năng lực đổi mới và tạo điều kiện để họ được tham gia các nhiệm vụ có tính chiến lược.

b. Chính sách về chuyển đổi số, khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo

Hệ thống chính sách về chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo đã tạo ra những yêu cầu mới đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình Chuyển đổi số quốc gia xác định mục tiêu phát triển Chính phủ số, kinh tế số và xã hội số (Thủ tướng Chính phủ, 2020b). Chương trình thể hiện sự chuyển dịch từ ứng dụng công nghệ thông tin đơn lẻ sang chuyển đổi tổng thể phương thức quản trị, tổ chức hoạt động và cung cấp dịch vụ trên cơ sở dữ liệu và công nghệ số. Yêu cầu đối với viên chức nói chung và nữ viên chức nói riêng phải chuyển từ vị trí người sử dụng thụ động các phần mềm sang chủ thể tham gia lựa chọn, triển khai, đánh giá và cải tiến các giải pháp công nghệ.

Định hướng này được nâng lên thành chủ trương mang tính đột phá tại Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị. Nghị quyết khẳng định *“Thể chế, nhân lực, hạ tầng, dữ liệu và công nghệ chiến lược là những nội dung trọng tâm, cốt lõi”* và yêu cầu *“chú trọng bảo đảm nguồn nhân lực trình độ cao cho phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia”*. Nghị quyết yêu cầu triển khai sâu rộng phong trào *“học tập số”*, nâng cao kiến thức khoa học, công nghệ và kiến thức số trong đội ngũ cán bộ, công chức và nhân dân; đồng thời khuyến khích các hoạt động sáng tạo, cải tiến nhằm nâng cao hiệu quả công việc và năng suất lao động (Ban Chấp hành Trung ương, 2024). Chủ trương này cho thấy năng lực số và đổi mới sáng tạo không còn là năng lực bổ trợ mà trở thành một cấu phần thiết yếu của năng lực thực thi công vụ và năng lực nghề nghiệp. Đối với nữ viên chức Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, yêu cầu đó cần được cụ thể hóa thành khả năng khai thác dữ liệu, ứng dụng trí tuệ nhân tạo, đổi mới phương pháp giảng dạy và nghiên cứu, quản lý công việc trên nền tảng số và chủ động đề xuất các sáng kiến cải tiến hoạt động của đơn vị.

Cùng với thúc đẩy khai thác dữ liệu, hệ thống chính sách hiện hành cũng tăng cường yêu cầu về an toàn, bảo mật và trách nhiệm trong sử dụng dữ liệu. Luật Dữ liệu số 60/2024/QH15 tạo khuôn khổ

pháp lý đối với xây dựng, phát triển, bảo vệ, quản trị, xử lý và sử dụng dữ liệu. Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân số 91/2025/QH15 tiếp tục đặt ra các yêu cầu chặt chẽ hơn đối với việc thu thập, xử lý và bảo vệ dữ liệu cá nhân. Trong môi trường đào tạo và nghiên cứu lý luận chính trị, nơi viên chức thường xuyên tiếp cận thông tin về cán bộ, học viên, đề tài khoa học và tài liệu nội bộ, các quy định này đòi hỏi năng lực số phải luôn đi đôi với ý thức bảo mật, liêm chính học thuật và trách nhiệm nghề nghiệp.

c. Định hướng của Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

Trên cơ sở các chủ trương chung của Đảng và Nhà nước, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh đã triển khai Dự án “*Xây dựng mô hình quản trị Học viện thông minh*”. Mô hình được xây dựng với các hạng mục từ cơ sở vật chất, hạ tầng kỹ thuật đến hệ thống phần mềm thông minh và cơ sở dữ liệu lớn, phục vụ toàn diện các mặt công tác và triển khai trên phạm vi toàn hệ thống Học viện. Lãnh đạo Học viện xác định đây là hoạt động “*chuyển đổi số toàn diện mọi mặt trên toàn hệ thống Học viện*”, hướng tới xây dựng Học viện số trong tương lai (Đức Mạnh, HG, 2024). Định hướng xây dựng Học viện thông minh cho thấy sự đổi mới mô hình quản trị, đào tạo, nghiên cứu khoa học và phối hợp giữa các đơn vị. Việc hình thành các hệ thống phần mềm dùng chung, cơ sở dữ liệu lớn, chữ ký số, học liệu số và các phương thức đào tạo trực tiếp kết hợp trực tuyến tạo điều kiện nâng cao hiệu quả hoạt động. Cùng với những cơ hội, định hướng đòi hỏi cán bộ, giảng viên và nghiên cứu viên phải có năng lực sử dụng công nghệ một cách thành thạo, an toàn và phù hợp với yêu cầu chuyên môn.

2.1.2. Yêu cầu mới đối với đội ngũ nữ viên chức trong môi trường làm việc số

Sự phát triển của chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo và đổi mới sáng tạo đang làm thay đổi căn bản phương thức quản trị, tổ chức công việc và thực hiện nhiệm vụ trong các cơ sở đào tạo, nghiên cứu. Đối với Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, đội ngũ nữ viên chức cũng cần phải thích ứng với những yêu cầu mới của môi trường làm việc số.

a. Năng lực lãnh đạo, quản lý trong môi trường số

Để đáp ứng yêu cầu mới, nữ viên chức ở vị trí lãnh đạo, quản lý, cần có khả năng nhận thức đầy đủ tác động của chuyển đổi số đối với chức năng, nhiệm vụ và phương thức hoạt động của đơn vị. Bên cạnh đó, cần có khả năng tổ chức công việc trên các nền tảng số; khả năng tạo động lực đổi mới và chuyển từ quản lý dựa vào kinh nghiệm sang kết hợp giữa kinh nghiệm, bằng chứng và dữ liệu; khả năng nhận diện, dự báo và xử lý các rủi ro liên quan đến nhân lực, công nghệ, dữ liệu, bảo mật và phối hợp liên đơn vị nhằm bảo đảm quá trình đổi mới được thực hiện có định hướng, có kiểm soát và phù hợp với chức năng của Học viện.

b. Năng lực quản trị dữ liệu

Trong môi trường làm việc số, dữ liệu trở thành nguồn lực quan trọng phục vụ quản lý, đào tạo, nghiên cứu khoa học và đánh giá chất lượng. Vì vậy, nữ viên chức phải hiểu giá trị của dữ liệu đối với việc tổ chức công việc và ra quyết định. Yêu cầu này bao gồm khả năng xác định loại dữ liệu cần thiết, thu thập, phân loại, lưu trữ và khai thác dữ liệu đúng mục đích; đọc và phân tích các báo cáo số; nhận diện xu hướng; sử dụng dữ liệu để xây dựng kế hoạch, phân bổ nguồn lực, theo dõi tiến độ và đánh giá kết quả. Đối với đội ngũ cán bộ giảng viên của Học viện, năng lực quản trị dữ liệu còn thể hiện ở khả năng tổ chức dữ liệu nghiên cứu, kiểm tra chất lượng thông tin và sử dụng bằng chứng trong giảng dạy, nghiên cứu. Việc khai thác dữ liệu phải luôn gắn với trách nhiệm bảo vệ dữ liệu cá nhân, dữ liệu nội bộ và thông tin thuộc phạm vi bảo mật.

c. Năng lực ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong thực hiện nhiệm vụ

Sự phát triển nhanh của trí tuệ nhân tạo tạo ra nhiều khả năng hỗ trợ hoạt động đào tạo, nghiên cứu và quản lý. Vì vậy, nữ viên chức cần có khả năng sử dụng AI để phục vụ hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Nữ viên chức cần có khả năng xác định đúng mục đích, lựa chọn công cụ phù hợp, xây dựng yêu cầu rõ ràng, kiểm tra chất lượng đầu ra và chịu trách nhiệm đối với sản phẩm cuối cùng. Bên cạnh đó, nữ viên chức cần phải có khả năng phát hiện thông tin sai lệch, nguồn trích dẫn không tồn tại, nội dung thiên lệch hoặc kết luận vượt quá dữ liệu. Đồng thời, cũng phải có khả năng

kiểm soát dữ liệu để không đưa tài liệu mật, dữ liệu cá nhân hoặc thông tin nội bộ lên các nền tảng không được phép. Trong hoạt động đào tạo và nghiên cứu lý luận chính trị, việc ứng dụng AI cần luôn gắn với tư duy phản biện, trách nhiệm học thuật, tôn trọng quyền sở hữu trí tuệ, bảo mật thông tin và yêu cầu chính trị, tư tưởng của Học viện.

d. Năng lực tự học và đổi mới sáng tạo

Với sự phát triển nhanh chóng của công nghệ và phương thức làm việc nên việc thành thạo một công cụ cụ thể chỉ có giá trị trong một khoảng thời gian nhất định. Vì vậy yêu cầu bền vững hơn đối với nữ viên chức là khả năng tự học, tự cập nhật, chủ động phát triển nghề nghiệp và đổi mới sáng tạo trong công việc. Mỗi viên chức cần có khả năng đánh giá điểm mạnh, hạn chế và khoảng trống năng lực của bản thân để từ đó xác định nội dung cần học tập sao cho phù hợp với vị trí việc làm và yêu cầu công việc. Kết quả học tập phải được chuyển hóa thành những thay đổi cụ thể trong công việc như cải tiến quy trình, nâng cao chất lượng bài giảng, hoàn thiện phương pháp nghiên cứu hoặc giải quyết vấn đề thực tiễn. Việc học tập cũng cần gắn với chia sẻ chuyên môn với các đồng nghiệp khác trong Học viện.

Như vậy, trong môi trường làm việc số, đội ngũ nữ viên chức Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh không chỉ cần nâng cao trình độ chuyên môn mà còn phải đồng thời phát triển năng lực lãnh đạo, quản lý, quản trị dữ liệu, ứng dụng trí tuệ nhân tạo, tự học và đổi mới sáng tạo. Sự kết hợp đồng bộ các năng lực này là điều kiện quan trọng để nữ viên chức thích ứng với yêu cầu mới, nâng cao chất lượng thực hiện nhiệm vụ và tham gia tích cực hơn vào quá trình đổi mới quản trị, đào tạo và nghiên cứu khoa học của Học viện.

2.2. Giải pháp phát triển năng lực lãnh đạo, quản lý và đổi mới sáng tạo của đội ngũ nữ viên chức Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

Có thể thấy, phát triển năng lực lãnh đạo, quản lý và đổi mới sáng tạo của đội ngũ nữ viên chức cần được thực hiện như một bộ phận trong chiến lược phát triển nhân lực và chuyển đổi số của Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh. Trên cơ sở thực trạng đội ngũ và những yêu cầu mới của môi trường làm việc số, có thể đưa ra một số giải pháp phát triển năng lực lãnh đạo, quản lý và đổi mới sáng tạo của đội ngũ nữ viên chức Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh như sau:

2.2.1. Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của cấp ủy, lãnh đạo về phát triển đội ngũ nữ viên chức

Cần nâng cao nhận thức của cấp ủy, lãnh đạo Học viện và các đơn vị trực thuộc về vai trò của đội ngũ nữ viên chức đối với sự phát triển của Học viện trong môi trường làm việc số. Phát triển cán bộ nữ giúp thực hiện bình đẳng giới và là giải pháp khai thác hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao hiện có. Vì vậy, mục tiêu phát triển năng lực và tăng cường sự tham gia của nữ viên chức cần được đưa vào chiến lược, kế hoạch công tác cán bộ, kế hoạch chuyển đổi số và chương trình đổi mới của Học viện. Người đứng đầu các đơn vị cần chịu trách nhiệm trong việc phát hiện, tạo nguồn, giao nhiệm vụ, bồi dưỡng và tạo cơ hội để nữ viên chức tham gia các hoạt động chuyên môn có tính chiến lược.

2.2.2. Hoàn thiện công tác quy hoạch, đào tạo, bố trí và sử dụng nữ viên chức

Học viện cần rà soát cơ cấu nữ viên chức theo độ tuổi, trình độ, vị trí việc làm, lĩnh vực chuyên môn và khả năng phát triển để xây dựng kế hoạch tạo nguồn cán bộ nữ có tính dài hạn. Công tác quy hoạch cần dựa trên phẩm chất, năng lực, kết quả công việc, triển vọng phát triển và nhu cầu nhân sự thực tế của từng đơn vị. Đối với nữ viên chức thuộc diện quy hoạch, cần xây dựng lộ trình phát triển cá nhân, tạo điều kiện tham gia các chương trình đào tạo gắn với chuyển đổi số.

2.2.3. Đổi mới nội dung và phương thức đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu năng lực

Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cần gắn với vị trí việc làm và nhiệm vụ thực tế của từng nhóm nữ viên chức. Chương trình bồi dưỡng cần tập trung vào lãnh đạo và quản lý trong môi trường số, quản trị dữ liệu, ứng dụng trí tuệ nhân tạo, quản lý sự thay đổi, đổi mới sáng tạo, an toàn thông tin và liêm chính học thuật. Nội dung bồi dưỡng cần phù hợp với yêu cầu công việc của đội ngũ cán bộ phòng ban và đội ngũ giảng viên. Phương thức tổ chức nên kết hợp học trực tiếp với học trực tuyến, tự học có hướng dẫn, tư vấn cá nhân, sinh hoạt chuyên môn và thực hành giải quyết vấn đề. Kết quả bồi dưỡng

nên thể hiện qua sản phẩm cụ thể như sáng kiến cải tiến, học liệu số, quy trình mới, báo cáo phân tích dữ liệu hoặc giải pháp ứng dụng công nghệ vào công việc.

2.2.4. Tạo môi trường và cơ chế khuyến khích nữ viên chức đổi mới sáng tạo

Đổi mới sáng tạo chỉ có thể phát triển khi nữ viên chức được trao cơ hội. Học viện cần xây dựng cơ chế tiếp nhận, lựa chọn, thử nghiệm và đánh giá các sáng kiến của nữ viên chức trong quản trị, đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ người học. Những ý tưởng có tính khả thi nên được hỗ trợ về chuyên môn, công nghệ, thời gian và nguồn lực để triển khai. Các sáng kiến có hiệu quả cần được phổ biến, nhân rộng và xem xét như một căn cứ trong đánh giá, thi đua, khen thưởng và phát triển nghề nghiệp.

2.2.5. Hoàn thiện cơ sở hạ tầng và hệ sinh thái số

Học viện cần tiếp tục đầu tư đồng bộ cơ sở hạ tầng công nghệ. Trong đó, cần nâng cấp hệ thống mạng, thiết bị làm việc, phòng học thông minh, nền tảng quản trị, kho học liệu số và cơ sở dữ liệu dùng chung. Đồng thời, cần bảo đảm khả năng kết nối, chia sẻ và khai thác dữ liệu giữa các đơn vị trong Học viện cũng như với hệ thống Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh. Các phần mềm và nền tảng số cần được tích hợp theo hướng thống nhất, thuận tiện, hạn chế tình trạng đầu tư phân tán, dữ liệu trùng lặp hoặc viên chức phải thực hiện đồng thời nhiều thao tác trên các hệ thống khác nhau. Trên nền tảng đó, Học viện có thể tạo lập một môi trường làm việc số an toàn, liên thông và linh hoạt, giúp nữ viên chức chuyển hóa kiến thức, kỹ năng được bồi dưỡng thành những đổi mới cụ thể trong tổ chức công việc và thực hiện nhiệm vụ.

2.2.6. Tăng cường khả năng tiếp cận và làm chủ công nghệ, dữ liệu và trí tuệ nhân tạo

Học viện cần bảo đảm nữ viên chức được tiếp cận bình đẳng với hạ tầng số, nền tảng quản trị, cơ sở dữ liệu, học liệu số và các công cụ hỗ trợ chuyên môn; xây dựng hướng dẫn sử dụng thống nhất, tổ chức hỗ trợ kỹ thuật thường xuyên và phát triển các chương trình thực hành theo mức độ năng lực của người sử dụng. Việc bồi dưỡng phải giúp nữ viên chức hiểu cách quản trị, phân tích và sử dụng dữ liệu trong lập kế hoạch, giảng dạy, nghiên cứu và đánh giá kết quả công việc. Đối với việc ứng dụng trí tuệ nhân tạo, Học viện cần xây dựng quy định nội bộ về phạm vi sử dụng, loại dữ liệu không được cung cấp cho nền tảng bên ngoài, trách nhiệm kiểm chứng nội dung và yêu cầu công khai mức độ hỗ trợ của AI trong sản phẩm chuyên môn. Qua đó, nữ viên chức có thể chủ động khai thác công nghệ để nâng cao hiệu quả công việc, kiểm soát các nguy cơ liên quan đến sai lệch thông tin, bản quyền, bảo mật và phụ thuộc quá mức vào trí tuệ nhân tạo.

3. Kết luận

Chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo đang tạo ra những yêu cầu mới đối với đội ngũ viên chức, trong đó có nữ viên chức Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh. Với tỷ lệ nữ 59,87% chiếm hơn một nửa tổng số cán bộ, viên chức, đội ngũ nữ viên chức có vai trò quan trọng trong thực hiện các nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học, quản lý và phục vụ của Học viện. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu trong môi trường làm việc số, đội ngũ này cần tiếp tục được phát triển toàn diện về năng lực lãnh đạo, quản lý, quản trị dữ liệu, ứng dụng trí tuệ nhân tạo, tự học và đổi mới sáng tạo. Bài viết đã đề xuất một số giải pháp theo hướng đồng bộ từ nhận thức, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đầu tư hạ tầng, ứng dụng công nghệ, hoàn thiện cơ chế sử dụng và tạo động lực phát triển nhằm phát triển năng lực lãnh đạo, quản lý và đổi mới sáng tạo của đội ngũ nữ viên chức Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh trong môi trường làm việc số.

Tài liệu tham khảo

Ban Chấp hành Trung ương (2024). *Ng nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia*.

Đức Mạnh, HG (2024). *Khai trương “Mô hình quản trị thông minh Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh”*. Cổng thông tin điện tử Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. <https://hcma.vn/Pages/chi-tiet-tin.aspx?ItemID=18370&cm=4>.

Thủ tướng Chính phủ (2020a). *Quyết định Số 2282/QĐ-TTg, ngày 31/12/2020 phê duyệt chương trình “Tăng cường sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo và quản lý ở các cấp hoạch định chính sách giai đoạn 2021 - 2030”*.

Thủ tướng Chính phủ (2020b). *Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 phê duyệt “Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”*.