

Số:

Hà Nội, ngày      tháng      năm

**QUYẾT ĐỊNH**  
**Về việc ban hành bộ năng lực chung và năng lực quản lý của**  
**Tập đoàn Bưu chính Viễn thông Việt Nam**

**TỔNG GIÁM ĐỐC TẬP ĐOÀN**

*Căn cứ Quyết định số 955/QĐ-TTg ngày 24/6/2010 của Thủ tướng chính phủ về việc chuyển Công ty mẹ - Tập đoàn Bưu chính Viễn thông Việt Nam thành Công ty TNHH một thành viên do Nhà nước là chủ sở hữu;*

*Căn cứ Nghị định số 25/2016/NĐ-CP ngày 06/04/2016 của Chính phủ về Điều lệ tổ chức và hoạt động của Tập đoàn Bưu chính Viễn thông Việt Nam;*

*Căn cứ Quyết định số 1311/QĐ-VNPT-KHCN&ĐT ngày 21/10/2013 của Tổng giám đốc Tập đoàn về việc ban hành Khung năng lực chung cán bộ - công nhân viên VNPT;*

*Theo đề nghị của Trưởng Ban Nhân lực.*

**QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này bộ năng lực chung và năng lực quản lý của Tập đoàn Bưu chính Viễn thông như tại Phụ lục kèm theo. Quyết định này thay thế Quyết định số 1311/QĐ-VNPT-KHCN&ĐT ngày 21/10/2013.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.

**Điều 3.** Các Ông/Bà: Chánh Văn phòng Tập đoàn, Trưởng các Ban chuyên môn nghiệp vụ Tập đoàn; Tổng Giám đốc, Giám đốc các đơn vị trực thuộc Tập đoàn; Tổng Giám đốc các Tổng công ty Dịch vụ Viễn thông, Tổng công ty Truyền thông chịu trách nhiệm thi hành quyết định này./.

**Nơi nhận:**

- Như Điều 3;
- Chủ tịch HĐQT (để b/c);
- Các PTGD;
- Lưu VT, NL (trangnth).

**TỔNG GIÁM ĐỐC**

Số eOffice: 514918/VBKS

**Huỳnh Quang Liêm**

**Phụ lục. Bộ năng lực chung và năng lực quản lý của Tập đoàn Bru chính Viễn thông Việt Nam**  
(Ban hành kèm theo Quyết định số /VNPT-NL ngày / /2023 của Tổng Giám đốc Tập đoàn)

**I. Năng lực chung**

**1. Năng lực Định hướng mục tiêu và kết quả**

<b>Tên năng lực:</b> Định hướng mục tiêu và kết quả (Goal and Result Orientation)				
<b>Định nghĩa:</b> Tư duy hướng tới việc chủ động khởi xướng và chấp nhận các thách thức để thực hiện công việc ở mức tiêu chuẩn cao hơn mỗi ngày. Thường xuyên nỗ lực hết sức để đạt và vượt các mục tiêu của cá nhân, của nhóm và của đơn vị.				
<b>Cấp độ 1</b>	<b>Cấp độ 2</b>	<b>Cấp độ 3</b>	<b>Cấp độ 4</b>	<b>Cấp độ 5</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nắm rõ các nhiệm vụ, yêu cầu và kết quả mong đợi của vị trí đảm nhiệm</li> <li>- Thực hiện một số các công việc đơn giản thuộc phạm vi chuyên môn, cần hướng dẫn</li> <li>- Mong muốn học hỏi và trau dồi kiến thức, hiểu biết về năng lực Định hướng mục tiêu và kết quả</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nắm được mục tiêu tháng, quý, năm, yêu cầu nhiệm vụ công việc</li> <li>- Trình bày được các bước thực hiện công việc, kế hoạch hành động</li> <li>- Trách nhiệm, cam kết hoàn thành công việc đáp ứng mục tiêu, yêu cầu, tiêu chuẩn công việc ở mức độ cơ bản</li> <li>- Xác định được những vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện các công việc</li> <li>- Trong những trường hợp có khó khăn nhất định, vẫn cần có sự hướng dẫn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nắm được chức năng nhiệm vụ của các bộ phận phối hợp và mục tiêu, yêu cầu công việc của các cá nhân/ bộ phận khác liên quan</li> <li>- Nắm được cách thức phối hợp công việc của mình với công việc của người khác</li> <li>- Tìm kiếm thông tin về các yếu tố ảnh hưởng đến mục tiêu công việc, các cơ hội mới</li> <li>- Xây dựng chương trình hành động cụ thể</li> <li>- Hoàn thành mục tiêu công việc được giao một cách hệ thống, ổn định và chắc chắn</li> <li>- Xác định được những vấn đề thông thường phát sinh trong quá trình thực hiện các công việc</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mô tả các nguyên tắc để nâng cao hiệu quả các hoạt động chung của đơn vị</li> <li>- Đề xuất cải tiến, thay đổi cách làm</li> <li>- Đặt ra mức ưu tiên và phân bổ các nguồn lực sẵn có để giải quyết các công việc trong trường hợp khẩn cấp hoặc khó lường</li> <li>- Xây dựng được mục tiêu kế hoạch của bộ phận/đơn vị phù hợp với kế hoạch sản xuất kinh doanh của tổ chức</li> <li>- Xây dựng các bài học, kiểm tra về năng lực</li> <li>- Đánh giá, hướng dẫn kèm cặp cho đồng nghiệp cách thức xây dựng kế hoạch, mục tiêu công việc và hiện thực</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lập kế hoạch, hướng mục tiêu công việc của cá nhân/bộ phận đến việc thực hiện sứ mệnh, tầm nhìn, chiến lược của Đơn vị, Tập đoàn; xây dựng các mục tiêu dài hạn của Đơn vị</li> <li>- Là tấm gương, ảnh hưởng thúc đẩy người khác, tham gia các hoạt động nâng cao năng lực định hướng mục tiêu kết quả</li> <li>- Chủ trì tổ chức, điều phối các bộ phận, phòng ban xây dựng, triển khai, hoàn thành mục tiêu, kế hoạch chung đã đề ra</li> <li>- Đánh giá, ghi nhận các cá nhân, bộ phận hoàn thành xuất sắc</li> <li>- Đưa ra biện pháp khắc phục, ngăn ngừa hạn chế</li> </ul>

		và giải quyết một cách độc lập - Hỗ trợ, kèm cặp người khác trong việc áp dụng năng lực ở một mức độ nhất định	hóa các mục tiêu đã xác định - Xây dựng, triển khai, cải tiến các chính sách, quy trình, quy định có liên quan	phát sinh trong quá trình triển khai công việc - Theo dõi, đánh giá quá trình thực hiện công việc của các bộ phận, đơn vị - Linh hoạt điều chỉnh mục tiêu chung và có phương án hoàn thành kế hoạch - Định hướng, kế hoạch đào tạo dài hạn về hoạt động xây dựng, triển khai và hoàn thành vượt các mục tiêu ở cấp độ đơn vị
--	--	---	---	---

## 2. Năng lực Sáng tạo đổi mới (Creativity & Innovation)

**Tên năng lực:** Sáng tạo đổi mới (Creativity and Innovation)

**Định nghĩa:** Tạo ra những giải pháp sáng tạo đổi mới trong những tình huống công việc, thử nghiệm những phương pháp mới, khác biệt để xử lý các vấn đề của thực tiễn công việc

Cấp độ 1	Cấp độ 2	Cấp độ 3	Cấp độ 4	Cấp độ 5
- Hiểu các khái niệm cơ bản về sự thay đổi, sáng tạo và đổi mới - Ghi nhận, sẵn sàng lắng nghe, có tinh thần học hỏi để nâng cao năng lực sáng tạo đổi mới - Có thể thực hiện được những sáng tạo đổi mới nhỏ trong các trường hợp đơn giản dưới sự chỉ	- Nhận dạng được các yếu tố tác động đến sự thay đổi, sáng tạo và đổi mới trong tổ chức - Hiểu được một số kỹ thuật/ công cụ trong sáng tạo đổi mới - Xác định được những vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện đổi mới sáng tạo - Áp dụng năng lực	- Hiểu được các cách thức sáng tạo như: Tìm hiểu và thu thập thêm thông tin; tìm kiếm nhận ra các cơ hội mới; có tầm nhìn rộng hơn, vượt ra ngoài ý tưởng; đổi mới cả về sản phẩm dịch vụ và môi trường/ cách thức làm việc; tìm kiếm ý tưởng mới từ khách hàng; cách thức đổi mới	- Dự đoán được những vấn đề có thể phát sinh trong quá trình thực thi việc sáng tạo đổi mới - Đưa ra các biện pháp phòng ngừa rủi ro hiệu quả trong quá trình đổi mới sáng tạo - Vận dụng năng lực trong các trường hợp mới, khó khăn nhất định - Giám sát các hoạt động	- Chủ động đưa ra các giải pháp để thúc đẩy văn hóa đổi mới sáng tạo theo định hướng của tổ chức - Lập kế hoạch thực thi và giám sát các hoạt động phát huy năng lực đổi mới sáng tạo của đơn vị - Là tấm gương lan tỏa tinh thần chủ động học

dẫn của người khác	trong những trường hợp khó khăn nhất định vẫn cần sự hỗ trợ của người khác	<p>với các tình huống khó khi đổi mới; công nghệ giúp đột phá và xu hướng thay đổi...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ứng dụng trong các trường hợp thường gặp một cách độc lập</li> <li>- Hình thành tư duy phát triển sản phẩm, dịch vụ tập trung vào khách hàng và vấn đề của khách hàng</li> <li>- Đánh giá ý tưởng sáng tạo</li> <li>- Hướng dẫn lại người khác thực thi năng lực sáng tạo đổi mới ở một mức độ nhất định</li> </ul>	<p>sáng tạo đổi mới và đưa ra các biện pháp cải tiến kịp thời</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Huấn luyện và cố vấn người khác để phát triển năng lực sáng tạo đổi mới</li> <li>- Xây dựng các chính sách, quy trình, quy định liên quan đến đổi mới sáng tạo</li> </ul>	<p>tập ứng dụng, sáng tạo trong công việc, tạo ra nhiều sáng kiến giúp tăng năng suất lao động</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Xác định và tìm ra giải pháp cho hầu hết các vấn đề phát sinh có liên quan đến thực thi công việc</li> <li>- Định hướng huấn luyện, đào tạo được các nội dung, chuyên đề về đổi mới sáng tạo cho các đơn vị trực thuộc ở cấp độ cao</li> </ul>
--------------------	--	--	--	--

### 3. Năng lực Lan tỏa văn hóa VNPT (VNPT culture inspiration)

<b>Tên năng lực:</b> Lan tỏa văn hóa VNPT (VNPT culture inspiration)				
<b>Định nghĩa:</b> Hiểu biết về văn hoá VNPT, hiểu về lịch sử hình thành, tầm nhìn, sứ mệnh, triết lý, đạo đức, giá trị cốt lõi... của VNPT, nhiệt huyết lan tỏa và xây dựng văn hóa VNPT, lan tỏa hình ảnh chuyên nghiệp của VNPT trong nội bộ và tới khách hàng.				
<b>Cấp độ 1</b>	<b>Cấp độ 2</b>	<b>Cấp độ 3</b>	<b>Cấp độ 4</b>	<b>Cấp độ 5</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hiểu biết về văn hóa VNPT như ghi nhớ về lịch sử hình thành, tầm nhìn, sứ mệnh, triết lý, đạo đức, giá trị cốt lõi, ý nghĩa của VNPT ca, quy định về hành vi ứng xử của VNPT ...</li> <li>- Thực hiện triển khai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Thể hiện trách nhiệm, cam kết trong quá trình triển khai văn hoá VNPT</li> <li>- Có thể độc lập triển khai thực hiện các công việc triển khai văn hoá VNPT một cách độc lập, không cần hướng dẫn</li> <li>- Xác định được những</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Thể hiện quan điểm độc lập, rõ ràng, nhất quán trong quá trình triển khai văn hoá VNPT</li> <li>- Chủ động thực hiện các công việc triển khai văn hoá VNPT một cách độc lập, không cần hướng dẫn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Phân tích sâu sắc về các yếu tố hình thành nên văn hoá VNPT</li> <li>- Thực hiện độc lập các công việc phức tạp cao liên quan đến triển khai văn hoá VNPT</li> <li>- Đào tạo và huấn luyện, giám sát các hoạt động</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sáng tạo, linh hoạt trong quá trình triển khai văn hoá VNPT</li> <li>- Xác định và tìm ra giải pháp cho hầu hết các vấn đề phát sinh phức tạp có liên quan đến việc triển khai văn hoá VNPT tại đơn vị</li> </ul>

<p>văn hoá VNPT trong các trường hợp đơn giản, cần sự chỉ dẫn của người khác</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ghi nhận, sẵn sàng lắng nghe, có tinh thần học hỏi để hoà nhập cùng văn hoá VNPT</li> </ul>	<p>vấn đề đơn giản phát sinh trong quá trình thực thi các công việc có liên quan đến công tác triển khai văn hoá VNPT tại đơn vị</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Xác định mức ưu tiên và phân bổ các nguồn lực sẵn có để giải quyết các công việc có liên quan đến công tác triển khai văn hoá VNPT trong trường hợp khẩn cấp hoặc khó lường</li> <li>- Hướng dẫn lại người khác thực thi lan tỏa văn hóa VNPT</li> </ul>	<p>có liên quan đến công tác triển khai văn hoá VNPT</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Xây dựng các chính sách, quy định ở cấp đơn vị có liên quan đến công tác xây dựng văn hoá VNPT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Đề xuất những nét văn hóa mới phù hợp với VNPT trong bối cảnh mới trong tương lai</li> <li>- Đề xuất đưa ra các sáng kiến triển khai, lan tỏa Văn hóa VNPT ứng dụng vào thực tế công việc, xây dựng hình ảnh chuyên nghiệp</li> <li>- Là tấm gương truyền thông, quảng bá văn hóa VNPT đến bạn bè, đồng nghiệp khách hàng quốc tế</li> <li>- Định hướng các hoạt động đào tạo phát triển năng lực lan tỏa văn hóa VNPT ở cấp độ cao</li> </ul>
---	--	---	---	---

#### 4. Năng lực Định hướng khách hàng làm trung tâm (Customer centricity)

**Tên năng lực:** Định hướng khách hàng làm trung tâm (Customer centricity)

**Định nghĩa:** Giải quyết kịp thời các mối quan tâm/ yêu cầu của khách hàng (cả khách hàng nội bộ và khách hàng bên ngoài đơn vị) với thái độ phục vụ tận tình, thân thiện và luôn biết làm hài lòng khách hàng

Cấp độ 1	Cấp độ 2	Cấp độ 3	Cấp độ 4	Cấp độ 5
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hiểu được các khái niệm liên quan như nhu cầu, mong muốn của khách hàng, ý nghĩa, giá trị của việc định hướng khách hàng làm trung tâm</li> <li>- Liệt kê được các nhóm khách hàng (bao gồm khách hàng bên ngoài và khách hàng nội bộ) và yêu cầu của từng nhóm khách hàng</li> <li>- Thực hiện một số các công việc đơn giản theo yêu cầu khách hàng, cần có sự hướng dẫn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nắm được các quy định của đơn vị liên quan đến SLA (Service Level Agreement - SLA - Thỏa thuận mức độ dịch vụ), chất lượng đáp ứng cho khách hàng</li> <li>- Chủ động tìm kiếm thông tin từ các bộ phận khác nhau của khách hàng để hiểu những nhu cầu và mong đợi của khách hàng</li> <li>- Xử lý được một số vấn đề, yêu cầu của khách hàng đúng quy định và theo sự hướng dẫn, giám sát của người khác</li> <li>- Nhận biết được những vấn đề phát sinh trong quá trình phục vụ khách hàng và báo cáo kịp thời đến các cấp có thẩm quyền để giải quyết nhằm đảm bảo chất lượng dịch vụ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mô tả được rõ ràng các yếu tố ảnh hưởng đến việc đáp ứng các nhu cầu hiện tại và tương lai của khách hàng</li> <li>- Đưa ra các giải pháp có thể đáp ứng nhanh chóng, hiệu quả các yêu cầu mới của khách hàng</li> <li>- Có thể xác định được những vấn đề thông thường phát sinh và đưa ra các giải pháp xử lý</li> <li>- Phối hợp chặt chẽ với đồng nghiệp và các bên liên quan để đáp ứng kịp thời các yêu cầu của khách hàng</li> <li>- Tạo điều kiện để khách hàng dễ tiếp cận với mình, độc lập xử lý các yêu cầu của khách hàng và luôn tìm kiếm phản hồi của khách hàng để hiểu rõ hơn nhu cầu của họ</li> <li>- Hướng dẫn kèm cặp</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Có các sáng kiến, cải tiến khắc phục hạn chế, nâng cao sự hài lòng của khách hàng</li> <li>- Thiết lập được cơ chế xử lý các phản hồi của khách hàng trong phạm vi công việc hoặc bộ phận</li> <li>- Đưa ra mức ưu tiên và phân bổ các nguồn lực sẵn có để giải quyết các công việc có liên quan đến đáp ứng nhu cầu khách hàng trong trường hợp có sự thay đổi, khó khăn</li> <li>- Đào tạo và hướng dẫn, giám sát người khác thiết lập và thực hiện những cơ chế, phương pháp nhằm thấu hiểu và đáp ứng nhu cầu khách hàng</li> <li>- Xây dựng, triển khai, đánh giá, cải tiến các chính sách, quy trình,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoạch định, lên kế hoạch triển khai, giám sát thực hiện xây dựng văn hóa làm việc lấy khách hàng làm trung tâm theo định hướng chiến lược của Tập đoàn, của đơn vị</li> <li>- Thiết lập các mức độ chất lượng, kết quả dịch vụ</li> <li>- Đưa ra những công cụ, kỹ thuật mới nhằm nâng cao chất lượng trong hoạt động liên quan tới khách hàng</li> <li>- Là hình mẫu về những hành vi tích cực trong phục vụ khách hàng, thúc đẩy văn hóa dịch vụ và định hướng lấy khách hàng làm trung tâm</li> <li>- Phân tích nguyên nhân, phán đoán các vấn đề phức tạp phát sinh trong quá trình thực thi các công việc có liên quan</li> </ul>

		cho đồng nghiệp cách thức, phương pháp nâng cao năng lực phục vụ khách hàng.	quy định có liên quan đến đáp ứng nhu cầu khách hàng	đến khách hàng - Đề xuất các giải pháp, chính sách quản lý các rủi ro, phát sinh một cách có hệ thống - Xây dựng định hướng, kế hoạch đào tạo dài hạn về thiết lập và thực hiện những cơ chế, phương pháp nhằm thấu hiểu và đáp ứng nhu cầu khách hàng tốt hơn
--	--	--	--	--

### 5. Năng lực Làm việc trong môi trường số hóa (Capability to Work in a Digitized Environment)

<b>Tên năng lực:</b> Làm việc trong môi trường số hóa (Capability to Work in a Digitized Environment)				
<b>Định nghĩa:</b> Học hỏi kỹ thuật số, tư duy định hướng số, kỹ thuật điều phối ảnh hưởng của công nghệ số đến cá nhân và nắm bắt được các xu hướng phát triển số nhằm ứng dụng vào các lĩnh vực công việc để đem lại hiệu quả cao hơn và phù hợp với xu hướng phát triển của ngành				
Cấp độ 1	Cấp độ 2	Cấp độ 3	Cấp độ 4	Cấp độ 5
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nắm được khái niệm chuyển đổi số như số hóa (digitization), ứng dụng kỹ thuật số (digitalization), chuyển đổi số (digital transformation), công nghệ số, hạ tầng số và nền tảng số...</li> <li>Hiểu được tầm quan trọng, thách thức của chuyển đổi số đối với hoạt động của đơn vị</li> <li>Trình bày được thay đổi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trình bày được tên và nội dung của các trụ cột chính của quá trình chuyển đổi số</li> <li>Trình bày được những nội dung cơ bản trong chiến lược chuyển đổi số của đơn vị</li> <li>Sử dụng các công cụ tìm kiếm, thiết bị số thành thạo trong các trường hợp khó khăn nhất định, vẫn cần có sự hướng dẫn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nắm được xu hướng phát triển của chuyển đổi số và giải thích được các khái niệm ứng dụng công nghệ như 5G, wifi tốc độ cao, big data, AI, machine learning, blockchain, bảo mật số, internet vạn vật, tự động hóa Itops. NoOps ...</li> <li>Liệt kê được những nhiệm vụ của phòng ban cần thực hiện trong kế hoạch thực thi chiến</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Phân tích được nội dung, ý nghĩa, bối cảnh áp dụng, đối tượng áp dụng... của các công nghệ chuyển đổi số như 5G, wifi tốc độ cao, big data, AI, machine learning, blockchain, bảo mật số, internet vạn vật, tự động hóa Itops. NoOps ...</li> <li>Phân tích được các bước thực hiện, những điểm cần chú ý trong</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Phân tích và đánh giá thực trạng tiến trình chuyển đổi số của các doanh nghiệp tại Việt Nam; vai trò của các doanh nghiệp viễn thông trong quá trình thúc đẩy chuyển đổi số</li> <li>Nghiên cứu các thông lệ tốt của quá trình chuyển đổi số đối với doanh nghiệp tại Việt Nam</li> <li>Xây dựng, lập kế</li> </ul>

<p>cần thiết trong nội dung công việc, kiến thức cần thiết phải học hỏi, để thích nghi với công việc trong môi trường số</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mong muốn học hỏi ứng dụng kỹ thuật số vào công việc của bản thân</li> <li>- Tìm kiếm các thông tin, tài liệu cần thiết phục vụ cho công việc thông qua các cú pháp và từ khóa đơn giản trên các công cụ tìm kiếm trong môi trường internet, môi trường số; biết sử dụng các thiết bị số cá nhân như điện thoại thông minh, thiết bị di động số để truy cập, tìm kiếm dữ liệu, thông tin, nội dung số có cấu trúc đơn giản và thực hiện các tương tác đơn giản trong môi trường số</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nhận biết và báo cáo lên cấp có thẩm quyền các tình huống, vụ việc phát sinh khi thực hiện các thao tác nghiệp vụ có ứng dụng kỹ thuật số</li> </ul>	<p>lược chuyển đổi số của đơn vị</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tìm kiếm các thông tin, tài liệu cần thiết phục vụ cho công việc ở quy mô đơn vị qua các cú pháp và từ khóa nâng cao và phức tạp trên các công cụ tìm kiếm trong môi trường internet, môi trường số</li> <li>- Hỗ trợ người khác thực hiện các hoạt động tìm kiếm thông tin, sử dụng các thiết bị số cá nhân...</li> </ul>	<p>quá trình chuyển đổi số đối với đơn vị</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Xác định và phân tích được những ảnh hưởng của quá trình thực thi chiến lược chuyển đổi số tại đơn vị đối với hoạt động sản xuất kinh doanh của đơn vị</li> <li>- So sánh, đánh giá được sự chính xác, tin cậy của các nguồn thông tin, dữ liệu thông thường được tìm kiếm trên các công cụ tìm kiếm số hoặc được tạo ra trong môi trường số</li> <li>- Đào tạo và huấn luyện, kèm cặp cho người khác các kiến thức về kỹ thuật số và các phương pháp hiệu quả nhằm nâng cao hiểu biết chung về số trong quá trình thực hiện công việc</li> <li>- Xây dựng các quy trình, quy định, hướng dẫn liên quan đến ứng dụng số và chuyển đổi số phù hợp với chiến lược và đem lại hiệu quả cao cho đơn vị</li> </ul>	<p>hoạch và triển khai thực thi chiến lược chuyển đổi số của đơn vị theo định hướng chiến lược của Tập đoàn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Là tấm gương ảnh hưởng đến các cá nhân bộ phận có liên quan cùng học tập nâng cao hiểu biết về kỹ thuật số</li> <li>- Truy cập được nguồn gốc, đánh giá mức độ phù hợp với nhu cầu của đơn vị về các nguồn thông tin, dữ liệu nghiệp vụ, nội dung số có cấu trúc phức tạp</li> <li>- Sử dụng các thiết bị số như máy tính, máy trạm, thiết bị số chuyên dùng để tạo lập, quản lý, phân tích các nguồn dữ liệu, thông tin, nội dung số có cấu trúc phức tạp với nhiều tham số phục vụ cho công việc và tương tác trong môi trường số</li> <li>- Định hướng đào tạo và hướng dẫn tổ chức khóa học tập về chuyển đổi số ở cấp độ cao trong phạm vi toàn đơn vị</li> </ul>
---	---	--	--	---



## II. Năng lực quản lý

### 1. Năng lực Lãnh đạo chuyển đổi / Thúc đẩy thay đổi (Transformational Leadership / Driving Changes)

Tên năng lực: Lãnh đạo chuyển đổi / Thúc đẩy thay đổi (Transformational Leadership / Driving Changes)				
Định nghĩa: Khuyến khích người khác tìm kiếm cơ hội về cách tiếp cận khác biệt, sáng tạo để giải quyết vấn đề và thúc đẩy việc ứng dụng, thích nghi với sự thay đổi ở nơi làm việc.				
Cấp độ 1	Cấp độ 2	Cấp độ 3	Cấp độ 4	Cấp độ 5
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Biết được các khái niệm có liên quan như phong cách lãnh đạo, ý nghĩa của phong cách lãnh đạo chuyển đổi, mô hình lãnh đạo chuyển đổi</li> <li>- Mô tả được các đặc điểm chung của phong cách lãnh đạo chuyển đổi (như tấm gương về đạo đức, công bằng và chính trực; xác định mục tiêu rõ ràng và đưa ra những kỳ vọng hợp lý; Truyền cảm hứng cho nhân viên phát triển theo chiều hướng tích cực; Giàu tinh thần hợp tác, sẵn sàng công nhận thành quả của người khác; Cho phép nhân viên tự chủ và đưa ra quyết định; Xây dựng môi trường văn hóa làm việc hướng tới mục tiêu chung thay vì lợi ích cá nhân)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mô tả được quy trình các bước để áp dụng được năng lực lãnh đạo chuyển đổi (như có tầm nhìn rõ ràng, động viên người khác, giám sát quá trình hoạt động của doanh nghiệp, xây dựng quan hệ dựa trên niềm tin...)</li> <li>- Chủ động trong việc thể hiện trách nhiệm, cam kết thực hiện các hoạt động thúc đẩy sự thay đổi</li> <li>- Thực hiện thúc đẩy thay đổi, trong các tình huống khó khăn nhất định vẫn cần sự hướng dẫn</li> <li>- Nhận biết và báo cáo lên cấp trên các tình huống phát sinh ngoài kế hoạch khi thực hiện thúc đẩy thay đổi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mô tả được rõ ràng các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động thúc đẩy chuyển đổi</li> <li>- Thực hiện hoạt động thúc đẩy chuyển đổi, không cần sự hướng dẫn</li> <li>- Có thể xác định được những vấn đề thông thường phát sinh và đưa ra các giải pháp xử lý</li> <li>- Phối hợp chặt chẽ các bên liên quan để có thể thực hiện hoạt động thúc đẩy chuyển đổi</li> <li>- Tìm kiếm phản hồi của khách hàng nội bộ/ bên ngoài để hiểu rõ hơn nhu cầu của họ, thúc đẩy chuyển đổi có liên quan đến vị trí công việc của mình/ bộ phận mình</li> <li>- Hỗ trợ kèm cặp người khác thực thi năng lực thúc đẩy thay đổi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Đưa ra sáng kiến, cải tiến khắc phục hạn chế khi thực hiện thúc đẩy chuyển đổi</li> <li>- Đặt ra mức ưu tiên và phân bổ các nguồn lực sẵn có để giải quyết các công việc có liên quan đến thúc đẩy chuyển đổi trong trường hợp có sự thay đổi, khó khăn</li> <li>- Đào tạo và hướng dẫn, giám sát về thiết lập và thực hiện thúc đẩy chuyển đổi</li> <li>- Xây dựng, triển khai, đánh giá, cải tiến quy trình, quy định có liên quan đến việc thúc đẩy chuyển đổi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hiểu rõ chiến lược của đơn vị, của Tập đoàn, thực hiện lãnh đạo chuyển đổi theo định hướng của Tập đoàn</li> <li>- Đánh giá được ưu nhược điểm của các phong cách lãnh đạo chuyển đổi</li> <li>- Đề xuất giải pháp cải tiến, khắc phục các nhược điểm của các phương pháp thúc đẩy thay đổi</li> <li>- Là tấm gương, ảnh hưởng đến các cá nhân bộ phận có liên quan cùng thực hiện lãnh đạo chuyển đổi</li> <li>- Xây dựng định hướng, kế hoạch đào tạo dài hạn phát triển năng lực lãnh đạo chuyển đổi trình độ cao quy mô toàn đơn vị/Tập đoàn</li> </ul>

nhân...) - Quan tâm và mong muốn nâng cao năng lực lãnh đạo chuyên đổi - Ứng dụng năng lực lãnh đạo chuyên đổi ở một số các tình huống đơn giản, cần sự hướng dẫn				
---	--	--	--	--

## 2. Năng lực Hoạch định chiến lược (Strategic Planning)

**Năng lực:** Hoạch định chiến lược (Strategic Planning)

**Định nghĩa:** Xác định và lựa chọn mục tiêu của đơn vị/tổ chức, chỉ rõ những hành động cần thiết nhằm đạt được mục tiêu

Cấp độ 1	Cấp độ 2	Cấp độ 3	Cấp độ 4	Cấp độ 5
- Hiểu được một số khái niệm cơ bản về hoạch định chiến lược như định nghĩa, ý nghĩa, tầm quan trọng của việc hoạch định chiến lược (như tạo ra sự đồng thuận của các bên tham gia, thiết lập hệ thống trách nhiệm giải trình, làm rõ các ưu tiên, phân tích SWOT của tổ chức, đánh giá hiệu quả thực thi) - Sẵn sàng lắng nghe, có tinh thần học hỏi về công tác hoạch định kế hoạch - Thực hiện các công việc hoạch định theo sự	- Hiểu được các yếu tố cần làm rõ trong hoạch định chiến lược như nhu cầu thị trường, tầm nhìn, mục tiêu, nhiệm vụ, mục đích, chiến lược, chiến thuật - Hiểu được công tác lập kế hoạch công việc ngắn hạn - Thể hiện trách nhiệm, cam kết trong quá trình thực hiện công việc liên quan đến công tác hoạch định, lập kế hoạch hành động công việc - Thực hiện các công việc lập kế hoạch dưới sự hỗ trợ của người khác	- Nắm được công tác hoạch định công việc bộ phận một cách có hệ thống và phù hợp chu kỳ hoạch định của VNPT - Sử dụng thành thạo các công cụ, kỹ thuật hoạch định, dự báo công việc - Tính toán được các nguồn lực (con người, trang thiết bị, nguyên vật liệu, chi phí, thông tin, thời gian...) trong kế hoạch - Chủ động thực hiện các công việc hoạch định kế hoạch, dự báo công việc một cách độc lập - Đưa ra các biện pháp	- Hiểu sâu công tác hoạch định kế hoạch ngắn hạn, trung hạn, dài hạn - Chủ động, hợp tác trong thực hiện công việc hoạch định chiến lược - Thực hiện độc lập các công việc phức tạp cao liên quan đến xây dựng chiến lược, hoạch định công việc - Đào tạo và hướng dẫn, giám sát các hoạt động có liên quan đến công tác hoạch định chiến lược - Xây dựng các chính	- Hiểu sâu sắc chiến lược của đơn vị, của Tập đoàn & những yếu tố ảnh hưởng từ nội bộ cũng như bên ngoài - Xác định và tìm ra giải pháp cho hầu hết các vấn đề phát sinh có liên quan hoạch định chiến lược phát triển, kế hoạch, các chương trình công tác dài hạn, quan trọng, mang tính quyết định - Định hướng đào tạo được các phương pháp, công cụ phân tích và quy trình xây dựng chiến lược phát triển dịch vụ

chỉ dẫn của người khác	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Xác định được những vấn đề đơn giản phát sinh trong quá trình thực thi các công việc có liên quan đến hoạch định, dự báo công việc</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>giải quyết các vấn đề phát sinh trong khi lập kế hoạch</li> <li>- Đưa ra các mức ưu tiên và phân bổ các nguồn lực sẵn có để giải quyết các công việc có liên quan đến lập, hoạch định kế hoạch</li> <li>- Hỗ trợ, kèm cặp người khác ứng dụng năng lực Hoạch định chiến lược</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>sách, quy định có liên quan đến công tác hoạch định chiến lược phát triển các dịch vụ viễn thông, dịch vụ số</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>viễn thông, dịch vụ số, chuyển đổi số cho các đơn vị trực thuộc</li> <li>- Là tấm gương trong triển khai công tác hoạch định chiến lược</li> </ul>
------------------------	--	--	--	---

### 3. Năng lực Cập nhật xu hướng thị trường (Market Trends Awareness)

<b>Tên năng lực:</b> Cập nhật xu hướng thị trường (Market Trends Awareness)				
<b>Định nghĩa:</b> Nắm bắt một cách nhanh nhạy các xu hướng tân tiến trên thị trường nhằm liên tục cải tiến để tạo ra lợi thế cạnh tranh, giữ vững niềm tin của khách hàng về một thương hiệu mang tầm quốc gia và quốc tế				
Cấp độ 1	Cấp độ 2	Cấp độ 3	Cấp độ 4	Cấp độ 5
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hiểu được và nắm bắt được các xu hướng, khái niệm mới trên thị trường (trends)</li> <li>- Biết được các cách có thể nắm bắt được các xu hướng mới như công cụ trực tuyến; cập nhật nhạy bén trước sự biến đổi; chọn lựa trends kỹ lưỡng; sáng tạo khi nắm bắt trends; lựa chọn trends phải phù hợp với thương hiệu; hiểu được tâm lý khách hàng khi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trình bày được lý do cho việc phát triển sản phẩm mới/ cải tiến sản phẩm</li> <li>- Chỉ ra được những xu hướng thị trường trong lĩnh vực phát triển, mô tả các khía cạnh kỹ thuật, tài chính khi phát triển/cải tiến sản phẩm đề xuất</li> <li>- Tổng hợp kết quả khảo sát thị trường, tiềm năng thương mại và các danh mục ứng dụng sản phẩm</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mô tả được rõ ràng các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động cập nhật xu hướng thị trường</li> <li>- Thực hiện hoạt động cập nhật xu hướng thị trường, không cần sự hướng dẫn</li> <li>- Có thể xác định được những vấn đề thông thường phát sinh và đưa ra các giải pháp xử lý</li> <li>- Phối hợp chặt chẽ với các bên liên quan để có thể cập nhật xu hướng</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mô tả trực quan chiến lược và cách tiếp cận của đơn vị để phát triển/ cải tiến sản phẩm</li> <li>- Đưa ra sáng kiến, cải tiến khắc phục hạn chế khi thực hiện cập nhật xu hướng thị trường</li> <li>- Đưa ra mức ưu tiên và phân bổ các nguồn lực sẵn có để giải quyết các công việc có liên quan đến cập nhật xu hướng thị trường trong trường hợp có sự thay đổi, khó</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trình bày, đánh giá được ưu nhược điểm và đề xuất giải pháp cải tiến, khắc phục các nhược điểm của các phương pháp, kỹ thuật cập nhật xu hướng thị trường</li> <li>- Phân tích, đánh giá các xu hướng thị trường phức tạp, đưa ra các quyết định kịp thời, hiệu quả</li> <li>- Là tấm gương, ảnh hưởng đến các cá nhân</li> </ul>

<p>bất trends</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Thể hiện sự quan tâm và mong muốn nhằm nâng cao năng lực cập nhật xu hướng thị trường</li> <li>- Ứng dụng năng lực cập nhật xu hướng thị trường ở một số các tình huống đơn giản, cần sự hướng dẫn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Có trách nhiệm &amp; cam kết với kết quả của các công việc có liên quan đến hoạt động cập nhật xu hướng thị trường</li> <li>- Thực hiện cập nhật xu hướng thị trường trong các tình huống khó khăn nhất định, vẫn cần sự hướng dẫn</li> <li>- Nhận biết và báo cáo lên cấp trên các tình huống phát sinh ngoài kế hoạch khi thực hiện cập nhật xu hướng thị trường</li> </ul>	<p>thị trường</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Độc lập xử lý các yêu cầu, tạo điều kiện cho hoạt động cập nhật xu hướng thị trường</li> <li>- Tìm kiếm phản hồi của khách hàng nội bộ/ bên ngoài để hiểu rõ hơn nhu cầu của họ về hoạt động cập nhật xu hướng thị trường có liên quan đến vị trí công việc/bộ phận của mình</li> <li>- Hỗ trợ kèm cặp cho người khác thực thi năng lực cập nhật xu hướng thị trường</li> </ul>	<p>khẩn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Đào tạo và hướng dẫn, giám sát về thiết lập và thực hiện cập nhật xu hướng thị trường</li> <li>- Xây dựng, triển khai, đánh giá, cải tiến quy trình, quy định có liên quan đến cập nhật xu hướng thị trường</li> </ul>	<p>bộ phận có liên quan cùng thực hiện cập nhật xu hướng thị trường</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Xây dựng định hướng, kế hoạch đào tạo dài hạn phát triển năng lực cập nhật xu hướng thị trường trình độ cao quy mô toàn đơn vị</li> </ul>
--	--	--	---	--

#### 4. Năng lực Phát triển và kèm cặp nhân viên (Employee Development and Mentoring)

**Tên năng lực:** Phát triển và kèm cặp nhân viên (Employee Development and Mentoring)

**Định nghĩa:** Định hướng hướng dẫn, kèm cặp nhân viên nhằm phát triển năng lực, nâng cao kết quả thực hiện công việc, hướng tới hoàn thành mục tiêu chung của đơn vị, từng bước hình thành nên các năng lực cần thiết đáp ứng cho vai trò trong tương lai một cách hiệu quả

Cấp độ 1	Cấp độ 2	Cấp độ 3	Cấp độ 4	Cấp độ 5
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hiểu các khái niệm liên quan đến đào tạo, kèm cặp, phát triển nhân viên</li> <li>- Biết các phương pháp và nguyên tắc đào tạo và kèm cặp nhân viên</li> <li>- Quan tâm và mong muốn nâng cao kỹ năng</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mô tả được các phương pháp và nguyên tắc đào tạo và kèm cặp nhân viên</li> <li>- Chủ động hướng dẫn, đào tạo, kèm cặp nhân viên bộ phận</li> <li>- Thảo luận với từng nhân viên, đặt mục tiêu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mô tả chi tiết được các cách thức phát triển và kèm cặp nhân viên</li> <li>- Tin tưởng tương đối cao khi giao nhiệm vụ cho cấp dưới hoặc đồng nghiệp, phân quyền nhất định cho cấp dưới và giám sát trong quá trình</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Xây dựng được lộ trình thăng tiến, phát triển của nhân viên trong đơn vị</li> <li>- Hiểu rõ cách thức truyền cảm hứng cho nhân viên để thực hiện các mục tiêu công việc chung</li> <li>- Có thể xác định, phán</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Đưa ra những cải tiến sáng tạo về Phương pháp kèm cặp, đào tạo nhân viên, ứng dụng linh hoạt</li> <li>- Xây dựng kế hoạch đào tạo và phát triển nhân viên trên cơ sở chiến lược về nguồn nhân lực của đơn vị, Tập đoàn</li> </ul>

<p>hướng dẫn, đào tạo, kèm cặp nhân viên</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nhận định được điểm mạnh, điểm yếu của các nhân viên trong bộ phận phụ trách</li> <li>- Ứng dụng năng lực phát triển và kèm cặp nhân viên ở một số các tình huống đơn giản, cần sự hướng dẫn</li> </ul>	<p>phát triển cho nhân viên</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cung cấp đầy đủ các thông tin cần thiết để nhân viên thực hiện công việc</li> <li>- Nhận biết được những vấn đề phát sinh trong quá trình hướng dẫn, đào tạo, kèm cặp nhân viên, cần sự hỗ trợ của cấp trên, đồng nghiệp</li> <li>- Lựa chọn và yêu cầu các nguồn lực phù hợp từ các bộ phận khác hoặc bên ngoài để hỗ trợ, đào tạo công tác phát triển nhân tài tại đơn vị mình</li> </ul>	<p>thực hiện công việc</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Phản hồi mang tính xây dựng về kết quả, sự tiến bộ và điểm cần cải thiện của nhân viên trong bộ phận</li> <li>- Ghi nhận hiệu quả công việc của nhóm/bộ phận</li> <li>- Quan tâm thúc đẩy tinh thần làm việc của nhân viên</li> <li>- Xác định được những vấn đề phát sinh trong quá trình ra quyết định, chỉ đạo, tạo động lực, giải quyết xung đột và đưa ra các biện pháp giải quyết một cách độc lập</li> <li>- Hỗ trợ hướng dẫn người khác triển khai năng lực Phát triển và kèm cặp nhân viên</li> </ul>	<p>đoán được hầu hết các vấn đề có thể phát sinh, đưa ra giải pháp trong các tình huống khó</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Xây dựng quy trình, quy định, chính sách có liên quan đến phát triển và kèm cặp nhân viên</li> <li>- Đào tạo và huấn luyện, giám sát việc kèm cặp phát triển nhân viên ở cấp phòng ban</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Truyền được cảm hứng cho người khác trong việc thực thi năng lực</li> <li>- Đề xuất các chế độ đãi ngộ nhân sự phù hợp với những nỗ lực và năng lực của nhân viên được ghi nhận nhằm đảm bảo lộ trình phát triển của nhân viên được thực hiện theo cam kết</li> <li>- Xác định, phân tích nguyên nhân, phán đoán và tìm ra giải pháp cho hầu hết các vấn đề phức tạp phát sinh liên quan</li> <li>- Định hướng các hoạt động đào tạo dài hạn có liên quan đến công tác Phát triển và kèm cặp nhân viên ở cấp độ cao</li> </ul>
---	--	--	--	---

### 5. Năng lực Dẫn dắt chuyển đổi số (Digital Leadership)

**Năng lực:** Dẫn dắt chuyển đổi số (Digital Leadership)

**Định nghĩa:** Hướng dẫn, hỗ trợ ứng dụng kỹ thuật số lấy con người làm trung tâm, giám sát, theo dõi kết quả cho các giải pháp/sáng kiến chuyển đổi số trong phạm vi chức năng hoặc có liên quan

Cấp độ 1	Cấp độ 2	Cấp độ 3	Cấp độ 4	Cấp độ 5
- Nắm được xu thế và các khái niệm nền tảng, hiểu được bản chất chuyển đổi số ở tất cả	- Nhận thức rõ mối tương quan chặt chẽ giữa chiến lược chuyển đổi số và chiến lược	- Cung cấp các công cụ, tư duy phân tích để đánh giá mức độ sẵn sàng của doanh nghiệp – lập kế	- Hiểu rõ vai trò và các năng lực cần có của một lãnh đạo dẫn dắt chuyển đổi số	- Hoạch định chiến lược chuyển đổi số cho doanh nghiệp, biết cách thiết lập tầm nhìn và chiến

<p>các cấp độ của doanh nghiệp</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nhận thức được vai trò của nhà quản lý lãnh đạo bao gồm những tư duy và năng lực cần thiết để dẫn dắt và truyền cảm hứng hành động trong doanh nghiệp về chuyển đổi số</li> <li>- Định hình rõ hai mặt đối lập của quá trình chuyển đổi số: những thay đổi tích cực, hiệu quả tối ưu cũng như những thách thức phải đổi mới</li> <li>- Quan tâm và mong muốn nâng cao năng lực Dẫn dắt chuyển đổi số</li> <li>- Ứng dụng năng lực Dẫn dắt chuyển đổi số ở một số các tình huống đơn giản, cần sự hướng dẫn</li> </ul>	<p>kinh doanh</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Khái quát được các chiến lược số phổ biến và tham gia lựa chọn được chiến lược phù hợp với mô hình doanh nghiệp, cân bằng được với các chiến lược kinh doanh hiện tại</li> <li>- Mô tả được rõ ràng các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động dẫn dắt chuyển đổi số</li> <li>- Trách nhiệm, cam kết với kết quả của các công việc có liên quan đến hoạt động dẫn dắt chuyển đổi số</li> <li>- Thực hiện Dẫn dắt chuyển đổi số trong các tình huống khó khăn nhất định, vẫn cần sự hướng dẫn</li> <li>- Nhận biết và báo cáo lên cấp trên các tình huống phát sinh ngoài kế hoạch khi thực hiện dẫn dắt chuyển đổi số</li> </ul>	<p>hoạch triển khai phù hợp</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- hoạch định lộ trình chuyển đổi số toàn diện</li> <li>- Xây dựng kế hoạch triển khai chi tiết và xây dựng văn hóa chuyển đổi số để chiến lược được thực thi thành công đến các cấp nhỏ nhất của doanh nghiệp</li> <li>- Thực hiện được việc dẫn dắt chuyển đổi số, không cần sự hướng dẫn</li> <li>- Xác định được những vấn đề thông thường phát sinh và đưa ra các giải pháp xử lý</li> <li>- Phối hợp chặt chẽ các bên liên quan để có thể thực hiện dẫn dắt chuyển đổi số</li> <li>- Độc lập xử lý các yêu cầu, tạo điều kiện thực hiện dẫn dắt chuyển đổi số</li> <li>- Kèm cặp cho người khác thực thi năng lực dẫn dắt chuyển đổi số</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Chủ động làm việc, cộng tác với các nhà lãnh đạo khác thực hiện dẫn dắt chuyển đổi số</li> <li>- Có các sáng kiến, cải tiến khắc phục hạn chế khi thực hiện dẫn dắt chuyển đổi số</li> <li>- Có khả năng đặt ra mức ưu tiên và phân bổ các nguồn lực sẵn có để giải quyết các công việc có liên quan đến dẫn dắt chuyển đổi số trong trường hợp có sự thay đổi, khó khăn</li> <li>- Có thể đào tạo và huấn luyện, giám sát về thiết lập và thực hiện dẫn dắt chuyển đổi số, cố vấn người khác phát triển năng lực</li> <li>- Xây dựng, triển khai, đánh giá, cải tiến quy trình, quy định có liên quan đến dẫn dắt chuyển đổi số</li> </ul>	<p>lược chuyển đổi số rõ ràng cho toàn bộ tổ chức</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Biết cách triển khai chiến lược chuyển đổi số một cách đồng bộ trên mọi khía cạnh</li> <li>- Phát triển kỹ năng quản lý đội ngũ và quản trị sự thay đổi để dẫn dắt quá trình chuyển đổi số thành công</li> <li>- Biết cách đưa tinh thần chuyển đổi số vào văn hóa doanh nghiệp để hình thành văn hóa số nhằm tạo ra sự chuyển đổi số liên tục và bền vững</li> <li>- Là tấm gương ảnh hưởng đến các cá nhân bộ phận có liên quan cùng thực hiện dẫn dắt chuyển đổi số</li> <li>- Xây dựng định hướng, kế hoạch đào tạo dài hạn phát triển năng lực dẫn dắt chuyển đổi số trình độ cao quy mô toàn Đơn vị</li> </ul>
---	---	--	--	---