

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

NGUYỄN HƯƠNG GIANG

**ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CỦA
ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ UÔNG BÍ**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2020

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

NGUYỄN HƯƠNG GIANG

**ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CỦA
ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ UÔNG BÍ**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số : 60340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. BÙI THỊ PHƯƠNG THẢO

HÀ NỘI - 2020

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn này là công trình nghiên cứu thực sự của cá nhân tôi, chưa được công bố trong bất cứ một công trình nghiên cứu nào. Các số liệu, nội dung được trình bày trong luận văn này là hoàn toàn hợp lệ và đảm bảo tuân thủ các quy định về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ.

Tôi xin chịu trách nhiệm về đề tài nghiên cứu của mình.

Tác giả

Nguyễn Hương Giang

MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	IV
DANH MỤC BẢNG BIỂU.....	V
DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ	VI
LỜI MỞ ĐẦU.....	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....	2
3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu đề tài	5
3.1. Mục đích nghiên cứu.....	5
3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu	5
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu.....	5
5. Phương pháp nghiên cứu.....	6
5.1. Phương pháp thu thập số liệu	6
5.1.1. Phương pháp điều tra xã hội học.....	6
5.1.2. Phương pháp thu thập và xử lý thông tin.....	6
5.1.3. Phương pháp phỏng vấn	6
5.2. Phương pháp xử lý số liệu	7
5.2.1. Phương pháp phân tích tài liệu.....	7
5.2.2. Phương pháp so sánh, đánh giá.....	7
6. Những đóng góp mới của luận văn.....	7
7. Nội dung chi tiết	8
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC.....	9
1.1. Cơ sở lý luận về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.....	9
1.1.1. Các khái niệm cơ bản.....	9
1.1.2. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức	12
1.1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức	20
1.2. Cơ sở thực tiễn về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức	23

1.2.1. Kinh nghiệm về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tại UBND thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên	23
1.2.2. Kinh nghiệm về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tại UBND thành phố Thanh Hóa, tỉnh Thanh Hóa.....	24
1.2.3. Bài học kinh nghiệm rút ra cho UBND thành phố Uông Bí.....	25
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CỦA UBND THÀNH PHỐ UÔNG BÍ.....	28
2.1. Khái quát về UBND thành phố Uông Bí.....	28
2.1.1. Thông tin chung về UBND thành phố Uông Bí.....	28
2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của UBND thành phố Uông Bí.....	29
2.1.3. Cơ cấu bộ máy tổ chức của UBND thành phố Uông Bí.....	35
2.1.4. Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí	39
2.1.5. Thực trạng chất lượng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí	44
2.2. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí giai đoạn 2017-2019.....	49
2.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng	49
2.2.2. Lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng	51
2.2.2.1. Xác định mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng	52
2.2.2.2. Xác định đối tượng đào tạo, bồi dưỡng	53
2.2.2.3. Nội dung cần đào tạo, bồi dưỡng	56
2.2.2.4. Thời gian đào tạo, bồi dưỡng	57
2.2.2.5. Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng	57
2.2.3. Tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng	59
2.2.4. Đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng	62
2.2.4.1. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng	62
2.2.4.2. Đánh giá từ phía người học.....	67
2.2.4.3. Đánh giá kết quả học tập.....	70
2.2.4.4. Đánh giá những thay đổi trong công việc	71
2.2.4.5. Đánh giá của đơn vị sử dụng cán bộ, công chức về hiệu quả làm việc của cán bộ, công chức sau đào tạo, bồi dưỡng.....	72
2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí giai đoạn 2017-2019	75

2.3.1. Quan điểm, chủ trương, chính sách của tỉnh, thành phố.....	75
2.3.2. Tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức.....	76
2.3.3. Khoa học công nghệ.....	77
2.3.4. Nguồn ngân sách dành cho đào tạo, bồi dưỡng.....	78
2.3.5. Năng lực của bộ phận chuyên trách về đào tạo, bồi dưỡng và giảng viên.....	80
2.3.6. Hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng	81
2.3.7. Bản thân cán bộ, công chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng	82
2.4. Đánh giá chung về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của thành phố Uông Bí giai đoạn 2017-2019.....	83
2.4.1. Ưu điểm.....	83
2.4.2. Hạn chế.....	84
2.4.3. Nguyên nhân	86
CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CỦA UBND THÀNH PHỐ UÔNG BÍ	88
3.1. Phương hướng nâng cao đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí đến năm 2025.....	88
3.2. Các giải pháp nhằm nâng cao đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí đến năm 2025	89
3.2.1. Hoàn thiện thể chế, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức	89
3.2.2. Giải pháp về xác định mục tiêu, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng.....	90
3.2.3. Giải pháp về lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng.....	92
3.2.4. Giải pháp về tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng.....	94
3.2.5. Giải pháp về đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng.....	96
3.2.6. Hoàn thiện hệ thống các quy chế đào tạo, cơ sở vật chất đảm bảo tính đồng bộ, thống nhất trong tổ chức và quản lý đào tạo, bồi dưỡng.....	98
3.2.7. Một số giải pháp khác	99
KẾT LUẬN	101
TÀI LIỆU THAM KHẢO	103
PHỤ LỤC 1.....	107
PHỤ LỤC 2.....	110
PHỤ LỤC 3.....	114

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

TỪ VIẾT TẮT	NỘI DUNG ĐẦY ĐỦ
CBCC	Cán bộ, công chức
CC	Công chức
CV	Chuyên viên
CVC	Chuyên viên chính
CVCC	Chuyên viên cao cấp
CS	Cán sự
ĐTBD	Đào tạo, bồi dưỡng
NV	Nhân viên
HĐND	Hội đồng nhân dân
LLCT	Lý luận chính trị
TP	Thành phố
QLNN	Quản lý nhà nước
UBND	Ủy ban nhân dân

DANH MỤC BẢNG BIỂU

	TRANG
Bảng 2.1: Cơ cấu cán bộ, công chức của UBND TP. Uông Bí giai đoạn 2017 – 2019	39
Bảng 2.2: Cơ cấu cán bộ, công chức phân theo chức danh của UBND thành phố Uông Bí năm 2019	42
Bảng 2.3: Cơ cấu cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí phân theo ngạch giai đoạn 2017-2019	43
Bảng 2.4: Trình độ chuyên môn của cán bộ, công chức UBND thành phố Uông Bí giai đoạn 2017-2019	44
Bảng 2.5: Trình độ lý luận chính trị của cán bộ, công chức UBND thành phố Uông Bí giai đoạn 2017-2019	45
Bảng 2.6: Trình độ quản lý Nhà nước của cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí giai đoạn 2017-2019	46
Bảng 2.7: Trình độ tin học, ngoại ngữ của cán bộ, công chức UBND thành phố Uông Bí giai đoạn 2017-2019	47
Bảng 2.8: Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND TP. Uông Bí năm 2019	51
Bảng 2.9: Dự toán kinh phí cho đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí năm 2019	58
Bảng 2.10: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí giai đoạn 2017-2019	63
Bảng 2.11: Đánh giá về chương trình đào tạo, bồi dưỡng	67
Bảng 2.12: Đánh giá về cơ sở vật chất	68
Bảng 2.13: Đánh giá về đội ngũ giảng viên	68
Bảng 2.14: Đánh giá về mục tiêu, khả năng áp dụng, mức độ hài lòng sau đào tạo, bồi dưỡng	70
Bảng 2.15: Đánh giá về những cải thiện trong công việc sau đào tạo, bồi dưỡng	71

DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ**TRANG**

Sơ đồ 1.1 Cơ cấu tổ chức bộ máy UBND thành phố Uông Bí

35

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong quá trình hình thành và phát triển của nền hành chính nhà nước Việt Nam, chính quyền cấp cơ sở luôn giữ vị trí, vai trò rất quan trọng trong sự thành bại của trong quá trình công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước. Chính quyền cơ sở là nền tảng cho toàn bộ hệ thống chính quyền, là cấp gần dân nhất, trực tiếp thực hiện các nhiệm vụ cụ thể của hoạt động quản lý nhà nước trên tất cả các mặt ở địa phương, đảm bảo cho chủ trương, đường lối, chính sách pháp luật của Đảng và Nhà nước đi vào cuộc sống.

Trong thời kỳ kinh tế thị trường đội ngũ cán bộ, công chức cần phải được trang bị đầy đủ các kiến thức, kỹ năng, cũng như kinh nghiệm trong quản lý nhà nước và thực thi công vụ để đương đầu với sự thay đổi của thời cuộc. Để làm được điều này thì đội ngũ cán bộ, công chức cần nắm vững những đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước đủ năng lực, phẩm chất chuyên môn, có nghiệp vụ hành chính vững vàng và khả năng thực tiễn thực hiện công việc ở cơ sở để đạt được những mục tiêu mà Đảng và nhà nước ta đã lựa chọn trong công cuộc đổi mới. Vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp cơ sở là một trong những nội dung quan trọng được Đảng và Nhà nước quan tâm, đưa ra nhiều chính sách chiến lược phát triển. Thực tế cho thấy hiện nay, các cơ quan quản lý Nhà nước cũng đã quan tâm hơn đến việc đào tạo cán bộ, công chức. Tuy nhiên, nhiều nơi việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức chưa phù hợp với chức năng công việc. Những hạn chế đó xuất phát từ lý do các cơ quan, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chưa có một kế hoạch hợp lý gây ra lãng phí về thời gian, tiền của và cả nguồn nhân lực, do sử dụng nguồn nhân lực không đúng nơi, đào tạo không đúng lúc, đúng chỗ.

Năm 2013, Thành phố Uông Bí được công nhận đô thị loại II thuộc tỉnh

Quảng Ninh, đang trong quá trình nỗ lực phát triển nhanh, bền vững để sớm trở thành trung tâm kinh tế động lực của tỉnh Quảng Ninh. Để thực hiện thắng lợi mục tiêu này thì một trong những giải pháp có tính nền tảng, tác động trực tiếp đến hiệu quả công việc, đó là đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của thành phố. Tuy nhiên, đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn với yêu cầu, tiêu chuẩn và quy hoạch sử dụng cán bộ, công chức, chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng chưa cao. Đội ngũ cán bộ, công chức trên địa bàn thành phố Uông Bí vẫn còn những hạn chế, bất cập, hiệu quả quản lý nhà nước chưa cao, tinh thần trách nhiệm của một số cán bộ, công chức chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ... Nhận thức được tầm quan trọng của chất lượng cán bộ, công chức có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc quản lý Nhà nước cũng như thực thi công vụ. Vì vậy, UBND thành phố Uông Bí đã và đang xây dựng, triển khai đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức bằng nhiều hình thức, biện pháp phù hợp với chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước.

Cùng với những kiến thức được trang bị trên giảng đường và thực tế trong quá trình tìm hiểu, nghiên cứu tại Cơ quan Tổ chức – Nội vụ thành phố Uông Bí, tỉnh Quảng Ninh, trên cơ sở đó học viên đã lựa chọn đề tài **“Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Ủy ban nhân dân thành phố Uông Bí”**.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Nghiên cứu về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nói chung và đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện nói riêng, trong nhiều năm qua, ở nước ta có nhiều nghiên cứu mang tính chất hệ thống, được xuất bản thành các giáo trình, sách hay các nghiên cứu lý luận về đào tạo cán bộ, công chức được đăng trên các tạp chí. Trong đó, có nhiều công trình nghiên cứu đạt được thành công đáng kể. Có thể dẫn chứng điển hình một số nghiên cứu lý luận như sau:

Nghiên cứu của Ngô Thành Can, *“Cải cách quy trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhằm nâng cao năng lực thực thi công vụ”*, Tạp chí

Quản lý nhà nước số 05/2014. Qua bài viết tác giả đã tập trung làm rõ quan niệm về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; quy trình đào tạo, bồi dưỡng: xác định nhu cầu đào tạo, lập kế hoạch, thực hiện kế hoạch, đánh giá đào tạo, bồi dưỡng; kết quả thực hiện quy trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức thời gian qua và đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện quy trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức: đảm bảo thực hiện tốt quy trình gồm 4 bước cơ bản: xác định nhu cầu, lập kế hoạch, thực hiện kế hoạch và đánh giá đào tạo, bồi dưỡng; phát triển đội ngũ giảng viên có kiến thức và năng lực phù hợp với nội dung đào tạo, bồi dưỡng với 4 vấn đề quan trọng liên quan đến nhau: Cơ quan quản lý đào tạo, cơ sở đào tạo, người học và người dạy; thành lập quỹ quốc gia đào tạo, bồi dưỡng. Quỹ đặt dưới sự chỉ đạo của cơ quan quản lý đào tạo cao nhất để thực hiện nhiệm vụ tuyển chọn cán bộ, công chức có đủ năng lực, có thành tích học tập xuất sắc đi học tập, nghiên cứu ở nước ngoài và đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu ở trong nước để tạo ra một đội ngũ cán bộ, công chức trẻ tài năng cho công vụ với mục đích cuối cùng nhằm nâng cao hiệu quả công tác thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức một cách có hiệu quả nhất.

Nghiên cứu của Nguyễn Thị La (2015), *“Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong quá trình cải cách hành chính”*, Tạp chí Cộng sản số 9/2015. Nghiên cứu tập trung vào đánh giá thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hiện nay, nêu ra mối liên hệ giữa hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức với chủ trương, nội dung cải cách hành chính của nhà nước. Bên cạnh đó, tác giả cũng chỉ ra một số hạn chế của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức chủ yếu vừa học vừa làm nên công việc chi phối quá trình học tập, thời gian dành trọn vẹn cho việc học tập không nhiều; quá trình đào tạo chưa đi liền với với bố trí và sử dụng sau khi được cử đi đào tạo, bồi dưỡng, hay công tác này còn mang nặng tính hình thức, chưa có hiệu quả rõ rệt... Từ đó, tác giả đưa ra các giải pháp như: tiếp tục hoàn thiện công tác quy hoạch cán bộ, lãnh đạo quản lý; xây dựng đội ngũ giảng dạy, báo cáo viên chất

lượng cao; đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng; đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với việc bố trí và sử dụng... nhằm nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong quá trình cải cách hành chính trong thời gian tới cho phù hợp và đạt hiệu quả.

Nghiên cứu của Bùi Tuấn Vũ (2016), “Hoàn thiện công tác đào tạo viên chức tại Công ty Cổ phần truyền thông VMG”, Đại học Thương mại. Tác giả đã hệ thống hóa cơ sở lý thuyết về công tác viên chức thông qua việc nghiên cứu đào tạo đối tượng quản lý và nhân viên của Công ty Cổ phần truyền thông VMG. Từ đó, tác giả đã đưa ra những giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo viên chức của công ty.

Nguyễn Văn Phong (2017), “Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ở nước ta hiện nay”, Tạp chí tổ chức Nhà nước số 03/2017. Trong bài viết tác giả nêu vai trò quan trọng của đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức; thực trạng đào tạo, bồi dưỡng và những giải pháp cho công tác đào tạo bồi dưỡng công chức, viên chức. Thời gian qua, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đã được thực hiện tương đối tốt, song vẫn còn không ít những hạn chế cần được tiếp tục đổi mới, khắc phục nhằm nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu của tình hình mới hiện nay.

Có thể khẳng định rằng, các công trình, đề tài nghiên cứu nêu trên đều có giá trị lớn về lý luận và thực tiễn về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Các tác giả đã kế thừa các khái niệm về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, nêu ra những lý luận cơ bản nhất về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của từng cơ quan, đơn vị ở các địa phương trong thời gian qua và đưa ra những giải pháp, kiến nghị rất quan trọng trong việc nâng cao đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức các năm tới. Tuy nhiên, với vị trí, vai trò quan trọng trong sự nghiệp xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ cao đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ hội nhập hiện nay và tầm nhìn trong tương lai, chúng ta cần có nhiều hơn

nữa các đề tài, các công trình nghiên cứu về vấn đề này nhằm tìm kiếm, xây dựng và đề xuất các giải pháp hướng tới sự hoàn thiện về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Từ thực tiễn UBND thành phố Uông Bí, hiện nay chưa có công trình, đề tài nào nghiên cứu về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Do vậy, học viên lựa chọn đề tài này làm Luận văn Thạc sĩ của mình. Đề tài nghiên cứu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của học viên có sự kế thừa cũng như phát triển những thành quả của các tài liệu liên quan trước đó. Từ đó để có thể phân tích, đánh giá thực trạng làm tiền đề để đề xuất các giải pháp phù hợp với tình hình thực tế của địa phương.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu đề tài

3.1. Mục đích nghiên cứu

Chỉ ra những kết quả đạt được, hạn chế, nguyên nhân trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Làm rõ những vấn đề lý luận về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện.

- Phân tích thực trạng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí giai đoạn 2017-2019. Từ đó thấy được những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân của hạn chế trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí.

- Đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện.

Cán bộ, công chức cấp huyện được giới hạn nghiên cứu gồm:

- + Cán bộ: Chủ tịch UBND, Phó chủ tịch UBND

+ Công chức: Trưởng phòng, Phó phòng và công chức làm việc chuyên môn, nghiệp vụ trong các cơ quan chuyên môn của UBND.

- Phạm vi nghiên cứu:

Về không gian: Ủy ban nhân dân thành phố Uông Bí, tỉnh Quảng Ninh.

Về thời gian: Đề tài tập trung nghiên cứu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí từ năm 2017-2019.

Giải pháp đề xuất để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí đến năm 2025.

- Phạm vi nội dung: Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp thu thập số liệu

5.1.1. Phương pháp điều tra xã hội học

Luận văn tiến hành điều tra 94 phiếu khảo sát cho các CBCC thuộc 12 phòng chuyên môn của UBND thành phố Uông Bí.

- Số phiếu phát ra là 94 phiếu với cơ cấu như sau:

+ Cán bộ: 4 người

+ Công chức: 90 người

- Số phiếu thu về hợp lệ: 86 phiếu, gồm 4 phiếu của cán bộ, 82 phiếu của công chức.

5.1.2. Phương pháp thu thập và xử lý thông tin

Thu thập các thông tin, số liệu trong báo cáo của UBND thành phố Uông Bí và các đơn vị khác có liên quan từ năm 2017-2019. Từ đó làm cơ sở để xử lý các thông tin, số liệu đó.

5.1.3. Phương pháp phỏng vấn

Tác giả tiến hành phỏng vấn thông qua các câu hỏi về những thuận lợi, khó khăn của các nhân CBCC, lãnh đạo các phòng ban trong quá trình thực hiện đào tạo, bồi dưỡng.

5.2. Phương pháp xử lý số liệu

5.2.1. Phương pháp phân tích tài liệu

Phân tích tài liệu là phương pháp chính được sử dụng trong nghiên cứu này. Trong quá trình thực hiện đề tài có phân tích một số tài liệu như: Văn bản Luật, Nghị định, Quyết định, Thông tư, các văn bản quản lý Nhà nước liên quan tới đào tạo nguồn nhân lực. Bên cạnh đó còn dựa trên báo cáo tổng kết của UBND thành phố Uông Bí và các đơn vị khác có liên quan để tham khảo và nghiên cứu.

5.2.2. Phương pháp so sánh, đánh giá

So sánh các chỉ số liên quan đến đội ngũ cán bộ, công chức (số lượng, độ tuổi, giới tính, trình độ...) qua các năm để thấy rõ nét sự thay đổi, tính hiệu quả của các cơ chế, chính sách của địa phương và những nỗ lực của các cấp chính quyền trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

6. Những đóng góp mới của luận văn

- Về lý luận: Qua kết quả nghiên cứu, luận văn góp phần khái quát và làm rõ thêm cơ sở lý luận về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện; đánh giá thực trạng, tìm ra những bất cập, hạn chế về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, những yếu tố ảnh hưởng đến việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và những vấn đề đang đặt ra, quan điểm, giải pháp nhằm nâng cao chất lượng cán bộ, công chức trong tình hình mới hiện nay. Luận văn góp phần làm sáng tỏ, bổ sung lý luận về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện, góp phần đẩy mạnh cải cách nền hành chính nhà nước, xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

- Về thực tiễn: Luận văn đã dựa trên kết quả nghiên cứu thực tế về số lượng và chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí, từ đó đưa ra đánh giá về thực trạng đồng thời cũng chỉ ra được những mặt tích cực cũng như hạn chế và đưa ra các giải pháp, khuyến nghị nhằm nâng cao đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố

Uông Bí. Các quan điểm và giải pháp nêu trong luận văn có thể áp dụng nhằm tăng cường và nâng cao chất lượng hoạt động của cán bộ, công chức trong tình hình mới.

7. Nội dung chi tiết

Bên cạnh phần Mở đầu, Kết luận và các phụ lục, nội dung của luận văn gồm ba chương như sau:

Chương 1: Cơ sở lý luận về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Chương 2: Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Ủy ban nhân dân thành phố Uông Bí.

Chương 3: Giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Ủy ban nhân dân thành phố Uông Bí.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

1.1. Cơ sở lý luận về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

1.1.1. Các khái niệm cơ bản

* Khái niệm cán bộ

Ngày 13/11/2008, Quốc hội đã ban hành Luật Cán bộ, công chức, theo đó tại Điều 4 quy định: Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh), ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Như vậy, tiêu chí xác định cán bộ sẽ gắn với cơ chế bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ. Những người đủ các tiêu chí chung của CBCC mà được tuyển vào làm việc trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội thông qua bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ chức danh theo nhiệm kỳ thì được xác định là cán bộ.

Cán bộ chuyên trách cấp huyện bao gồm các chức danh: Chủ tịch Ủy ban nhân dân, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân.

* Khái niệm công chức

Công chức là khái niệm được dùng phổ biến ở nhiều quốc gia trên thế giới nhưng được hiểu không giống nhau, thậm chí ngay trong phạm vi một quốc gia quan niệm về công chức qua các thời kỳ cũng khác nhau. Tuy vậy, nhìn chung thì tại một số nước, công chức được hiểu là những công dân được tuyển dụng, bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong một công của Nhà nước ở trung ương hay địa phương, ở trong nước hay ngoài nước, được xếp vào một ngạch và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Theo sửa đổi, bổ sung khoản 2 Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 của Luật cán bộ, công chức sửa đổi năm 2019 thì công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Căn cứ Khoản 2, Điều 6, Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25/01/2010 của Chính phủ quy định những người là công chức thì công chức cấp huyện bao gồm các chức danh:

- Chánh văn phòng, Phó Chánh văn phòng và người làm việc trong Văn phòng Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân;
- Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, huyện, Chánh văn phòng, Phó Chánh văn phòng và người làm việc trong văn phòng Ủy ban nhân dân quận, huyện nơi thí điểm không tổ chức Hội đồng nhân dân;
- Người giữ chức vụ cấp trưởng, cấp phó và người làm việc trong cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân.

*** Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức**

Đào tạo được xem như một quá trình cung cấp và tạo dựng khả năng làm việc cho người học và bố trí đưa họ vào các chương trình, khoa học, môn học một cách có hệ thống hoặc nói cách khác là giáo dục và huấn luyện một cách có hệ thống, có sự kết hợp trong các lĩnh vực khoa học chuyên ngành như kỹ thuật, cơ khí, thương mại văn phòng, tài chính, hành chính hay các lĩnh vực khác nhằm nâng cao kết quả thực hiện công việc cho cá nhân, tổ chức và giúp họ hoàn thành nhiệm vụ.

Theo Khoản 1, Điều 5, Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/3/2010 của

Chính phủ về đào tạo công chức (có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/05/2010) đã giải thích: “Đào tạo là quá trình truyền thụ, tiếp nhận có hệ thống những tri thức, kỹ năng theo quy định của từng cấp học, bậc học”.

Bồi dưỡng là quá trình làm cho người ta tăng thêm năng lực hoặc phẩm chất. Như vậy, đào tạo, bồi dưỡng chính là việc tổ chức ra những cơ hội cho người ta học tập, nhằm giúp tổ chức đạt được mục tiêu bằng việc tăng cường năng lực, làm gia tăng giá trị của nguồn lực cơ bản, quan trọng nhất là CBCC đào tạo, bồi dưỡng tác động đến con người trong tổ chức làm cho họ có thể làm việc tốt hơn, cho phép họ sử dụng các khả năng, tiềm năng vốn có phát huy hết năng lực làm việc.

Khái niệm Bồi dưỡng theo khoản 2, điều 5 Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05 tháng 03 năm 2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức thì: “Bồi dưỡng là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc”. Như vậy, bồi dưỡng là học tập để nâng cao kỹ năng và năng lực liên quan đến nhiệm vụ đang làm trên cơ sở của mặt bằng kiến thức đã được đào tạo trước đó, nhằm gia tăng khả năng hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức và cá nhân cán bộ, công chức.

Cán bộ, công chức đều có những tiêu chuẩn khác nhau nên việc đào tạo, bồi dưỡng cũng sẽ khác nhau:

- Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải căn cứ vào tiêu chuẩn, chức vụ, chức danh cán bộ, yêu cầu nhiệm vụ và phù hợp với quy hoạch cán bộ. Chế độ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ do cơ quan có thẩm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam, Ủy ban thường vụ Quốc hội và Chính phủ quy định.

- Nội dung, chương trình, hình thức, thời gian đào tạo, bồi dưỡng công chức phải căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý, tiêu chuẩn của ngạch công chức và phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ.

Hình thức đào tạo, bồi dưỡng công chức bao gồm: Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức và Đào tạo, bồi dưỡng theo các chức danh lãnh đạo,

quản lý. Nội dung, chương trình, thời gian đào tạo, bồi dưỡng công chức do Chính phủ quy định.

Như vậy, đào tạo, bồi dưỡng CBCC là một khâu của công tác cán bộ, là một trong những hoạt động thường xuyên nhằm đảm bảo cho đội ngũ CBCC đáp ứng được những điều kiện luôn thay đổi trong môi trường thực thi công việc và sự phát triển của kinh tế xã hội.

1.1.2. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng CBCC được xác định dựa trên cơ những quy định về tiêu chuẩn CBCC theo từng ngạch bậc công chức, từng chức danh của công chức, nhằm xây dựng đội ngũ CBCC vừa có đức, vừa có tài, đáp ứng yêu cầu thời kỳ mới - thời kỳ đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Trên cơ nhận thức rõ vị trí, tầm quan trọng của đào tạo CBCC, trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta đã ban hành nhiều văn bản quan trọng định hướng nội dung đào tạo, bồi dưỡng CBCC. Việc xác định nội dung đào tạo, bồi dưỡng bao gồm các giai đoạn chính như sau:

*** Xác định mục tiêu, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng**

Để xây dựng một chương trình đào tạo, bồi dưỡng, trước tiên chúng ta cần phải xác định mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng. Xác định mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng là xác định cái đích đến, tiêu chuẩn cần đạt, những kết quả cần đạt được của người tham gia đào tạo khi kết thúc chương trình đào tạo, bồi dưỡng.

Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng là một phần của quá trình đào tạo, bồi dưỡng làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng.

Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng là sự thiếu hụt khả năng thực hiện công việc của người lao động so với yêu cầu công việc của tổ chức. Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp huyện được xác định dựa trên 2 yếu tố cơ bản là thực trạng chất lượng CBCC cấp huyện và yêu cầu tiêu chuẩn đối với CBCC cấp huyện. Khoảng cách giữa thực trạng và yêu cầu CBCC cần được lấp đầy bằng đào tạo, bồi dưỡng, lấp đi sự chênh lệch, sự khác nhau giữa cái mà CBCC biết và có thể

làm được với cái mà họ cần phải biết và cần có khả năng làm được. Như vậy xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng là là xác định sự khác nhau, sự chênh lệch giữa năng lực cần có trong tương lai và cái hiện có của mỗi vị trí công việc nhằm đưa ra những nội dung và hoạt động đào tạo, bồi dưỡng phù hợp. Để xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cần phải căn cứ vào nhu cầu của từng cá nhân, nhu cầu của đơn vị (thông qua thống kê, tổng hợp,...). Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp huyện bao gồm:

- *Đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị* nhằm thường xuyên xây dựng đội ngũ CBCC có lập trường chính trị vững vàng, thái độ chính trị đúng đắn, phẩm chất tư tưởng tốt. Nội dung bao gồm:

+ Trang bị kiến thức về lý luận chính trị theo tiêu chuẩn quy định cho các chức danh cán bộ, ngạch công chức và chức danh lãnh đạo, quản lý.

+ Tổ chức phổ biến các văn kiện, nghị quyết của Đảng; bồi dưỡng cập nhật, nâng cao trình độ lý luận chính trị theo quy định của cơ quan có thẩm quyền.

- *Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về quản lý nhà nước* nhằm xây dựng đội ngũ CBCC vững mạnh, tăng cường khả năng thích ứng của CBCC trước yêu cầu của nhiệm vụ mới, trang bị những kiến thức, kỹ năng cơ bản về kinh tế thị trường và vai trò của Nhà nước trong cơ chế mới. Nội dung bao gồm:

+ Trang bị kiến thức, kỹ năng về quản lý nhà nước theo chương trình quy định cho các ngạch công chức và chức danh lãnh đạo, quản lý.

+ Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng QLNN chuyên ngành và tương ứng với các vị trí việc làm theo chế độ bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu hằng năm.

+ Bồi dưỡng văn hóa công sở gồm bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới; bồi dưỡng các kiến thức và kỹ năng cho cán sự, chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp; đào tạo trung cấp, đại học, sau đại học.

- *Đào tạo kiến thức pháp luật, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc* nhằm cập nhật kiến thức pháp luật, chuyên môn nghiệp vụ, nâng cao trình độ và năng lực thực thi công việc, xây dựng đội ngũ chuyên gia giỏi, có năng lực xây

dựng, hoạch định, triển khai và tổ chức thực hiện các chính sách, quản lý các chương trình, dự án có hiệu quả, đáp ứng mục tiêu phát triển. Nội dung gồm:

- + Bồi dưỡng các chính sách pháp luật chung, pháp luật chuyên ngành.
- + Bồi dưỡng cập nhật, kỹ năng hoạt động, sơ cấp, trung cấp, đại học, sau đại học thuộc các lĩnh vực chuyên môn.
- + Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh, ngạch công chức.
- *Đào tạo, bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học, kiến thức về hội nhập kinh tế quốc tế và các kiến thức bổ trợ khác* nhằm tăng cường khả năng nghiên cứu, mở rộng hội nhập kinh tế quốc tế, ứng dụng công nghệ hiện đại, nâng cao năng suất và năng lực làm việc của CBCC và hoạt động của cả hệ thống chính trị.

Đối với CBCC giữ chức danh lãnh đạo, quản lý nên tập trung đào tạo các kỹ năng quản lý chuyên nghiệp, nâng cao khả năng định hướng, tầm nhìn chiến lược và kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin. Đối với công chức tập trung đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ, đặc biệt kỹ năng mềm để giải quyết các công việc chuyên môn và tham mưu cho lãnh đạo.

*** Lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng**

Sau khi đã xác định được nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng CBCC, cần tiến hành xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hằng năm, đảm bảo tính cụ thể và thiết thực. Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cần phải rõ ràng về mục tiêu, đảm bảo tính khả thi và có thời hạn cụ thể. Việc đào tạo, bồi dưỡng phải có trọng tâm, trọng điểm, đúng yêu cầu, đúng đối tượng, tránh lãng phí trong đào tạo, bồi dưỡng, phải gắn với việc bố trí, sử dụng cán bộ.

Có thể hiểu lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trong cơ quan hành chính Nhà nước là một quá trình thu thập, phân tích và xử lý thông tin một cách có hệ thống nhằm xác định mục tiêu, phân bổ các nguồn lực, thời gian và các phương án thực hiện để đạt được mục tiêu cho các chương trình, khóa học đào tạo, bồi dưỡng đã được xác định.

Đây là những đòi hỏi khách quan bắt buộc CBCC khi thực hiện nhiệm vụ,

công vụ phải được cập nhật kiến thức hoặc đạt được trình độ, kỹ năng nhất định nhưng bản thân cán bộ, công chức đó chưa đáp ứng được cần phải tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng mà không phải tuyển dụng người thay thế.

Việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC gồm các nội dung sau:

- Xác định mục tiêu chung, mục tiêu cụ thể: là việc xác định các kết quả cần đạt được của chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Các mục tiêu phải nêu một cách rõ ràng và chính xác.

- Lựa chọn đối tượng đào tạo, bồi dưỡng: Khi lựa chọn người để đào tạo, bồi dưỡng cần phải đảm bảo đào tạo đúng người cần đào tạo, bồi dưỡng, tức là phải lựa chọn người đúng khả năng, nguyện vọng học tập...để tránh tình trạng đào tạo, bồi dưỡng nhầm đối tượng, làm tổn thất về thời gian và chi phí không cần thiết của cơ quan, đơn vị.

Hiện nay, CBCC cấp huyện trước khi được bầu bổ nhiệm và ngạch hoặc chức danh nào đó, họ đã được đào tạo ở một trình độ nhất định. Vì vậy, cần nắm chắc tiêu chuẩn về chức danh lãnh đạo quản lý, tiêu chuẩn ngạch công chức, vị trí việc làm, chỉ tiêu biên chế được giao để lựa chọn đối tượng đi đào tạo, bồi dưỡng phù hợp.

- Dự kiến số lượng học viên: Đảm bảo phù hợp với từng chương trình đào tạo, bồi dưỡng, đảm bảo khả năng truyền thụ kiến thức cũng như khả năng tiếp thu, mức độ tham gia thực hành.

- Phương pháp, hình thức đào tạo, bồi dưỡng: Đào tạo, bồi dưỡng theo hình thức tập trung hoặc bán tập trung, vừa làm vừa học, từ xa; đào tạo dài hạn, ngắn hạn; các khóa bồi dưỡng ngắn hạn.

Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng trước hết phải dựa vào hình thức đào tạo, bồi dưỡng để bố trí sử dụng các nguồn lực mà chủ yếu là về thời gian học tập của người học. Việc sắp xếp thời gian đào tạo, bồi dưỡng trong kế hoạch đối với hình thức tập trung thường được bố trí tập trung, liên tục cho đến hết thời gian khóa đào tạo, bồi dưỡng. Còn thời gian đối với hình thức không tập

trung thường được sắp xếp theo nhiều đợt, người học chỉ học bán thời gian (vừa làm vừa học). Vì thế, để đảm bảo khối lượng chương trình đào tạo, bồi dưỡng, hình thức không tập trung thường kéo dài thời gian đào tạo gấp 2 lần hình thức tập trung.

Ngoài ra, CBCC có thể tự đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ, kinh nghiệm và năng lực thực thi công vụ của mình thông qua quá trình tự nghiên cứu, tìm tòi, học hỏi.

- Dự kiến thời gian đào tạo, bồi dưỡng: Thời gian đào tạo, bồi dưỡng cần dự kiến vào khoảng thời gian cơ quan, đơn vị không bị nhiều áp lực về công việc cũng như phù hợp với CBCC được cử đi.

- Lựa chọn giảng viên: Phải phù hợp với đối tượng học, phù hợp với nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng, đảm bảo vừa có kiến thức, vừa có kinh nghiệm giảng dạy, truyền đạt và có khả năng vận dụng công nghệ thông tin để phục vụ giảng dạy.

Các tổ chức công thường không có nhiều cơ hội để lựa chọn giảng viên. Các khóa học bắt buộc thường thông qua các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng chuyên nghiệp để tiến hành đào tạo, bồi dưỡng (theo chương trình bồi dưỡng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp). Đối với các lớp đào tạo, bồi dưỡng do đơn vị tự tổ chức, có thể lựa chọn mời giảng viên phù hợp về giảng dạy.

- Chương trình chi tiết: Khi xác định được nhu cầu, đối tượng, hình thức đào tạo, bồi dưỡng, Sở Nội vụ cần xây dựng chương trình đào tạo phù hợp nhằm bổ sung kiến thức, nâng cao trình độ, tránh trùng lặp

Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng và hệ thống giáo trình, bài giảng được xác định và xây dựng trên cơ sở yêu cầu tiêu chuẩn chức danh và ngạch CBCC. Các yêu cầu tiêu chuẩn này gắn với các chương trình đào tạo, bồi dưỡng như:

- + Chương trình đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị
- + Chương trình đào tạo, bồi dưỡng về quản lý nhà nước

- + Chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng chuyên môn
- + Chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức bổ trợ.

*** Tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng**

Tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng là việc phân phối, sắp xếp các nguồn lực, thời gian để thực hiện có hiệu quả các mục tiêu đã đề ra ở kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. Vai trò của việc tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng:

- Giúp hiện thực hóa các mục tiêu và hoạt động được đề ra trong quá trình xây dựng kế hoạch.

- Tạo cơ sở cho việc đánh giá được tính khả thi, sự đúng đắn của kế hoạch đã được lập ra.

- Khi tổ chức thực hiện kế hoạch có nghĩa là họ đã thực sự biến những ý tưởng của mình thành thực tiễn và như vậy cho dù kết quả là tốt hay không tốt đi nữa thì cơ quan, tổ chức đó cũng có được thêm những kinh nghiệm để lần tới hoạt động này sẽ được thực hiện tốt hơn.

Tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong cơ quan nhà nước:

- Xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện:

- + Tổ chức quán triệt nội dung kế hoạch đã được phê duyệt với các đơn vị thuộc diện quản lý và với các cơ quan liên quan. Có 2 cách được thường xuyên sử dụng đó là:

Một là: Cơ quan quản lý gửi công văn hướng dẫn quán triệt và phân công, yêu cầu đối với các cơ quan thuộc phạm vi quản lý thực hiện và các cơ quan có liên quan để phối hợp.

Hai là: Cơ quan quản lý tổ chức hội nghị quán triệt, hướng dẫn triển khai kế hoạch. Thành phần hội nghị bao gồm các cơ quan, đơn vị thuộc phạm vi quản lý, có trách nhiệm thực hiện kế hoạch, các cơ quan có liên quan. Nội dung hội nghị chủ yếu quán triệt mục tiêu, nội dung, kế hoạch, thống nhất tiến độ triển

khai, các giải pháp thực hiện và phân công tổ chức thực hiện, thống nhất phối hợp triển khai.

- + Xác định những nội dung phải triển khai, tiến độ và giải pháp thực hiện.
- + Phân công trách nhiệm thực hiện những nội dung cụ thể phải triển khai tới từng cơ quan, đơn vị.
- + Trình lãnh đạo phê chuẩn trước khi tổ chức thực hiện kế hoạch triển khai.
- Đôn đốc, giám sát kiểm tra việc thực hiện kế hoạch:
 - + Đối tượng đôn đốc, giám sát, kiểm tra gồm các cơ quan quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp dưới, các cơ sở đào tạo có nhiệm vụ thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức thuộc phạm vi quản lý. Đối với các cơ quan liên quan chủ yếu đôn đốc sự phối hợp thực hiện.
 - + Hình thức kiểm tra, đôn đốc bao gồm: Cơ quan quản lý đến tận cơ sở để kiểm tra, đôn đốc nắm tình hình hoặc yêu cầu các đơn vị, cơ sở gửi báo cáo, phản ánh tình hình thực hiện. Thông thường các cơ quan quản lý thường sử dụng cả hai hình thức này để đảm bảo tính trung thực và nắm tình hình một cách toàn diện vì mỗi hình thức cho thấy những ưu, nhược điểm khác nhau.
 - + Nội dung kiểm tra, đôn đốc là những vấn đề đã được nêu ra trong kế hoạch có liên quan trực tiếp đến các cơ sở chịu sự kiểm tra như tình hình thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của đơn vị theo yêu cầu và kế hoạch đề ra; số lượng cán bộ, công chức được cử đi đào tạo; tiến độ thực hiện, kinh phí và việc thực hiện chính sách đào tạo bồi dưỡng theo các quy định hiện hành của pháp luật...
 - Kết quả thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng:
 - + Đây là công việc quan trọng nhằm có những nhìn nhận kịp thời về quá trình tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. Nội dung chủ yếu chỉ ra kết quả đã thực hiện được bao nhiêu so với kế hoạch, những thiếu sót và kịp thời rút kinh nghiệm và có biện pháp khắc phục, tiếp tục đề ra các bước hành động cho phù hợp với tình hình mới nhằm hoàn thành kế hoạch.

*** Đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng**

Đây là giai đoạn cuối cùng trong quy trình đào tạo, bồi dưỡng bao gồm 4 giai đoạn: xác định mục tiêu, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng; lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng.

Đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng là quá trình thu thập và xử lý thông tin, dữ liệu về quá trình đào tạo, bồi dưỡng nhằm xác định mức độ đạt được của mục tiêu đào tạo đã đặt ra từ trước, nội dung, chương trình có phù hợp hay không và học viên áp dụng được gì sau đào tạo, bồi dưỡng. Việc đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng cũng nhằm phát hiện những lỗ hổng, sự bất hợp lý của quá trình đào tạo, bồi dưỡng, để từ đó rút ra kinh nghiệm.

Kết quả của chương trình đào tạo, bồi dưỡng bao gồm: kết quả nhận thức, mức độ hài lòng của CBCC đối với chương trình đào tạo, bồi dưỡng, khả năng vận dụng những kiến thức và kỹ năng lĩnh hội được từ chương trình đào tạo, bồi dưỡng,... Để đánh giá chính xác, sát với tình hình thực tế, trong quá trình đánh giá phải sử dụng những phương pháp khác nhau như: quan sát, bảng hỏi, điều tra khảo sát nhằm thu thập thông tin.

Đơn vị có thể đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng bằng Mô hình KirkPatrick gồm 4 cấp độ như sau:

- Đánh giá phản ứng của người học là quá trình mà người học sẽ đưa ra những đánh giá về chương trình đào tạo sau khi hoàn tất chương trình trong đó sẽ bao gồm đánh giá về cấu trúc, nội dung và phương pháp giảng dạy và học tập của chương trình đào tạo.

- Đánh giá kết quả học tập: là quá trình đánh giá xem người học đã tiếp nhận được những kiến thức, kỹ năng gì khi tham gia chương trình đào tạo và có đạt được đúng mục tiêu của chương trình đào tạo đề ra hay không?

- Đánh giá những thay đổi trong công việc: là quá trình đánh giá những thay đổi, tiến bộ của người học sau khi hoàn thành chương trình đào tạo. Ở mức

độ này, đánh giá chương trình sẽ tập trung vào mức độ ứng dụng những kiến thức, kỹ năng mà người học đạt được vào trong công việc của họ.

- Đánh giá tác động, hiệu quả của đơn vị: Đánh giá mức độ cải thiện trong kết quả hoạt động của đơn vị mà các chương trình đào tạo, bồi dưỡng đem lại. Cấp độ này không tập trung vào ảnh hưởng của đào tạo, bồi dưỡng đối với từng cá nhân mà nó tập trung vào ảnh hưởng chung của đào tạo, bồi dưỡng đối với toàn tổ chức bao gồm các cá nhân trong tổ chức. Cấp độ này là cấp độ phức tạp nhất, mất nhiều thời gian và đòi hỏi nhiều kinh phí nhất để thu thập, sắp xếp, phân tích dữ liệu.

Mô hình KirkPatrick là mô hình đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng đang được sử dụng rộng rãi trong các cơ quan, tổ chức hiện nay. Đối với hoạt động đào tạo, bồi dưỡng CBCC, cần vận dụng mô hình này một cách phù hợp để phản ánh chính xác hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng CBCC.

1.1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

- Quan điểm, chủ trương, chính sách của tỉnh, thành phố:

Chính sách của Đảng và Nhà nước là nhân tố quan trọng ảnh hưởng tới hoạt động đào tạo, bồi dưỡng CBCC. Các chính sách động viên, ưu tiên, khuyến khích sẽ thúc đẩy hoạt động đào tạo bồi dưỡng. Do đó cũng thúc đẩy CBCC tích cực tham gia học tập để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực công tác. Ngoài ra cũng có những chính sách mang tính chất bắt buộc phải tham gia các chương trình đào tạo bồi dưỡng theo quy định.

- Tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức:

Nhân lực tổ chức luôn biến động do một số người chuyển chuyên, về hưu, ốm đau, chết, tai nạn, kỷ luật, buộc thôi việc. Vì vậy, nhu cầu bổ sung nhân lực xuất hiện và nguồn bổ sung này phải tìm từ thị trường lao động bên ngoài theo hướng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức, kịp thời bổ sung đủ số

lượng người làm việc tương ứng với số lượng, chỉ tiêu biên chế được giao hằng năm nhằm đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ của đơn vị.

Ngoài ra, việc sử dụng và quản lý CBCC cũng là nhân tố quan trọng trong việc đào tạo bồi dưỡng CBCC, hoàn thiện danh mục vị trí việc làm và số lượng công chức, người làm việc theo vị trí việc làm, bản mô tả công việc và khung năng lực của từng của từng vị trí việc làm trong các cơ quan, đơn vị, địa phương theo danh mục vị trí việc làm, xác định cơ cấu, số lượng và sắp xếp đội ngũ CBCC theo đúng vị trí việc làm đã được phê duyệt. Từ đó có thể chỉ ra khoảng trống còn thiếu, xác định đối tượng tượng và nội dung cần đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp, tiết kiệm được thời gian và kinh phí cho cơ quan Nhà nước.

- Khoa học công nghệ:

Trong thời đại công nghiệp hóa, hiện đại hóa phát triển mạnh mẽ hiện nay thì khoa học công nghệ là một trong những vấn đề không thể thiếu của các tổ chức nói chung cũng như các cơ quan hành chính Nhà nước nói riêng. Bởi lẽ nó liên quan trực tiếp đến năng suất, chất lượng của công việc ... Vì vậy, đổi mới khoa học công nghệ phải đi đôi với việc thay đổi về chuyên môn, nghiệp vụ, cơ cấu ngành nghề của CBCC. Khi công nghệ được đổi mới, thì cần có các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng để CBCC có thể sử dụng máy móc đúng cách, tránh lãng phí thiết bị.

- Nguồn ngân sách dành cho đào tạo, bồi dưỡng:

Sử dụng và quản lý ngân sách dành cho đào tạo, bồi dưỡng tốt sẽ có tác dụng thúc đẩy mạnh mẽ công tác đào tạo, bồi dưỡng. Nguồn kinh phí được sử dụng đúng mục đích, đúng đối tượng cần đào tạo, bồi dưỡng sẽ đem lại kết quả cho tổ chức cũng như cá nhân CBCC. Ngược lại, nếu nguồn ngân sách được sử dụng sai mục đích, lãng phí không những vi phạm quy định của Nhà nước về quản lý đào tạo, bồi dưỡng CBCC mà còn ảnh hưởng tới quyền lợi chính đáng của CBCC về nhu cầu được đào tạo, bồi dưỡng.

Đào tạo, bồi dưỡng là hoạt động mang tính chất đầu tư, số người đi đào tạo hay chất lượng các chương trình đào tạo phụ thuộc một phần vào chi phí đầu tư cho hoạt động này. Là một cơ quan hành chính Nhà nước, nguồn thu còn khá hạn chế, nên những hoạt động đào tạo cũng cần phải được cân nhắc kỹ lưỡng theo quy định Nhà nước và cần sự phê duyệt của ban lãnh đạo cấp cao.

- Năng lực của bộ phận chuyên trách về đào tạo, bồi dưỡng và giảng viên:

Năng lực, phẩm chất của đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng. Không có đội ngũ cán bộ quản lý giỏi, giảng viên có chuyên môn tốt thì không thể có chất lượng đào tạo, bồi dưỡng tốt. Cán bộ quản lý giỏi là người tận tâm, nhiệt tình với công tác đào tạo, bồi dưỡng, tích cực chủ động trong việc mở lớp, quản lý học viên, bảo đảm các điều kiện phục vụ đào tạo, bồi dưỡng. Mỗi giảng viên phải là những cán bộ giảng dạy chuẩn mực, được đào tạo đúng chuyên ngành, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, gần gũi đồng nghiệp và học viên, là người am hiểu thực tế, có một thời gian hoạt động thực tiễn nhất định. Họ cần phải có năng khiếu sư phạm, thực sự yêu ngành, yêu nghề, gắn bó với nhà trường, tích cực cải tiến, đổi mới phương pháp và sử dụng được các phương tiện giảng dạy hiện đại, có năng lực tổ chức, quản lý, hướng dẫn học viên đi tham quan, thực tế; là tấm gương không ngừng tự học hỏi, tự nâng cao trình độ bản thân.

- Hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng:

Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là nơi tổ chức thực hiện các khóa đào tạo, bồi dưỡng trang bị, cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng hoạt động công vụ cho cán bộ, công chức. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cần bảo đảm các tiêu chuẩn tối thiểu của một trường/viện/ trung tâm đào tạo cán bộ, công chức hiện đại, như: khuôn viên rộng rãi, có hội trường, các phòng học, ký túc xá, khu vui chơi giải trí thể thao; trang thiết bị giảng dạy hiện đại; cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin, phần mềm quản lý, phần mềm đào tạo hiện đại và chất

lượng; đội ngũ giảng viên đảm bảo về số lượng và đủ năng lực giảng dạy; đội ngũ quản lý đào tạo chuyên nghiệp.

- Bản thân CBCC tham gia đào tạo, bồi dưỡng:

Không ít người có quan niệm đi học để “giữ chỗ”, để thăng tiến, để chuyển ngạch... chứ không vì mục đích nâng cao trình độ và năng lực, được tập trung đào tạo, bồi dưỡng coi như một nghĩa vụ phải học. Động cơ này mang tính sai lệch nên đã gây nên tâm lý thụ động ảnh hưởng đến quá trình tiếp nhận kiến thức, kỹ năng mới. Vì vậy CBCC tham gia các lớp học thường chỉ nhằm đáp ứng những tiêu chuẩn về các loại văn bằng, chứng chỉ cần thiết để được bổ nhiệm, được chuyển ngạch cao hơn mà chưa thật sự chú trọng nâng cao năng lực chuyên môn để làm việc tốt hơn.

1.2. Cơ sở thực tiễn về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

1.2.1. Kinh nghiệm về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tại UBND thành phố Thái Nguyên, tỉnh Thái Nguyên

Xác định đội ngũ cán bộ, công chức có vai trò quyết định đến sự phát triển của thành phố, nên trong những năm qua tập thể Lãnh đạo UBND thành phố Thái Nguyên luôn quan tâm và chú trọng hàng đầu đến việc xây dựng, củng cố, kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức. Đặc biệt những năm gần đây, UBND thành phố Thái Nguyên đặc biệt chú trọng đào tạo thông qua thực tế công việc chuyên môn. Kết quả là, chất lượng cán bộ, công chức của UBND thành phố Thái Nguyên đã được nâng lên rõ rệt, tác phong làm việc đã chủ động, sáng tạo, tinh thần, thái độ, chất lượng giải quyết công việc phục vụ đối tượng, người dân tốt hơn, cơ bản bước đầu đáp ứng được những yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Hàng năm, UBND thành phố Thái Nguyên đều xây dựng kế hoạch đào tạo và tổ chức thực hiện kế hoạch bám sát yêu cầu nhiệm vụ công tác của đơn vị.

Trong năm 2018, UBND thành phố Thái Nguyên đã phối hợp với các tổ chức, 23 cơ quan chức năng mở lớp đào tạo, tập huấn cho 186 lượt cán bộ, công chức trong UBND thành phố (Trong đó, đào tạo cho 96 công chức và 90 cán bộ,

công chức). Nội dung của các khóa đào tạo là bồi dưỡng lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, tập huấn kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ chuyên ngành, kỹ năng lãnh đạo quản lý. Một điểm sáng trong đào tạo của UBND thành phố Thái Nguyên trong năm qua, đó là đặc biệt chú trọng ưu tiên đào tạo cho cán bộ, công chức trẻ có thâm niên công tác dưới 5 năm. Những cán bộ, công chức này sau khi được đào tạo đã phát huy tích cực tinh thần, sức lực tuổi trẻ cùng khả năng tiếp cận công nghệ nhanh. Trong việc xây dựng nội dung chương trình đào tạo thì UBND thành phố Thái Nguyên luôn đặt hàng với các cơ sở đào tạo theo những nội dung đào tạo cụ thể và yêu cầu giảng viên cần soạn nội dung đào tạo phù hợp và chuẩn bị tài liệu cụ thể cho từng khóa đào tạo. Việc xây dựng tốt nội dung, chương trình đào tạo và chuẩn bị tốt tài liệu phục vụ đào tạo nên nội dung đào tạo có nội dung phong phú, cập nhật và đảm bảo tính thực tiễn. Do đó, UBND thành phố Thái Nguyên trở thành điểm sáng trong đào tạo, quản lý cán bộ công chức trong tỉnh Thái Nguyên.

1.2.2. Kinh nghiệm về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tại UBND thành phố Thanh Hóa, tỉnh Thanh Hóa

Sau nhiều năm tổ chức thực hiện công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức, UBND thành phố Thanh Hóa đã nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực trong công tác quản lý trong các đơn vị thuộc UBND thành phố. Với công tác đào tạo cán bộ, công chức hiện nay, số cán bộ, công chức có trình độ đại học trong UBND thành phố Thanh Hóa đã tăng lên đáng kể, tuy nhiên chưa được đào tạo đúng chuyên ngành. Vì vậy, việc tạo điều kiện cho cán bộ, công chức, đặc biệt là cán bộ, công chức trẻ đi học tập nâng cao trình độ chuyên môn được UBND thành phố Thanh Hóa xác định là nhiệm vụ quan trọng. Để nâng cao tinh thần học tập của đội ngũ cán bộ, công chức, UBND thành phố Thanh Hóa cũng đã thực hiện hỗ trợ chi phí cho các cán bộ, công chức tự túc đi học tập nâng cao trình độ. Trong những năm qua, UBND thành phố Thanh Hóa cũng đã thực hiện cử cán bộ, công chức đi học liên thông, văn

bằng hai, cao học và nghiên cứu sinh ở các trường chính quy để chuẩn hóa các tiêu chuẩn cán bộ, công chức cho từng vị trí. Ngoài ra, UBND thành phố Thanh Hóa cũng chú trọng đến việc xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn bằng các khóa ngắn hạn để cập nhật kiến thức, kỹ năng cho cán bộ, công chức của UBND thành phố.

Bên cạnh đó, UBND thành phố Thanh Hóa đã có sự khen thưởng phù hợp với các cán bộ, công chức có kết quả xuất sắc trong hoạt động đào tạo. Kết quả là, trình độ chuyên môn của cán bộ, công chức của UBND thành phố Thanh Hóa trong những năm qua tăng lên đáng kể, chủ yếu là đại học và sau đại học. Bên cạnh việc khích lệ cán bộ, công chức học tập, bồi dưỡng nâng cao; UBND thành phố Thanh Hóa rất chú trọng công tác luân chuyển cán bộ, công chức. Việc luân chuyển vị trí công tác trong các đơn vị thuộc UBND thành phố không chỉ thụ động theo quy định mà còn được bố trí sắp xếp khoa học. Luân chuyển luôn đảm bảo mỗi cán bộ, công chức được làm việc tại nhiều bộ phận, bộ phận được luân chuyển tới có liên quan mật thiết đến bộ phận đã công tác và đối với những cán bộ, công chức được luân chuyển chưa có kinh nghiệm sẽ được sắp xếp cạnh cán bộ, công chức có nhiều kinh nghiệm của bộ phận. Kết quả là, UBND thành phố Thanh Hóa luôn nằm trong top đầu của tỉnh Thanh Hóa về việc hoàn thành tốt nhiệm vụ.

1.2.3. Bài học kinh nghiệm rút ra cho UBND thành phố Uông Bí

Qua những kinh nghiệm đã đạt được trong công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC tại các địa phương trên, có thể rút ra một số kinh nghiệm áp dụng cho công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC tại UBND thành phố Uông Bí như sau:

- Nâng cao nhận thức cho đội ngũ CBCC, trước hết là đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp, các ngành về vai trò, tác dụng của công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC để có những nỗ lực cần thiết và biện pháp cụ thể nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả của công tác này. Trước hết cần tập trung nâng cao nhận thức của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý vì họ là người đề ra chủ

trương, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng CBCC, đồng thời là người trực tiếp quản lý, sử dụng CBCC. Khi nhận thức được điều này, họ không chỉ tích cực học tập, trau dồi năng lực quản lý, điều hành cho bản thân mình để hoàn thành tốt nhiệm vụ, mà quan trọng hơn là tạo ra cơ chế, chính sách thông thoáng và điều kiện thuận lợi để công chức tham gia tích cực vào các chương trình đào tạo, bồi dưỡng.

Đối với bản thân CBCC, phải quán triệt để mọi người có nhận thức đúng đắn, đầy đủ về công tác đào tạo, bồi dưỡng, đó là trang bị cho đội ngũ CBCC những kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ, phương pháp làm việc, kinh nghiệm điều hành và thực thi công vụ hiệu quả. Bản thân mỗi CBCC phải xác định việc học tập vừa là quyền lợi, vừa là nghĩa vụ của mình; tránh tình trạng nặng về bằng cấp, nhẹ về kiến thức, học chỉ để chuẩn hoá mà không thiết thực phục vụ cho công việc đang làm. Cần khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi để CBCC tự học tập và tự lựa chọn chương trình, thời gian tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với hoàn cảnh và vị trí công tác được giao.

- Cần có những quy định cụ thể và nghiêm ngặt về các khoá đào tạo bắt buộc mà công chức phải trải qua trước khi nhận nhiệm vụ hay được chuyển, bổ nhiệm, thăng tiến lên các vị trí quản lý cao hơn. Mặt khác cần gắn kết chính sách đào tạo, bồi dưỡng với các nội dung khác trong công tác cán bộ như quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm, tăng lương... tạo thành một chỉnh thể thống nhất, đồng bộ có tác dụng khuyến khích công chức hành chính vươn lên trong học tập và công tác.

- Sử dụng đội ngũ CBCC sau đào tạo, bồi dưỡng: CBCC sau khi được cử đi đào tạo, bồi dưỡng cần được sắp xếp, bố trí với chuyên môn phù hợp đã được đào tạo để họ có điều kiện sử dụng các kiến thức chuyên ngành đã học. Không nên cử đi học một ngành, một lĩnh vực lại bố trí làm việc của một ngành, một lĩnh vực khác.

- Tiếp tục đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng CBCC hành chính ở các cơ sở đào tạo. Đào tạo phải gắn với thực tiễn, bám sát nhu cầu và đòi hỏi của thực tiễn, gắn đào tạo lý thuyết với thực hành.

- Các cơ quan chức năng ở tỉnh và cấp huyện phải có sự phối hợp chặt chẽ để xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, trên cơ sở phân định rõ chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan, tránh sự chồng chéo, “lạm quyền, lấn sân” giữa cơ quan quản lý và cơ sở đào tạo, bồi dưỡng.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CỦA UBND THÀNH PHỐ UÔNG BÍ

2.1. Khái quát về UBND thành phố Uông Bí

2.1.1. Thông tin chung về UBND thành phố Uông Bí

Tên cơ quan: Ủy ban nhân dân Thành phố Uông Bí

Địa chỉ: Số 3 Trần Hưng Đạo, Khu 2, phường Thanh Sơn, thành phố
Uông Bí, tỉnh Quảng Ninh

Điện thoại: 0203.3854207

Fax: 0203.3662490

E-mail: ubndub@quangninh.gov.vn

Thành phố Uông Bí nằm cách Thủ đô Hà Nội 130 km, cách thành phố Hải Dương 60 km, cách trung tâm thành phố Hải Phòng 30 km, cách thành phố Hạ Long, tỉnh Quảng Ninh 45 km; có mạng lưới giao thông đường bộ, đường sắt và đường thủy thuận tiện cho giao lưu, tiêu thụ hàng hóa.

Thành phố Uông Bí nằm trong vùng tam giác động lực phát triển miền Bắc là Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh; là đô thị loại II đang trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, với kỳ vọng sẽ trở thành một đô thị kiểu mẫu, phát triển nhanh và bền vững ở vùng Đông Bắc Việt Nam.

Thành phố có vị trí đặc biệt quan trọng về quốc phòng, an ninh, là tuyến phòng thủ phía Đông Bắc của Tổ quốc.

Ngày 28/10/1961, thị xã Uông Bí chính thức được thành lập. Trong quá trình xây dựng và phát triển, Uông Bí đã có những bước phát triển vượt bậc. Ngày 01/2/2008: Bộ Xây dựng ban hành Quyết định số 187/QĐ-BXD công nhận thị xã Uông Bí là đô thị loại III trực thuộc tỉnh Quảng Ninh. Ngày 25/2/2011: Chính phủ Ban hành Nghị quyết số 12/NQ-CP thành lập TP Uông Bí trực thuộc tỉnh Quảng Ninh. Ngày 28/11/2013: Thủ tướng Chính phủ ban hành

Quyết định số 2306/QĐ-TTg công nhận thành phố Uông Bí là đô thị loại II trực thuộc tỉnh Quảng Ninh.

TP. Uông Bí có nhiều tiềm năng, lợi thế nổi trội, là điều kiện thuận lợi để thu hút các nhà đầu tư trong và ngoài nước đầu tư phát triển kinh tế, du lịch, dịch vụ của Thành phố cũng như của tỉnh Quảng Ninh.

TP. Uông Bí có Di tích lịch sử văn hóa và danh thắng Yên Tử (Kinh đô Phật giáo - Thiền phái Trúc Lâm Việt Nam) và Đình Đền Công là di tích Quốc gia đặc biệt. Thành phố còn có các di tích lịch sử văn hóa cấp tỉnh như: Đền - Chùa Hang sơn, Chùa Ba Vàng, Chùa Phổ Am, Đình – Chùa Lạc Thanh, cụm Di tích Đình - Nghè Bí Giàng, Di tích lưu niệm sự kiện Bác Hồ về thăm Uông Bí năm 1965 tại phường Trung Vương và các khu du lịch sinh thái như: Hồ Yên Trung, Lũng Xanh...

Thành phố có nguồn tài nguyên khoáng sản than rất lớn (là khu vực có trữ lượng than lớn nhất Quảng Ninh) đang được khai thác. Đây là ngành công nghiệp quan trọng thúc đẩy ngành công nghiệp điện, cơ khí, sản xuất vật liệu xây dựng phát triển thành các khu công nghiệp tập trung tại Vàng Danh, khu vực phía Nam Quốc lộ 18A, ven Quốc lộ 10 và khu đô thị Vành Kiệu...

2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của UBND thành phố Uông Bí

Căn cứ vào Quyết định số 5343/QĐ-UBND của Ủy ban nhân dân thành phố Uông Bí ngày 01/09/2016 Về việc ban hành Quy chế làm việc của Ủy ban nhân dân thành phố Uông Bí.

* Chức năng:

- UBND do Hội đồng nhân dân bầu là cơ quan chấp hành của Hội đồng nhân dân, cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương, chịu trách nhiệm trước Hội đồng nhân dân cùng cấp và cơ quan nhà nước cấp trên.

- UBND chịu trách nhiệm chấp hành Hiến pháp, luật, các văn bản của cơ quan nhà nước cấp trên và nghị quyết của Hội đồng nhân dân cùng cấp nhằm

bảo đảm thực hiện chủ trương, biện pháp phát triển kinh tế - xã hội, củng cố quốc phòng, an ninh và thực hiện các chính sách khác trên địa bàn.

- UBND thực hiện chức năng quản lý nhà nước ở địa phương, góp phần bảo đảm sự chỉ đạo, quản lý thống nhất trong bộ máy hành chính Nhà nước từ Trung ương tới cơ sở.

* Nhiệm vụ:

- Trong lĩnh vực kinh tế:

+ Xây dựng kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội hàng năm trình Hội đồng nhân dân cùng cấp thông qua để trình Ủy ban nhân dân cấp tỉnh phê duyệt; tổ chức và kiểm tra việc thực hiện kế hoạch đó;

+ Lập dự toán thu ngân sách nhà nước trên địa bàn; dự toán thu, chi ngân sách địa phương, phương án phân bổ dự toán ngân sách cấp mình; quyết toán ngân sách địa phương; lập dự toán điều chỉnh ngân sách địa phương trong trường hợp cần thiết trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định và báo cáo Ủy ban nhân dân, cơ quan tài chính cấp trên trực tiếp;

+ Tổ chức thực hiện ngân sách địa phương; hướng dẫn, kiểm tra Ủy ban nhân dân xã, thị trấn xây dựng và thực hiện ngân sách và kiểm tra nghị quyết của Hội đồng nhân dân xã, thị trấn về thực hiện ngân sách địa phương theo quy định của pháp luật;

+ Phê chuẩn kế hoạch kinh tế - xã hội của xã, thị trấn.

- Trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, thủy lợi và đất đai:

+ Xây dựng, trình Hội đồng nhân dân cùng cấp thông qua các chương trình khuyến khích phát triển nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp ở địa phương và tổ chức thực hiện các chương trình đó;

+ Chỉ đạo Ủy ban nhân dân xã, thị trấn thực hiện các biện pháp chuyển dịch cơ cấu kinh tế, phát triển nông nghiệp, bảo vệ rừng, trồng rừng và khai thác lâm sản, phát triển ngành, nghề đánh bắt, nuôi trồng và chế biến thủy sản;

+ Thực hiện giao đất, cho thuê đất, thu hồi đất đối với cá nhân và hộ gia đình, giải quyết các tranh chấp đất đai, thanh tra đất đai theo quy định của pháp luật;

+ Xét duyệt quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất đai của Ủy ban nhân dân xã, thị trấn;

+ Xây dựng quy hoạch thủy lợi; tổ chức bảo vệ đê điều, các công trình thủy lợi vừa và nhỏ; quản lý mạng lưới thủy nông trên địa bàn theo quy định của pháp luật.

- Trong lĩnh vực công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp:

+ Tham gia với Ủy ban nhân dân tỉnh trong việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp trên địa bàn huyện;

+ Xây dựng và phát triển các cơ sở công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, dịch vụ ở các xã, thị trấn;

+ Tổ chức thực hiện xây dựng và phát triển các làng nghề truyền thống, sản xuất sản phẩm có giá trị tiêu dùng và xuất khẩu; phát triển cơ sở chế biến nông, lâm, thủy sản và các cơ sở công nghiệp khác theo sự chỉ đạo của Ủy ban nhân dân tỉnh.

- Trong lĩnh vực xây dựng, giao thông vận tải:

+ Tổ chức lập, trình duyệt hoặc xét duyệt theo thẩm quyền quy hoạch xây dựng thị trấn, điểm dân cư nông thôn trên địa bàn huyện; quản lý việc thực hiện quy hoạch xây dựng đã được duyệt;

+ Quản lý, khai thác, sử dụng các công trình giao thông và kết cấu hạ tầng cơ sở theo sự phân cấp;

+ Quản lý việc xây dựng, cấp giấy phép xây dựng và kiểm tra việc thực hiện pháp luật về xây dựng; tổ chức thực hiện các chính sách về nhà ở; quản lý đất ở và quỹ nhà thuộc sở hữu nhà nước trên địa bàn;

+ Quản lý việc khai thác, sản xuất, kinh doanh vật liệu xây dựng theo phân cấp của Ủy ban nhân dân tỉnh.

- Trong lĩnh vực thương mại, dịch vụ và du lịch:
 - + Xây dựng, phát triển mạng lưới thương mại, dịch vụ, du lịch và kiểm tra việc chấp hành quy định của Nhà nước về hoạt động thương mại, dịch vụ và du lịch trên địa bàn huyện;
 - + Kiểm tra việc thực hiện các quy tắc về an toàn và vệ sinh trong hoạt động thương mại, dịch vụ, du lịch trên địa bàn;
 - + Kiểm tra việc chấp hành quy định của Nhà nước về hoạt động thương mại, dịch vụ, du lịch trên địa bàn.
- Trong lĩnh vực giáo dục, y tế, xã hội, văn hoá, thông tin và thể dục thể thao:
 - + Xây dựng các chương trình, đề án phát triển văn hoá, giáo dục, thông tin, thể dục thể thao, y tế, phát thanh trên địa bàn huyện và tổ chức thực hiện sau khi được cấp có thẩm quyền phê duyệt;
 - + Tổ chức và kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về phổ cập giáo dục, quản lý các trường tiểu học, trung học cơ sở, trường dạy nghề; tổ chức các trường mầm non; thực hiện chủ trương xã hội hoá giáo dục trên địa bàn; chỉ đạo việc xoá mù chữ và thực hiện các quy định về tiêu chuẩn giáo viên, quy chế thi cử;
 - + Quản lý các công trình công cộng được phân cấp; hướng dẫn các phong trào về văn hoá, hoạt động của các trung tâm văn hoá - thông tin, thể dục thể thao; bảo vệ và phát huy giá trị các di tích lịch sử - văn hoá và danh lam thắng cảnh do địa phương quản lý;
 - + Thực hiện kế hoạch phát triển sự nghiệp y tế; quản lý các trung tâm y tế, trạm y tế; chỉ đạo và kiểm tra việc bảo vệ sức khoẻ nhân dân; phòng, chống dịch bệnh; bảo vệ và chăm sóc người già, người tàn tật, trẻ mồ côi không nơi nương tựa; bảo vệ, chăm sóc bà mẹ, trẻ em; thực hiện chính sách dân số và kế hoạch hoá gia đình;
 - + Kiểm tra việc chấp hành pháp luật trong hoạt động của các cơ sở hành nghề y, dược tư nhân, cơ sở in, phát hành xuất bản phẩm;

+ Tổ chức, chỉ đạo việc dạy nghề, giải quyết việc làm cho người lao động; tổ chức thực hiện phong trào xoá đói, giảm nghèo; hướng dẫn hoạt động từ thiện, nhân đạo.

- Trong lĩnh vực khoa học, công nghệ, tài nguyên và môi trường:

+ Thực hiện các biện pháp ứng dụng tiến bộ khoa học, công nghệ phục vụ sản xuất và đời sống nhân dân ở địa phương;

+ Tổ chức thực hiện bảo vệ môi trường; phòng, chống, khắc phục hậu quả thiên tai, bão lụt;

+ Tổ chức thực hiện các quy định của pháp luật về tiêu chuẩn đo lường và chất lượng sản phẩm; kiểm tra chất lượng sản phẩm và hàng hoá trên địa bàn huyện; ngăn chặn việc sản xuất và lưu hành hàng giả, hàng kém chất lượng tại địa phương.

- Trong lĩnh vực quốc phòng, an ninh và trật tự, an toàn xã hội:

+ Tổ chức phong trào quần chúng tham gia xây dựng lực lượng vũ trang và quốc phòng toàn dân; thực hiện kế hoạch xây dựng khu vực phòng thủ huyện; quản lý lực lượng dự bị động viên; chỉ đạo việc xây dựng lực lượng dân quân tự vệ, công tác huấn luyện dân quân tự vệ;

+ Tổ chức đăng ký, khám tuyển nghĩa vụ quân sự; quyết định việc nhập ngũ, giao quân, việc hoãn, miễn thi hành nghĩa vụ quân sự và xử lý các trường hợp vi phạm theo quy định của pháp luật;

+ Tổ chức thực hiện nhiệm vụ giữ gìn an ninh, trật tự, an toàn xã hội, xây dựng lực lượng công an nhân dân huyện vững mạnh, bảo vệ bí mật nhà nước; thực hiện các biện pháp phòng ngừa, chống tội phạm, các tệ nạn xã hội và các hành vi vi phạm pháp luật khác ở địa phương;

+ Chỉ đạo và kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về quản lý hộ khẩu, quản lý việc cư trú, đi lại của người nước ngoài ở địa phương;

+ Tuyên truyền, giáo dục, vận động nhân dân tham gia phong trào bảo vệ an ninh, trật tự, an toàn xã hội.

- Trong việc thực hiện chính sách dân tộc và chính sách tôn giáo:
 - + Tuyên truyền, giáo dục, phổ biến chính sách, pháp luật về dân tộc và tôn giáo;
 - + Tổ chức thực hiện các nhiệm vụ được giao về các chương trình, kế hoạch, dự án phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh đối với vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng sâu, vùng xa, vùng có khó khăn đặc biệt;
 - + Chỉ đạo và kiểm tra việc thực hiện chính sách dân tộc, chính sách tôn giáo; quyền tự do tín ngưỡng, tôn giáo, theo hoặc không theo một tôn giáo nào của công dân ở địa phương;
 - + Quyết định biện pháp ngăn chặn hành vi xâm phạm tự do tín ngưỡng, tôn giáo hoặc lợi dụng tín ngưỡng, tôn giáo để làm trái những quy định của pháp luật và chính sách của Nhà nước theo quy định của pháp luật.
- Trong việc thi hành pháp luật:
 - + Chỉ đạo, tổ chức công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật, kiểm tra việc chấp hành Hiến pháp, luật, các văn bản quy phạm pháp luật của cơ quan nhà nước cấp trên và nghị quyết của Hội đồng nhân dân cùng cấp;
 - + Tổ chức thực hiện và chỉ đạo Ủy ban nhân dân xã, thị trấn thực hiện các biện pháp bảo vệ tài sản của Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội, tổ chức kinh tế, bảo vệ tính mạng, tự do, danh dự, nhân phẩm, tài sản, các quyền và lợi ích hợp pháp khác của công dân;
 - + Chỉ đạo việc thực hiện công tác hộ tịch trên địa bàn;
 - + Tổ chức, chỉ đạo thực hiện công tác thi hành án theo quy định của pháp luật;
 - + Tổ chức, chỉ đạo việc thực hiện công tác kiểm tra, thanh tra nhà nước; tổ chức tiếp dân, giải quyết kịp thời khiếu nại, tố cáo và kiến nghị của công dân; hướng dẫn, chỉ đạo công tác hoà giải ở xã, thị trấn.
- Trong việc xây dựng chính quyền và quản lý địa giới hành chính:
 - + Tổ chức thực hiện việc bầu cử đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng

nhân dân theo quy định của pháp luật;

+ Quy định tổ chức bộ máy và nhiệm vụ, quyền hạn cụ thể của cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp mình theo hướng dẫn của Ủy ban nhân dân cấp trên;

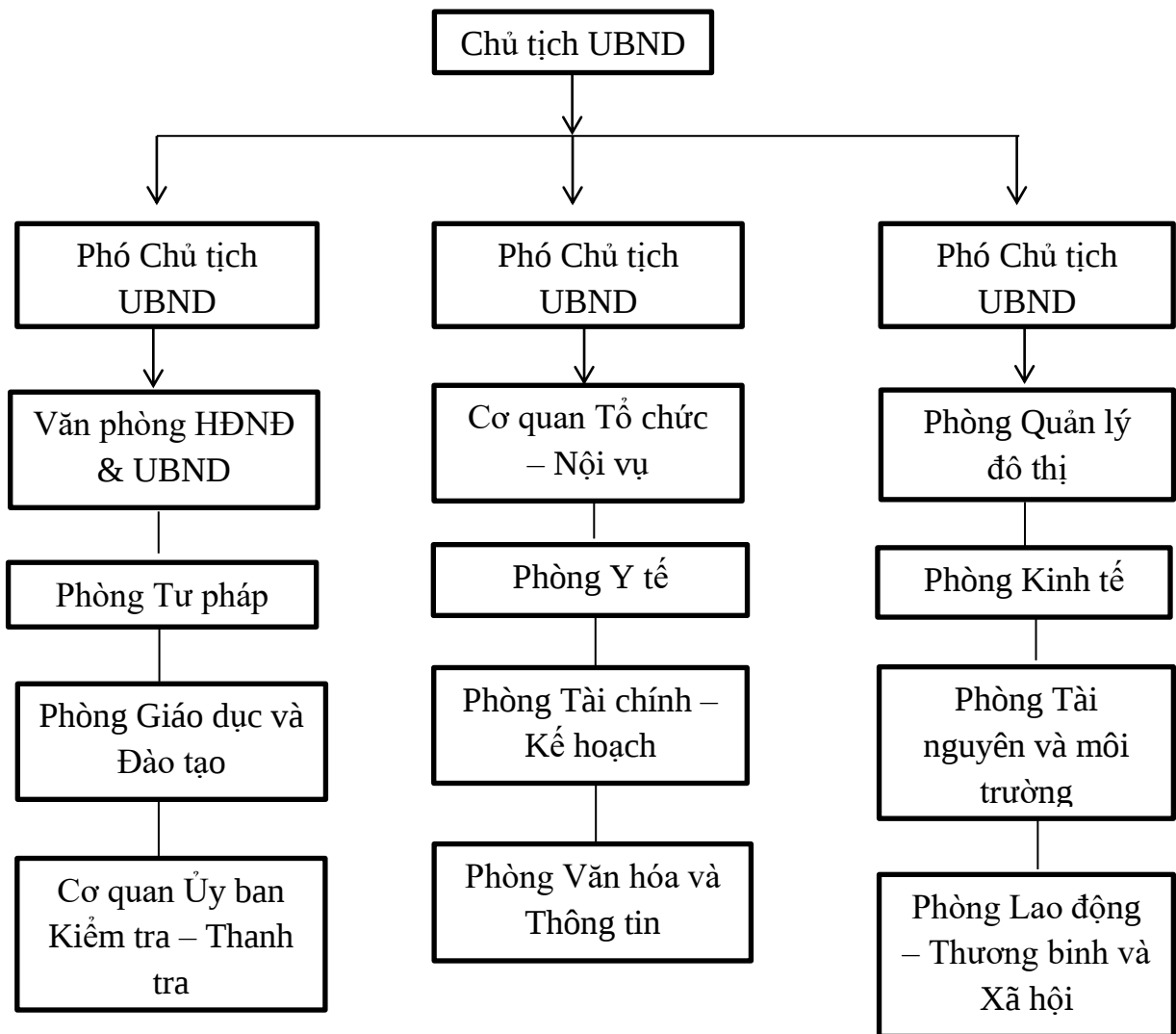
+ Quản lý công tác tổ chức, biên chế, lao động, tiền lương theo phân cấp của Ủy ban nhân dân cấp trên;

+ Quản lý hồ sơ, mốc, chỉ giới, bản đồ địa giới hành chính của huyện.

2.1.3. Cơ cấu bộ máy tổ chức của UBND thành phố Uông Bí

2.1.3.1. Cơ cấu bộ máy tổ chức UBND thành phố Uông Bí

Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức bộ máy UBND thành phố Uông Bí



Nguồn: Cơ quan Tổ chức – Nội vụ thành phố Uông Bí

Theo sơ đồ 2.1, bộ máy UBND TP Uông Bí gồm 04 cán bộ là 1 Chủ tịch UBND, 3 Phó Chủ tịch UBND và 90 công chức thuộc 12 cơ quan chuyên môn quản lý Nhà nước. Mặc dù mỗi cơ quan có một chức năng, nhiệm vụ riêng nhưng tất cả đều có chung một mục tiêu là góp phần đảm bảo sự chỉ đạo, quản lý thống nhất trong bộ máy hành chính Nhà nước, cùng thực hiện các chủ trương, biện pháp phát triển kinh tế xã hội, củng cố quốc phòng, an ninh và thực hiện các chính sách khác trên địa bàn thành phố.

Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố: là người lãnh đạo và điều hành công việc của Ủy ban nhân dân thành phố, các thành viên của Ủy ban, các cơ quan chuyên môn trực thuộc. Trực tiếp chỉ đạo giải quyết những vấn đề quan trọng, cấp bách, những vấn đề có tính chất liên ngành, liên quan đến nhiều lĩnh vực, các đơn vị và địa phương trong thành phố, có trách nhiệm giải quyết công việc theo Điều 126, 127 Luật tổ chức Hội đồng nhân dân – Ủy ban nhân dân năm 2003.

Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố: chịu trách nhiệm cá nhân về công tác của mình trước Ủy ban nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố; đồng thời cùng các thành viên khác của Ủy ban nhân dân thành phố chịu trách nhiệm tập thể về hoạt động của Ủy ban nhân dân thành phố trước Hội đồng nhân dân thành phố và Ủy ban nhân dân tỉnh.

Văn phòng HĐND và UBND: Là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân thành phố thực hiện nhiệm vụ tổng hợp, làm tham mưu trực tiếp cho Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân thành phố; thực hiện chức năng xây dựng chương trình, kế hoạch công tác, bố trí phương tiện, vật chất phục vụ các hoạt động của HĐND và UBND thành phố.

Cơ quan Tổ chức – Nội vụ: Tham mưu giúp UBND thành phố thực hiện chức năng quản lý Nhà nước các lĩnh vực về: Tổ chức, biên chế các cơ quan hành chính, sự nghiệp nhà nước; cải cách hành chính; chính quyền địa phương; địa giới hành chính; cán bộ, công chức, viên chức nhà nước; cán bộ công chức xã phường, thị trấn; hội, tổ chức phi chính phủ; văn thư, lưu trữ nhà nước; tôn

giáo, thi đua- khen thưởng; đào tạo – bồi dưỡng, tham mưu tổ chức và hướng dẫn công tác bầu cử đại biểu Quốc hội, bầu cử đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp trên địa bàn theo quy định của pháp luật.

Phòng Tư pháp: Tham mưu giúp UBND thành phố thực hiện chức năng quản lý Nhà nước về: Công tác xây dựng văn bản quy phạm pháp luật; kiểm tra, xử lý văn bản quy phạm pháp luật; phổ biến, giáo dục pháp luật; thi hành án dân sự; chứng thực, hộ tịch; trợ giúp pháp lý, hòa giải ở cơ sở và các công tác tư pháp khác.

Phòng Tài chính - Kế hoạch: Tham mưu giúp UBND thành phố thực hiện chức năng quản lý Nhà nước về các lĩnh vực về: Tài chính, tài sản; kế hoạch và đầu tư; đăng ký kinh doanh; tổng hợp thống nhất quản lý về kinh tế hợp tác xã, kinh tế tập thể, kinh tế tư nhân.

Phòng Quản lý đô thị: Tham mưu, giúp UBND thành phố thực hiện chức năng quản lý Nhà nước về: Kiến trúc; quy hoạch xây dựng; phát triển đô thị; nhà ở và công sở; vật liệu xây dựng; giao thông; hạ tầng kỹ thuật đô thị (gồm: cấp, thoát nước; vệ sinh môi trường; công viên, cây xanh; chiếu sáng; rác thải; bến, bãi đỗ xe đô thị).

Phòng Tài nguyên và Môi trường: Tham mưu, giúp UBND thành phố thực hiện chức năng quản lý Nhà nước về: Tài nguyên đất, tài nguyên nước, tài nguyên khoáng sản, môi trường, khí tượng thủy văn; đo đạc bản đồ và biển (đối với những địa phương có biển).

Phòng Văn hóa và Thông tin: Tham mưu, giúp UBND thành phố thực hiện chức năng quản lý Nhà nước về: Văn hóa, gia đình, thể dục, thể thao; du lịch; bưu chính, viễn thông và internet; công nghệ thông tin, hạ tầng thông tin; phát thanh; báo chí; xuất bản.

Phòng Y tế: Tham mưu, giúp UBND thành phố thực hiện chức năng quản lý Nhà nước về chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nhân dân, gồm: Y tế cơ sở, y tế dự phòng; khám, chữa bệnh, phục hồi chức năng; y dược cổ truyền; thuốc

phòng bệnh, chữa bệnh cho người; vệ sinh an toàn thực phẩm; bảo hiểm y tế; trang thiết bị y tế; dân số.

Cơ quan Thanh tra – Kiểm tra: Tham mưu, giúp UBND thành phố thực hiện chức năng quản lý Nhà nước về: Công tác thanh tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo trong phạm vi quản lý Nhà nước của UBND thành phố; thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn thanh tra giải quyết khiếu nại, tố cáo phòng chống tham nhũng theo quy định của pháp luật.

Phòng Kinh tế: Tham mưu, giúp UBND thành phố thực hiện chức năng quản lý Nhà nước về: Công nghiệp; tiểu thủ công nghiệp; khoa học và công nghệ; thương mại – dịch vụ; quản lý năng lượng (điện); tổng hợp, thống nhất quản lý với kinh tế hợp tác xã, kinh tế tập thể, kinh tế tư nhân; nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy lợi; thủy sản; phát triển nông thôn; phát triển kinh tế hộ; kinh tế trang trại nông thôn; kinh tế hợp tác xã nông, lâm, ngư, gắn với ngành nghề, làng nghề ở nông thôn.

Phòng Giáo dục và Đào tạo: Tham mưu, giúp UBND thành phố thực hiện chức năng quản lý Nhà nước về các lĩnh vực giáo dục, bao gồm: Mục tiêu, chương trình và nội dung giáo dục; tiêu chuẩn nhà giáo và tiêu chuẩn cán bộ quản lý giáo dục; tiêu chuẩn cơ sở vật chất, thiết bị trường học và đồ chơi trẻ em; quy chế thi cử và cấp văn bằng chứng chỉ; đảm bảo chất lượng giáo dục.

Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội: Tham mưu, giúp UBND thành phố thực hiện chức năng quản lý Nhà nước về các lĩnh vực về: Lao động, việc làm, dạy nghề, tiền lương, tiền công, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, an toàn lao động, người có công; bảo trợ xã hội; bảo vệ và chăm sóc trẻ em; phòng chống tệ nạn xã hội; bình đẳng giới.

2.1.3.2. Khung năng lực các vị trí việc làm của UBND thành phố Uông Bí

Căn cứ Thông tư 11/2014/TT-BNV và Thông tư 05/2017/TT-BNV, tiêu chuẩn về trình độ đào tạo, bồi dưỡng đối với các ngạch công chức hành chính;

Quy định số 2129-QĐ/TU ngày 29/04/2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tiêu chuẩn chức danh cán bộ thuộc diện ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý, Quyết định số 5295/QĐ-UBND ngày 29/12/2017 của UBND tỉnh Quảng Ninh về Phê duyệt danh mục vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức, trình độ chuyên môn của vị trí việc làm các cơ quan chuyên môn trực thuộc UBND các huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh Quảng Ninh; Quy định số 35-QĐ/TU ngày 31/08/2019 của Thành ủy Uông Bí về tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý diện Ban Thường vụ, Thường trực Thành ủy quản lý, ngoài các tiêu chuẩn chung về chính trị tư tưởng, về đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật, giao tiếp ứng xử và uy tín, sức khỏe, độ tuổi và kinh nghiệm thì tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, năng lực, kỹ năng là một yếu tố quan trọng để xây dựng chức danh cán bộ, công chức và được tổng hợp như Phụ lục 1.

2.1.4. Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí

**Bảng 2.1: Cơ cấu cán bộ, công chức của UBND TP. Uông Bí
giai đoạn 2017 – 2019**

Số lượng CBCC	Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
Tổng số CBCC	102	100	94	100	94	100
Phân theo chức danh						
Cán bộ	4	3.9	4	4.3	4	4.3
Công chức	98	96.1	90	95.7	90	95.7
Phân theo giới tính						
Nam	57	55.9	55	58.5	56	59.6
Nữ	45	44.1	39	41.5	38	40.4

Phân theo độ tuổi						
Dưới 31 tuổi	16	15.7	13	13.8	13	13.8
Từ 31 đến 40 tuổi	47	46.1	45	47.9	48	51.1
Từ 41 đến 50 tuổi	25	24.5	24	25.5	23	24.5
Từ 51 đến 60 tuổi	14	13.7	12	12.8	10	10.6

Nguồn: Cơ quan Tổ chức - Nội vụ thành phố Uông Bí

Theo số liệu từ bảng 2.1, ta thấy số lượng CBCC tại UBND thành phố Uông Bí ít có biến động từ năm 2017 đến năm 2019. Năm 2017 tổng có 102 CBCC, năm 2018 giảm 8 người còn 94 người, đến năm 2019 không thay đổi so với năm 2018 là 94 người. Cụ thể hơn:

- Phân theo chức danh:

+ Cán bộ: Từ năm 2017-2019, tại UBND thành phố Uông Bí có 4 cán bộ (01 chủ tịch UBND thành phố, 3 Phó Chủ tịch UBND thành phố), số lượng không thay đổi qua các năm.

+ Công chức (Người giữ chức vụ cấp trưởng, cấp phó và người làm việc trong cơ quan chuyên môn thuộc UBND): Năm 2017 có 98 công chức, chiếm 96,1%, năm 2018 và năm 2019 giảm 8 người so với năm 2017 còn 90 công chức, chiếm 95.7%.

- Phân theo giới tính:

Nhìn chung, cơ cấu giới tính của CBCC tại UBND thành phố Uông Bí tương đối ổn định và không thay đổi qua các năm. Từ năm 2017 đến năm 2019, tỷ lệ CBCC nam luôn cao hơn tỷ lệ CBCC nữ.

Năm 2017, số lượng CBCC nam là 57 người, chiếm 55.9%, đối với CBCC nữ là 45 người chiếm 44.1%.

Năm 2018, số lượng CBCC nam là 55 người chiếm 58.5%, đối với CBCC nữ là 39 người chiếm 41.5%.

Năm 2019, số lượng CBCC nam là 56 người chiếm 59.6%, đối với CBCC nữ là 38 người chiếm 40.4%.

- Phân theo độ tuổi:

UBND thành phố Uông Bí có cơ cấu CBCC theo độ tuổi trung bình. Độ tuổi từ 31 đến 40 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất qua 3 năm nghiên cứu, chiếm khoảng 46-51%. Tiếp theo đến độ tuổi từ 41 đến 50 tuổi, chiếm tỷ lệ khoảng 24,5%. Độ tuổi dưới 31 tuổi và độ tuổi từ 51 đến 60 tuổi chiếm tỷ lệ không nhiều. Dưới 31 tuổi, số lượng CBCC chiếm khoảng 13-16% còn từ 51 đến 60 tuổi, số lượng CBCC chiếm khoảng 10-14%.

Cơ cấu CBCC theo độ tuổi của UBND thành phố Uông Bí ảnh hưởng rất lớn đến trình độ năng lực và khả năng hoàn thành công việc. Cơ cấu tuổi trung bình mặc dù có ít kinh nghiệm lãnh đạo nhưng họ có vừa đủ sức khỏe, kỹ năng sống, các mối quan hệ quần chúng cũng như thích ứng được nhưng thay đổi nhanh chóng của khoa học kỹ thuật để học tập, làm việc phục vụ cho những yêu cầu ngày càng cao của công việc.

Như vậy, sau 3 năm nghiên cứu từ năm 2017 đến năm 2019, số lượng CBCC thành phố Uông Bí có sự biến động không lớn và có xu hướng ngày một giảm. Sự thay đổi này chủ yếu là do:

+ CBCC đến tuổi nghỉ hưu, hết nhiệm kỳ đối với cán bộ.

+ UBND Thành phố Uông Bí thực hiện quy định của UBND tỉnh Quảng Ninh về vấn đề tinh giản bộ máy biên chế, nâng cao hiệu quả cải cách hành chính và cải thiện môi trường. Trong đó trọng tâm là sắp xếp lại tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế các cơ quan trong hệ thống chính trị từ thành phố đến cơ sở, gắn với cơ cấu lại và chuẩn hoá đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức phù hợp với vị trí việc làm; không tăng biên chế từ nay đến năm 2019.

Bảng 2.2: Cơ cấu cán bộ, công chức phân theo chức danh của UBND thành phố Uông Bí năm 2019

STT	Cơ quan chuyên môn	Số lượng			
		Tổng	Cấp trưởng	Cấp phó	CC chuyên môn, nghiệp vụ
1	Chủ tịch và Phó chủ tịch UBND	4	1	3	
2	Văn phòng HĐND&UBND	12	1	3	8
3	Cơ quan Tổ chức - Nội vụ	12	1	3	8
4	Phòng Tư pháp	4	1	1	2
5	Phòng Lao động - TB &XH	9	1	3	5
6	Cơ quan Kiểm tra - Thanh tra	9	1	3	5
7	Phòng Tài nguyên & Môi trường	7	1	2	4
8	Phòng Quản lý đô thị	7	1	2	4
9	Phòng Kinh tế	7	1	2	4
10	Phòng Tài chính - Kế hoạch	11	1	3	7
11	Phòng Văn hóa và Thông tin	4	1	2	1
12	Phòng Y tế	3	1	0	2
13	Phòng Giáo dục và Đào tạo	5	1	2	2
	Tổng	94	13	29	52

Nguồn: Cơ quan Tổ chức – Nội vụ thành phố Uông Bí

Từ bảng 2.2 cho thấy tại UBND TP. Uông Bí năm 2019 có 4 cán bộ là 01 Chủ tịch UBND thành phố, 03 Phó Chủ tịch UBND thành phố và 90 công chức, trong đó lãnh đạo các cơ quan chuyên môn đơn vị là 42 người, công chức chuyên môn nghiệp vụ là 52 người.

Năm 2018, Thành ủy Uông Bí công bố Quyết định của Tỉnh ủy về việc hợp nhất Ủy ban Kiểm tra Thành Ủy với Thanh tra thành phố, có tên gọi Cơ quan

Kiểm tra – Thanh tra thành phố; Ban Tổ chức Thành ủy với Phòng Nội vụ thành phố, có tên gọi Cơ quan Tổ chức – Nội vụ thành phố. Về tổ chức bộ máy, lãnh đạo cơ quan được hợp nhất gồm 1 thủ trưởng và các phó thủ trưởng, tiến hành thể nhất hóa chức danh người đứng đầu các đơn vị, chuyển địa điểm làm việc sang trụ sở Thành ủy, sinh hoạt chung trong cùng Chi bộ.

Bảng 2.3: Cơ cấu cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí phân theo ngạch giai đoạn 2017-2019

STT	Phân theo ngạch	Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019	
		Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %
1	Chuyên viên cao cấp	0	0	0	0	0	0
2	Chuyên viên chính	9	8.8	7	7.4	10	10.6
3	Chuyên viên	85	83.3	87	92.6	84	89.4
4	Cán sự	8	7.9	0	0	0	0
	Tổng số	102	100	94	100	94	100

Nguồn: Cơ quan Tổ chức – Nội vụ thành phố Uông Bí

Căn cứ vào bảng 2.3 có thể nhận thấy số lượng CBCC của UBND thành phố Uông Bí tính đến hết 31/12/2019 là 94 người, trong đó không có CBCC nào hưởng ngạch chuyên viên cao cấp và ngạch cán sự, chiếm 0%; CBCC ngạch chuyên viên chính là 7 đồng chí, chiếm 7,4%; CBCC ngạch chuyên viên là 87 đồng chí, chiếm 92.6%. Trong giai đoạn 2017-2019, số CBCC giữ ngạch chuyên viên chính có xu hướng giảm đi 2 người vào năm 2018 và tăng 3 người vào năm 2019, tăng 2 người ngạch chuyên viên và giảm 8 người ngạch cán sự. Đây là xu hướng hợp lý khi số CBCC hoàn thiện trình độ và thi nâng ngạch, xếp lên ngạch trên ngày càng nhiều.

2.1.5. Thực trạng chất lượng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí

- Trình độ chuyên môn

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ CBCC là yếu tố quyết định đến tính hiệu quả của quá trình thực hiện công vụ. Trình độ chuyên môn của đội ngũ CBCC được biểu hiện thông qua nhiều cấp độ đào tạo: Sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học và sau đại học. Ở mỗi cấp độ là sự thể hiện bề dày kiến thức, kỹ năng chuyên môn của người CBCC. Chính vì vậy, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ là một lĩnh vực không thể thiếu đối với CBCC hành chính.

**Bảng 2.4: Trình độ chuyên môn của cán bộ, công chức
UBND thành phố Uông Bí giai đoạn 2017-2019**

Chuyên môn	Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
Thạc sĩ	20	19.6	22	23.4	24	25.5
Đại học	76	74.5	72	76.6	70	74.5
Cao đẳng	2	5.9	0	0	0	0
Tổng	102	100	94	100	94	100

Nguồn: Cơ quan Tổ chức - Nội vụ thành phố Uông Bí

Từ bảng số liệu 2.4, ta thấy trình độ chuyên môn CBCC trên địa bàn thành phố Uông Bí có trình độ Đại học mặc dù có sự thay đổi từ năm 2017 đến năm 2019 do học nâng cao lên trình độ thạc sĩ và một số trường hợp khác nhưng vẫn chiếm tỉ lệ rất cao, chiếm tới 74.5% vào năm 2017, 76.6% vào năm 2018 và năm 2019 là 74.5%. Trình độ Thạc sĩ cũng chiếm một tỷ lệ không nhỏ qua các năm nghiên cứu và có xu hướng tăng dần, cụ thể từ năm 2017 đến năm 2019 tăng 4 người, tương ứng với tăng 5.9%. Trình độ Cao đẳng cũng có xu hướng giảm, năm 2017 có 2 người nhưng đến năm 2019 không còn ai có trình độ cao

đăng. Điều này cho thấy trình độ chuyên môn của CBCC tại UBND thành phố Uông Bí ngày càng được nâng cao.

- Trình độ lý luận chính trị - hành chính

**Bảng 2.5: Trình độ lý luận chính trị của cán bộ, công chức
UBND thành phố Uông Bí giai đoạn 2017-2019**

Lý luận chính trị	Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
Cử nhân	3	2.9	3	3.2	3	3.2
Cao cấp	17	16.7	19	20.2	23	24.5
Trung cấp	44	43.1	50	53.2	55	58.5
Sơ cấp	0	0	0	0	0	0
Chưa qua đào tạo	38	37.3	22	23.4	13	13.8
Tổng	102	100	94	100	94	100

Nguồn: Cơ quan Tổ chức - Nội vụ thành phố Uông Bí

Qua bảng số liệu 2.5 có thể thấy số lượng qua đào tạo trình độ lý luận chính trị của cán bộ, công chức UBND thành phố Uông Bí tương đối cao. Trình độ cử nhân lý luận chính trị vẫn giữ nguyên số lượng 3 người qua 3 năm nghiên cứu. Trình độ trung cấp lý luận chính trị năm 2017 là 43.1%, đến năm 2019 là 58.5%, tăng 15.4%. Trình độ cao cấp lý luận chính trị năm 2017 là 16.7%, đến năm 2019 là 24.5%, tăng 7.8%.

Số lượng CBCC chưa qua đào tạo về trình độ lý luận chính trị là 37.3% vào năm 2017, năm 2018 là 23.4%, giảm 13.9%, đến năm 2019 còn 13 người chưa qua đào tạo về trình độ lý luận chính trị, chiếm 13.8%.

Căn cứ vào Quy định số 2129-QĐ/TU ngày 29/04/2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tiêu chuẩn chức danh cán bộ thuộc diện ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý của Ban Thường vụ tỉnh ủy, Quy định số 35-QĐ/TU ngày 31/08/2019 của Thành ủy Uông Bí về tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý diện Ban Thường vụ, Thường trực Thành ủy quản lý của Thành ủy Uông Bí thì trình

độ lý luận chính trị ngoài ý nghĩa hết sức quan trọng trong quá trình quản lý nhà nước và thực thi công vụ mà còn là tiêu chuẩn bắt buộc để bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý.

- Trình độ Quản lý nhà nước

Bảng 2.6: Trình độ quản lý Nhà nước của cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí giai đoạn 2017-2019

Quản lý Nhà nước	Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
Chuyên viên cao cấp	3	2.9	3	3.2	3	3.2
Chuyên viên chính	19	18.6	19	20.2	20	21.3
Chuyên viên	50	49	52	55.3	56	59.6
Chưa qua đào tạo	30	29.5	20	21.3	15	15.9
Tổng	102	100	94	100	94	100

Nguồn: Cơ quan Tổ chức - Nội vụ thành phố Uông Bí

Theo bảng 2.6 có thể thấy trình độ quản lý Nhà nước của CBCC tại UBND thành phố Uông Bí ở mức trung bình, khoảng hơn 50% tổng số CBCC có trình độ chuyên viên quản lý Nhà nước trở lên. Trình độ quản lý Nhà nước của CBCC ngày càng tăng nhưng tốc độ tăng còn khá chậm. Cụ thể từ năm 2017 đến năm 2019, chuyên viên cao cấp không thay đổi về số lượng là 3 người, chiếm 3.2%, chuyên viên chính tăng 1 người vào năm 2019, tăng 2.7%, chuyên viên tăng 6 người, ứng với tăng 10.6%. Số CBCC chưa qua đào tạo từ năm 2017-2019 giảm 15 người. Đến năm 2019 còn 15 người, chiếm 15.9% số CBCC chưa qua đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước. Tuy nhiên trong thời gian tới lãnh đạo thành phố cần tiếp tục tạo điều kiện để số CBCC chưa qua đào tạo được học tập nâng để nâng cao hiệu quả công tác của mình.

- Trình độ tin học, ngoại ngữ

**Bảng 2.7: Trình độ tin học, ngoại ngữ của cán bộ, công chức
UBND thành phố Uông Bí giai đoạn 2017-2019**

STT	Trình độ Tin học, ngoại ngữ		Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019	
			Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
1	Tin học	Đại học	1	1	1	1.1	1	1.1
2		Cao đẳng	0	0	0	0	0	0
3		Trung cấp	0	0	0	0	0	0
4		Chứng chỉ	101	99	93	98.9	93	98.9
5		Chưa qua đào tạo	0	0	0	0	0	0
		Tổng	102	100	94	100	94	100
1	Ngoại ngữ (Tiếng anh)	Đại học	2	2	2	2.1	2	2.1
2		Cao đẳng	0	0	0	0	0	0
3		Trung cấp	0	0	0	0	0	0
3		Chứng chỉ	100	98	92	97.9	92	97.9
5		Chưa qua đào tạo	0	0	0	0	0	0
		Tổng	102	100	94	100	94	100

Nguồn: Cơ quan Tổ chức - Nội vụ thành phố Uông Bí

Từ số liệu bảng 2.7:

Năm 2019, 100% CBCC của UBND thành phố Uông Bí đều có trình độ tin học, ngoại ngữ (97.9% CBCC có chứng chỉ tin học, có 1.1% CBCC có trình độ đại học tin học). Các phòng, ban ngành thành phố đều phân công cán bộ phụ trách công nghệ thông tin. Ngoài ra, UBND thành phố còn ban hành Quyết định thành lập đội ứng cứu sự cố thành phố Uông Bí. Điều này chứng tỏ CBCC của UBND thành phố Uông Bí có khả năng vận dụng công nghệ thông tin, tin học trong công việc để phù hợp với thời kỳ hội nhập.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và phát triển kinh tế thị trường thì biết ngoại ngữ là một lợi thế không nhỏ, và cũng là đòi hỏi của thực tiễn. Hiện nay đội ngũ CBCC của UBND thành phố Uông Bí hầu hết đều có chứng chỉ ngoại ngữ

tiếng Anh, năm 2019 chiếm 97.9%. Trình độ Đại học chỉ có số lượng là 2 người, chiếm tỷ lệ rất thấp là 2.1%. Trình độ Cao đẳng và Trung cấp không có CBCC nào. Bên cạnh đó, số lượng CBCC chưa qua đào tạo ngoại ngữ cũng không có. Điều đó cho thấy UBND thành phố Uông Bí có sự đầu tư về công tác đào tạo ngoại ngữ cho CBCC, đáp ứng được những yêu cầu mới trong công việc.

Từ những phân tích về số lượng và chất lượng CBCC của UBND thành phố Uông Bí trên, có thể rút ra khái quát chung nhất như sau:

Nhìn chung, đội ngũ CBCC tại cơ quan có cơ cấu hợp lý và chất lượng ngày càng được nâng cao. Trình độ học vấn, lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ và quản lý hành chính nhà nước được nâng lên rõ rệt, góp phần quan trọng trong việc từng bước chuẩn hoá đội ngũ CBCC trong thời gian tới.

Về số lượng: Căn cứ Quyết định số 7103/QĐ-UBND ngày 10/9/2019 của UBND thành phố Uông Bí về việc điều chỉnh giao chỉ tiêu biên chế năm 2019 cho các phòng, ban, đơn vị thuộc UBND thành phố Uông Bí, tổng số chỉ tiêu biên chế công chức giao năm 2019 của 12 phòng chuyên môn của UBND thành phố là 91 người, cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị đặt ra. Hàng năm, cơ quan luôn bám sát sự chỉ đạo của Trung ương, của tỉnh cũng như các văn bản quy định làm căn cứ cho việc tuyển dụng, bố trí sắp xếp CBCC đảm bảo chỉ tiêu, biên chế được giao.

Về chất lượng: Nhìn chung, đội ngũ CBCC trong đơn vị được đào tạo, rèn luyện, trưởng thành từ thực tiễn, có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, lối sống lành mạnh, có ý thức tổ chức kỷ luật tốt, có tinh thần trách nhiệm cao; từng bước được chuẩn hoá, tiếp cận dần với nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế.

Tuy nhiên, đội ngũ CBCC tại đơn vị vẫn tồn tại một số hạn chế, yếu kém cần khắc phục trong thời gian tới:

- Hiện nay, UBND thành phố Uông Bí vẫn còn thiếu công chức hành chính chuyên ngành, cán bộ quản lý giỏi.

- Trình độ và năng lực về quản lý nhà nước, về kỹ năng hành chính, công vụ, về thực tiễn, ngoại ngữ, tin học cũng như tri thức về khoa học kỹ thuật, công nghệ hiện đại... còn hạn chế, chưa được đào tạo mới, đào tạo lại.

Như đã phân tích ở phần thực trạng, số lượng CBCC chưa qua đào tạo về trình độ lý luận chính trị là 37.3% vào năm 2017, năm 2018 là 23.4%, giảm 13.9%, đến năm 2019 còn 13 người chưa qua đào tạo về trình độ lý luận chính trị, chiếm 13.8%, không có CBCC nào có trình độ sơ cấp lý luận chính trị.

Đối với bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, năm 2017 có 30 người chưa qua đào tạo, chiếm 29.5%, năm 2018 có 20 người, chiếm 21.3%, năm 2019 còn 15 người, chiếm 15.9% số CBCC chưa qua đào tạo,.

CBCC của UBND thành phố Uông Bí có chứng chỉ ngoại ngữ, tin học khá nhiều nhưng chỉ mang nặng tính bằng cấp, chứng chỉ chứ chưa có kỹ năng thực tế. Vì vậy cần đào tạo, bồi dưỡng kiến thức tin học, ngoại ngữ để đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế hội nhập hiện nay.

- Số CBCC trẻ cũng không nhiều, sẽ khó khăn cho việc quy hoạch và tạo nguồn đội ngũ cán bộ quản lý kế cận. Phần đông số công chức trẻ có kiến thức, có trình độ học vấn, năng động và mạnh dạn nhưng thiếu kinh nghiệm trong việc quản lý điều hành.

2.2. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí giai đoạn 2017-2019

2.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng

Việc xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng rất quan trọng, là cơ sở để lập kế hoạch đào tạo phù hợp. Đào tạo, bồi dưỡng là hoạt động tốn kém vì vậy nếu xác định không đúng nhu cầu đào tạo và phát triển thì chẳng những không thu được lợi ích mà còn có thể rơi vào tình thế bất lợi như sự bất hợp lý trong cơ cấu số lượng, lòng nhiệt huyết, niềm tin của nhân viên đối với tổ chức bị giảm sút... Chính vì vậy, xác định nhu cầu đào tạo nhân lực cho tổ chức là bước quan

trọng trong xây dựng chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho các tổ chức nói chung cũng như UBND thành phố Uông Bí nói riêng.

Khi xác định nhu cầu đào tạo của cán bộ, công chức, UBND thành phố Uông Bí căn cứ vào các cơ sở tiêu chuẩn về chức danh cán bộ, chức danh lãnh đạo các phòng, ban, đơn vị thuộc thành phố, chức danh ngạch công chức cũng như khung năng lực của từng chức danh, nhu cầu của tổ chức, vị trí việc làm; gắn quy hoạch với bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh; đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với công tác sử dụng, quản lý cán bộ, công chức, phù hợp với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và nhu cầu xây dựng, phát triển nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị.

Căn cứ vào khung năng lực cũng như tiêu chuẩn của từng chức danh theo các văn bản như Quy định số 2129-QĐ/TU ngày 29/04/2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tiêu chuẩn chức danh cán bộ thuộc diện ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý của Ban Thường vụ tỉnh ủy; Quy định số 35-QĐ/TU ngày 31/08/2019 của Thành ủy Uông Bí về tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý diện Ban Thường vụ, Thường trực Thành ủy quản lý của Thành ủy Uông Bí; Quyết định số 5295/QĐ-UBND ngày 29/12/2017 của UBND tỉnh Quảng Ninh về Phê duyệt danh mục vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức, trình độ chuyên môn của vị trí việc làm các cơ quan chuyên môn trực thuộc UBND các huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh Quảng Ninh, UBND thành phố Uông Bí kết hợp với các lớp đào tạo, bồi dưỡng do tỉnh tổ chức như lý luận chính trị, kiến thức pháp luật, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc, ngoại ngữ, tin học và các kiến thức bổ trợ khác thì UBND thành phố Uông Bí cũng có kế hoạch mở thêm các lớp đào tạo, bồi dưỡng do đơn vị tổ chức từ nguồn kinh phí của cơ quan. Từ đó, tiến hành đăng ký nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng. Bên cạnh đó, UBND thành phố cũng xây dựng kế hoạch tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức chuyên môn, quản lý nhà nước và các kỹ năng mềm như quy tắc ứng xử, đạo đức công vụ nhằm nâng cao năng lực cho cán bộ, công chức của UBND thành phố.

**Bảng 2.8: Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của
UBND TP. Uông Bí năm 2019**

ST T	Nội dung, đối tượng ĐTBD	Số đã được ĐTBD	Số còn phải ĐTBD	Số đăng ký ĐTBD năm 2019	Ghi chú
I	<i>Đào tạo chuyên môn</i>				
1	Tiến sĩ trong nước				
2	Thạc sĩ trong nước	24		1	
II	<i>Bồi dưỡng kiến thức QLNN</i>				
1	Chuyên viên	79	15	4	
2	Chuyên viên chính	7	8	3	
3	Chuyên viên cao cấp				
III	<i>Đào tạo trình độ LLCT cho chức danh lãnh đạo quản lý</i>				
1	Đào tạo trung cấp cho lãnh đạo cấp phó phòng và tương đương				
	Đương chức	26	0	0	
	Diện quy hoạch	23	19	7	
2	Đào tạo cao cấp cho lãnh đạo cấp trưởng phòng và tương đương trở lên				
	Đương chức	16	0	0	
	Diện quy hoạch	25	10	3	
IV	<i>Bồi dưỡng kiến thức quốc phòng an ninh</i>				
	Đối tượng 3	37	5	2	
	Đối tượng 4	33	19	9	
V	<i>Bồi dưỡng chuẩn kiến thức kỹ năng tin học cơ bản</i>	0	0	0	
VI	<i>Bồi dưỡng ngoại ngữ</i>	0	0	2	
VII	<i>Bồi dưỡng tiếng dân tộc thiểu số</i>	0	0	2	
VII	<i>Bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng công vụ khác</i>			189 lượt người	

Nguồn: Cơ quan Tổ chức – Nội vụ thành phố Uông Bí

2.2.2. Lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng

Căn cứ các Đề án, kế hoạch và chính sách của UBND tỉnh đã ban hành như Kế hoạch số 5436/KH-UBND ngày 31/08/2018 của UBND tỉnh Quảng Ninh về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2020, Quyết định số 481/QĐ-UBND ngày 31/01/2019 của UBND tỉnh Quảng Ninh về việc

ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng năm 2020 và phân bổ kinh phí chi quản lý đào tạo, bồi dưỡng năm 2019, UBND thành phố đã triển khai đến các cơ quan chuyên môn tiến hành rà soát, tổng hợp, đề xuất nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ, công chức nhằm nâng cao trình độ, chuyên môn nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ trong giai đoạn mới. Qua đó, UBND TP. Uông Bí đã xây dựng kế hoạch và tổ chức triển khai thực hiện việc đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức đảm bảo phù hợp với tình hình và điều kiện thực tế của địa phương như Kế hoạch số 46/KH-UBND ngày 23/02/2017 Bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, công chức, viên chức tại các phòng, ban, đơn vị, Ủy ban nhân dân các xã, phường năm 2017; Kế hoạch số 82/KH-UBND ngày 10/04/2018 Bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tại các phòng, ban, đơn vị, Ủy ban nhân dân các xã, phường thuộc Ủy ban nhân dân thành phố năm 2018; Kế hoạch số 222/KH-UBND ngày 17/12/2018 Bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tại các phòng, ban, đơn vị, Ủy ban nhân dân các xã, phường thuộc Ủy ban nhân dân thành phố năm 2019.

Sau khi xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của các cơ quan chuyên môn, Cơ quan Tổ chức – Nội vụ thực hiện và tổng hợp theo nhu cầu, nguyện vọng của CBCC, kết hợp với kế hoạch của tỉnh để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cụ thể. Trong đó, mỗi chương trình đào tạo, bồi dưỡng đều xác định rõ mục tiêu, đối tượng học viên, số lượng học viên, nội dung, kinh phí, dự kiến thời gian, địa điểm đào tạo, bồi dưỡng.

Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí năm 2019 (kèm theo Phụ lục 2).

2.2.2.1. Xác định mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng

Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng của UBND thành phố Uông Bí như sau:

* Mục tiêu chung:

- Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC tại các đơn vị thuộc UBND thành phố, có đủ năng lực, trình độ chuyên môn đảm bảo chất lượng của hoạt động nghề nghiệp, có phẩm chất đạo đức tốt, có kỹ năng và phương pháp thực thi công vụ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao, góp phần xây dựng hệ thống chính trị và sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của thành phố.

- Từng bước nâng cao chất lượng quản trị và hành chính công; xây dựng nền hành chính dân chủ, minh bạch, trong sạch, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả, đáp ứng sự hài lòng của cá nhân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính từ thành phố đến cơ sở.

* Mục tiêu cụ thể:

- Đối với cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý:

- + Tập trung bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn quy định về trình độ lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, kiến thức quốc phòng - an ninh, tin học, ngoại ngữ; đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn quy định trước khi bổ nhiệm ngạch, bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý.

- + Bảo đảm hàng năm ít nhất 80% cán bộ, công chức được cập nhật kiến thức pháp luật, được bồi dưỡng về đạo đức công vụ; 70% được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực thi công vụ.

- Đối với công chức chuyên môn nghiệp vụ:

- + Đào tạo trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí đảm nhiệm.

- + Hàng năm, ít nhất 60% CC được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp, đạo đức công vụ.

2.2.2.2. Xác định đối tượng đào tạo, bồi dưỡng

Để xác định rõ đối tượng đào tạo, bồi dưỡng, cần xác định trên cơ sở chức danh, nhu cầu và mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng, nhằm đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn quy định trước khi bổ nhiệm ngạch, bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý. Việc xác định đối tượng càng cụ thể bao nhiêu thì việc đánh giá hiệu quả sau đào tạo, bồi dưỡng càng chính xác bấy nhiêu.

* Với các khóa đào tạo, bồi dưỡng do tỉnh, thành phố tổ chức, UBND thành phố Uông Bí đã lựa chọn và cử cán bộ, công chức tham gia như sau:

- Đào tạo sau đại học: CBCC có thời gian công tác từ 3 năm trở lên (không kể thời gian tập sự) và có 02 năm liên tục liền kề trước thời điểm được cử đi đào tạo hoàn thành tốt nhiệm vụ, không quá 40 tuổi tính từ thời điểm được cử đi đào tạo sau đại học lần đầu.

Năm 2019, UBND thành phố Uông Bí có kế hoạch cử 01 công chức đào tạo trình độ Thạc sĩ trong nước.

- Đào tạo về lý luận chính trị:

Đối với lớp cao cấp lý luận chính trị, đối tượng được cử đi đào tạo ưu tiên những người trong diện quy hoạch cấp trưởng phòng trở lên được đơn vị cử đi và những CBCC có nhu cầu đào tạo nâng cao trình độ lý luận chính trị.

Đối với lớp trung cấp lý luận chính trị, ưu tiên những người trong diện quy hoạch cấp phó phòng được đơn vị cử đi và những CBCC chưa qua đào tạo lý luận chính trị có nhu cầu đào tạo trình độ lý luận chính trị.

Theo đó, UBND thành phố Uông Bí có kế hoạch cử 6 đồng chí tham gia khóa đào tạo lý luận chính trị trung cấp và cử 2 đồng chí tham gia khóa đào tạo lý luận chính trị cao cấp trong năm 2018; Năm 2019, cử 4 đồng chí tham gia khóa đào tạo lý luận chính trị cao cấp và cử 5 đồng chí tham gia khóa đào tạo trung cấp lý luận chính trị.

- Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước:

Đối với lớp Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo chương trình chuyên viên chính, đối tượng được cử đi đào tạo là lãnh đạo cấp huyện và tương đương, lãnh đạo cấp phòng và tương đương (chưa có chứng chỉ QLNN chương trình chuyên viên chính); chuyên viên chính và các ngạch công chức tương đương (chưa có chứng chỉ QLNN chương trình chuyên viên chính); chuyên viên và tương đương có thời gian giữ ngạch chuyên viên và tương đương từ 06 năm trở lên (không kể thời gian tập sự) có nhu cầu.

Đối với lớp Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo chương trình chuyên viên, đối tượng được cử đi là công chức ngạch chuyên viên và tương đương (thanh tra viên, kế toán viên) chưa có chứng chỉ chương trình bồi dưỡng ngạch chuyên viên; công chức ngạch cán sự và tương đương có thời gian giữ ngạch tối thiểu 3 năm có nhu cầu.

Năm 2019, UBND thành phố Uông Bí đã cử 04 người tham gia lớp Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo chương trình chuyên viên chính; 04 người Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo chương trình chuyên viên.

- Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức pháp luật, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc: UBND thành phố Uông Bí đã dựa vào kỹ năng hiện có của CBCC và kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm để xem xét đối tượng nào thiếu các kỹ năng đó thì cần đưa đi đào tạo, bồi dưỡng.

Trong năm 2019, UBND thành phố Uông Bí đã cử 01 cán bộ tập huấn lớp Lãnh đạo cải tiến, phương pháp tư duy theo chuỗi khối và giải quyết vấn đề trong thời đại mới; cử 05 công chức (02 công chức Văn phòng HĐND&UBND; 03 công chức Phòng Văn hóa thông tin) đi tập huấn kỹ năng viết tin, bài, cập nhật thông tin trên Cổng thông tin điện tử thành phần, trang thông tin điện tử tổng hợp; cử 01 công chức Phòng Y tế đi tập huấn nghiệp vụ công tác quản lý nhà nước về an toàn thực phẩm và hành nghề y dược tư nhân...

- Đào tạo, bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học và các kiến thức bổ trợ khác: Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng là các CBCC có nhu cầu nâng cao trình độ.

Tính đến năm 2019, 100% CBCC của UBND thành phố Uông Bí đều có trình độ tin học, ngoại ngữ (97.9% CBCC có chứng chỉ tin học, 1.1% CBCC có trình độ đại học tin học; 97.9% CBCC có chứng chỉ ngoại ngữ tiếng Anh; tiếng anh Trình độ Đại học chiếm tỷ lệ là 2.1%).

Năm 2019, có 2 công chức (01 công chức Văn phòng HĐND&UBND, 01 công chức Phòng Văn hóa và Thông tin) đăng ký tham gia lớp Bồi dưỡng Tiếng anh công sở tổ chức tại Trường Đào tạo Cán bộ Nguyễn Văn Cừ.

Với từng nhóm cán bộ, công chức khác nhau, đơn vị cũng đặt ra những yêu cầu riêng như:

- Nhóm CBCC là lãnh đạo quản lý: trong độ tuổi quy định, đảm bảo yêu cầu có khả năng lãnh đạo tốt, có triển vọng phát triển, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, đạt được các chỉ tiêu đề ra đồng thời nhận được sự tín nhiệm, tôn trọng của nhân viên trong cơ quan.

- Nhóm công chức chuyên môn, nghiệp vụ: đảm bảo yêu cầu về trình độ và phẩm chất, có khả năng đáp ứng được chương trình đào tạo, bồi dưỡng, có sức khỏe, điều kiện phù hợp với chương trình đào tạo, bồi dưỡng.

2.2.2.3. Nội dung cần đào tạo, bồi dưỡng

Sau khi xác định được đối tượng đào tạo, bồi dưỡng, Cơ quan Tổ chức – Nội vụ phối hợp với các phòng ban chuyên môn và các đơn vị có liên quan để xây dựng nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Việc xác định nội dung đào tạo, bồi dưỡng giúp tránh việc đào tạo, bồi dưỡng tràn lan, không có sự kiểm soát gây lãng phí cho cơ quan, đơn vị.

Dựa trên đặc điểm công việc của CBCC đang công tác tại UBND thành phố Uông Bí thì nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu tập trung vào các kỹ năng quản lý, kỹ năng chuyên môn, tin học, ngoại ngữ. Hằng năm, ngoài chương trình đào tạo dài hạn chính quy tập trung, CBCC tại đơn vị còn được tham gia các lớp bồi dưỡng những kiến thức về chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước, văn hóa công sở, kỹ năng giao tiếp... Đa dạng hóa các loại hình đào tạo, khuyến khích CBCC tự học, tự đào tạo để nâng cao trình độ, nhất là đối với CBCC trẻ, có triển vọng.

Đối với các lớp đào tạo, bồi dưỡng do UBND thành phố Uông Bí tổ chức, đơn vị cũng xây dựng nội dung chương trình và phối hợp với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng bổ sung, chỉnh sửa nội dung sao cho phù hợp với đối tượng tham gia đào tạo, bồi dưỡng.

2.2.2.4. Thời gian đào tạo, bồi dưỡng

Đối với các lớp đào tạo, bồi dưỡng do UBND tỉnh tổ chức, căn cứ vào nội dung đào tạo, bồi dưỡng mà thời gian các lớp đào tạo, bồi dưỡng có thể kéo dài vài ngày hoặc cũng có thể kéo dài bằng tháng.

Căn cứ Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC của UBND TP. Uông Bí năm 2019, đơn vị cử 4 người học lớp Cao cấp Lý luận chính trị Hệ tại chức khóa 2019-2021 của Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh mở tại Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ kéo dài 18 tháng/khóa, học từ thứ 4 đến thứ 7 hằng tuần.

Cử 5 người học lớp Trung cấp Lý luận chính trị Hệ tại chức khóa 2019 - 2021 mở tại Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ kéo dài 12 tháng/lớp, học vào thứ bảy, chủ nhật hằng tuần và thứ 2 của tuần kế tiếp.

Đối với các lớp đào tạo, bồi dưỡng do UBND thành phố Uông Bí tổ chức, căn cứ nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, các phòng ban chuyên môn xây dựng nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng, phối hợp với Văn phòng HĐND và UBND thành phố để đăng ký thời gian cụ thể mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng đảm bảo không chồng chéo, trùng lặp. Các lớp do UBND thành phố tổ chức thường kéo dài từ 01-03 ngày/lớp. UBND thành phố Uông Bí sắp xếp thời gian phù hợp, cử CBCC đi học tránh trường hợp bị trùng lớp, đảm bảo CBCC tham gia được đầy đủ.

Đối với đào tạo chuyên môn sau đại học mà CBCC tự chi trả các khoản kinh phí, CBCC học ngoài giờ hành chính, có thể vào thứ bảy, chủ nhật hoặc sau giờ làm việc các ngày thường, có báo cáo bằng văn bản trước khi dự tuyển và có cam kết việc học tập không ảnh hưởng đến thời gian thực hiện nhiệm vụ được giao.

2.2.2.5. Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng

Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng CBCC của UBND thành phố Uông Bí chủ yếu lấy từ ngân sách của thành phố và từ ngân sách của tỉnh Quảng Ninh, nguồn đóng góp từ các đơn vị cử CBCC đi học và bản thân người học.

Căn cứ Thông tư số 36/2018/TT-BTC ngày 30/03/2018 Hướng dẫn việc lập dự toán, quản lý, sử dụng và quyết toán kinh phí dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; Nghị quyết số 138/2018/NQ-HĐND ngày 07/12/20218 của Hội đồng nhân dân tỉnh Quảng Ninh, UBND thành phố Uông Bí dự toán kinh phí cho đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức năm 2019 như bảng sau:

Bảng 2.9: Dự toán kinh phí cho đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí năm 2019

STT	Chương trình đào tạo, bồi dưỡng	Đơn vị	Số lượng	Định mức (nghìn đồng)	Thành tiền (nghìn đồng)
1	Bồi dưỡng kiến thức Quốc phòng - An ninh cho đối tượng 4				19.670
	Chi thiết bị giảng dạy...	Ngày	3	2.000	2.000
	Chi thù lao giảng viên/người	Buổi	6	600	3.600
	Tiền nước uống	Người	67	30	2.010
	Hỗ trợ tiền ăn cho học viên	Người	67	150	10.050
	Tài liệu	Bộ	67	30	2.010
2	Tập huấn nghiệp vụ công tác quản lý nhà nước về an toàn thực phẩm và hành nghề y dược tư nhân				8.000
	Chi thiết bị giảng dạy...	Ngày	1	1.040	1.040
	Chi thù lao giảng viên	Buổi	2	1.000	2.000
	Tiền nước uống	Người	60	16	960
	Hỗ trợ tiền ăn cho học viên	Người	60	0	0
	Tài liệu	Bộ	60	4.000	4.000
3	Tập huấn nghiệp vụ công tác quản lý Quy hoạch, quản lý hạ tầng kỹ thuật				60.000
	Chi thiết bị giảng dạy...	Ngày	3	5.000	15.000
	Chi thù lao giảng viên/người	Buổi	6	1.600	19.200
	Tiền nước uống	Người	70	60	4.200
	Hỗ trợ tiền ăn cho học viên	Người	70	150	10.050
	Tài liệu	Bộ	70	50	3.500
	Chi cho học viên đi khảo sát, thực tế	Người	70	115	8.050
4	Tập huấn công tác đảm bảo vệ sinh an toàn thực phẩm				6.000
	Chi thiết bị giảng dạy...	Ngày	1	1.000	1.000

	Chi thù lao giảng viên/người	Buổi	2	1.300	2.600
	Tiền nước uống	Người	40	10	400
	Hỗ trợ tiền ăn cho học viên	Người	40	0	0
	Tài liệu	Bộ	40	50	4.000
5	Tuyên truyền, tập huấn nâng cao kỹ năng sử dụng hệ thống phần mềm Chính quyền điện tử; hướng dẫn sử dụng dịch vụ công trực tuyến				40.000
	Chi thiết bị giảng dạy...	Ngày	2	8.000	16.000
	Chi thù lao giảng viên/người	Buổi	4	1.000	4.000
	Tiền nước uống	Người	250	10	2.500
	Hỗ trợ tiền ăn cho học viên	Người	250	50	12.500
	Tài liệu	Bộ	250	22	5.500
6	Bồi dưỡng tập huấn văn hóa công sở, kỹ năng giao tiếp hành chính				22.500
	Chi thiết bị giảng dạy...	Ngày	1	1.250	1.250
	Chi thù lao giảng viên/người	Buổi	2	1.000	2.000
	Tiền nước uống	Người	350	10	3.500
	Hỗ trợ tiền ăn cho học viên	Người	350	25	8.750
	Tài liệu	Bộ	350	20	7.000
	Tổng cộng				156.170

Nguồn: Cơ quan Tổ chức - Nội vụ thành phố Uông Bí

Đối với các CBCC tự túc tham gia chương trình đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ như: học tiến sĩ, thạc sĩ, ... mà không phải do nguồn ngân sách của UBND thành phố hoặc UBND tỉnh chi thì nguồn kinh phí đó do cá nhân CBCC chi trả. Năm 2019, có 01 công chức đăng ký học trình độ thạc sĩ chuyên ngành Kinh tế tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân khóa 2019-2021, dự kiến định mức khóa học là 25.000.000 đồng.

2.2.3. Tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng

Căn cứ vào bảng kế hoạch và dự toán kinh phí đào tạo, bồi dưỡng CBCC đã được UBND thành phố Uông Bí phê duyệt, các phòng ban đã chủ động tiến hành triển khai từng lớp đào tạo, bồi dưỡng cụ thể. Trong quá trình thực hiện kế hoạch, nếu phát sinh thêm các khóa học ngoài kế hoạch phải được thành phố phê duyệt, bổ sung và điều chỉnh.

*** Cơ quan Tổ chức - Nội vụ:**

Cơ quan Tổ chức – Nội vụ TP. Uông Bí là cơ quan chuyên môn có chức năng, nhiệm vụ tham mưu cho UBND thành phố trong quản lý về tổ chức, vị trí việc làm, biên chế công chức, cơ cấu ngạch công chức và các công tác khác. Đồng thời có nhiệm vụ chấp hành sự chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra về công tác chuyên môn, nghiệp vụ của Sở Nội vụ tỉnh Quảng Ninh. Đối với hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, sau khi nhận được thông báo của Sở Nội vụ, Cơ quan Tổ chức – Nội vụ tham mưu cho UBND thành phố chỉ đạo các cơ quan, đơn vị trong địa bàn tiến hành rà soát, thống kê thực trạng đội ngũ CBCC về trình độ, chuyên môn nghiệp vụ, các văn bằng chứng chỉ. Qua đó thống kê nhu cầu cần đào tạo, bồi dưỡng của cơ quan, đơn vị và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của từng cá nhân CBCC cụ thể trong từng năm làm cơ sở để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của năm đảm bảo phù hợp với tình hình thực tế. Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của năm nay sẽ được chủ động xây dựng từ cuối năm trước liền kề, kế hoạch của giai đoạn 2011 - 2015 sau khi gần kết thúc sẽ được chủ động xây dựng kế hoạch cho giai đoạn 2016 - 2020. Trên cơ sở văn bản chỉ đạo tổ chức thực hiện của UBND thành phố, văn bản hướng dẫn của Cơ quan Tổ chức - Nội vụ, các cơ quan đơn vị trong thành phố xác định số lượng CBCC cần đào tạo, bồi dưỡng, làm căn cứ để Cơ quan Tổ chức - Nội vụ tổng hợp, tham mưu cho UBND thành phố xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC gửi Sở Nội vụ. Theo chức năng nhiệm vụ của mình, Sở Nội vụ sẽ tham mưu cho UBND tỉnh xây dựng kế hoạch thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC cho từng năm và từng giai đoạn cụ thể. Cuối năm và cuối giai đoạn, Cơ quan Tổ chức – Nội vụ tổng hợp kết quả đào tạo, bồi dưỡng báo cáo UBND thành phố.

Ngoài ra, Cơ quan Tổ chức – Nội vụ còn phối hợp Phòng Tài chính – Kế hoạch thành phố xây dựng kinh phí để mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng do đơn vị chủ trì.

*** Phòng Tài chính – Kế hoạch thành phố:**

Trên cơ sở nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của CBCC hằng năm cũng như từng giai đoạn cụ thể, kế hợp với các văn bản hướng dẫn việc sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng hỗ trợ kinh phí kịp thời cho CBCC được cử đi đào tạo, bồi dưỡng, tạo điều kiện để các đơn vị quyết toán kinh phí đào tạo, bồi dưỡng theo quy định.

Tiến hành thanh quyết toán kinh phí khóa đào tạo, bồi dưỡng, đảm bảo đầy đủ, công khai, đúng chế độ theo quy định.

* Các phòng chuyên môn thuộc UBND thành phố:

Cử cán bộ, công chức tham gia các lớp bồi dưỡng, tập huấn đầy đủ, đúng đối tượng; đúng tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý; tiêu chuẩn ngạch công chức, vị trí việc làm.

Phối hợp với các cơ quan, đơn vị được giao tổ chức lớp để quản lý học viên, làm căn cứ đánh giá cán bộ, công chức hằng năm.

Quan tâm, sắp xếp, bố trí, tạo điều kiện thời gian hợp lý cho CBCC được yên tâm tham gia học tập.

Theo dõi, đánh giá việc áp dụng kiến thức được đào tạo, bồi dưỡng vào phục vụ công việc được giao. Phối hợp Cơ quan Tổ chức - Nội vụ báo cáo, đánh giá chất lượng lớp đào tạo, bồi dưỡng thông qua chất lượng cán bộ, công chức thuộc phòng ban tham gia đào tạo, bồi dưỡng.

* Cán bộ, công chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng:

Chấp hành nghiêm túc Quyết định của UBND thành phố về việc cử tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng.

Bố trí công tác hợp lý, tham gia đầy đủ các lớp bồi dưỡng khi được triệu tập, tích cực rèn luyện để đạt kết quả cao.

Có trách nhiệm tham gia đóng góp ý kiến vào chương trình đào tạo, bồi dưỡng và các vấn đề khác có liên quan.

Công tác tổ chức thực hiện là bước có tính quyết định đối với hoạt động đào tạo, bồi dưỡng CBCC. Các hoạt động trong bước này đã được thành phố

làm rất tốt. Đối với những lớp đào tạo được tổ chức thực hiện trên thực tế thì hầu hết đều mang lại kết quả đáng ghi nhận và khả quan. Các nội dung và hoạt động của bước này như đôn đốc, kiểm tra, giám sát các quá trình đào tạo và các cơ quan liên quan... đã được thực hiện tuân tự kể cả việc phối hợp với các đơn vị sử dụng nhân lực sau đào tạo, bồi dưỡng.

2.2.4. Đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng

Việc UBND thành phố tiến hành đánh giá hoạt động đào tạo, bồi dưỡng trên cơ sở các số liệu đã được tổng hợp, các báo cáo là cần thiết và hợp lý. Sự nhìn nhận, đánh giá này chính vì dựa trên cơ sở đúng đắn nên đã giúp việc đánh giá chính xác hơn, các bài học kinh nghiệm cũng có sự trải nghiệm thực tế nhiều hơn, việc đánh giá đúng đắn, chính xác các nội dung, các bước hoạt động, các cơ quan, đơn vị... đã giúp cho UBND thành phố đưa ra sự khen thưởng, khích lệ cũng như kỷ luật kịp thời. Điều đó đã tạo động lực mạnh mẽ đến các đơn vị, các CBCC tiếp tục thực hiện tốt hoạt động đào tạo, bồi dưỡng.

2.2.4.1. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng

Trong năm 2019, kết quả đào tạo, bồi dưỡng của UBND thành phố Uông Bí thể hiện ở bảng sau:

Bảng 2.10: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí năm 2019

Đơn vị tính: Lượt người

STT	Lớp đào tạo, bồi dưỡng	Đối tượng tham gia	Kế hoạch 2019 (người)	Thực hiện 2019 (người)	Tỉ lệ hoàn thành (%)
1	Thạc sĩ trong nước	Cán bộ, công chức, viên chức các sở, ngành tỉnh và UBND thành phố	1	1	100
2	Lớp bồi dưỡng chuyên đề Chiến lược đào tạo, xây dựng đội ngũ cán bộ và phát triển nguồn nhân lực tại Học viện Cán bộ Bách Sắc, Quảng Tây, Trung Quốc	CBCC các cơ quan, đơn vị, địa phương và các đảng bộ trực thuộc tỉnh Quảng Ninh (Cán bộ lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng trở lên) trực tiếp phụ trách, theo dõi lĩnh vực chuyên đề bồi dưỡng	1	1	100
3	Bồi dưỡng, nâng cao nghiệp vụ xúc tiến đầu tư và cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh tại Singapore	Lãnh đạo, công chức, viên chức của các sở, ban, ngành, địa phương trực tiếp phụ trách, tham mưu, theo dõi lĩnh vực	1	1	100
4	Lãnh đạo cải tiến, phương pháp tư duy theo chuỗi khối và giải quyết vấn đề trong thời đại mới	Cán bộ lãnh đạo chủ chốt các sở, ban, ngành, địa phương trong tỉnh (Diện Ban Thường vụ tỉnh ủy quản lý)	1	1	100
5	Quản lý an ninh mạng trong thời đại 4.0	CBCC, viên chức trực tiếp phụ trách, tham mưu, theo dõi lĩnh vực công nghệ thông tin và quản lý an ninh mạng của Sở Thông tin truyền thông và các sở, ban, ngành, địa phương trong tỉnh	2	2	100

6	Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo chương trình chuyên viên chính	Cán bộ, công chức, viên chức các Sở, ban, ngành, địa phương trong tỉnh	3	3	100
7	Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo chương trình chuyên viên	Cán bộ, công chức, viên chức các Sở, ban, ngành, địa phương trong tỉnh	4	4	100
8	Lớp Cao cấp Lý luận chính trị hệ tại chức khóa 2019-2021	Cán bộ đương chức và quy hoạch các chức danh lãnh đạo quản lý cấp trưởng phòng và tương đương trở lên	4	4	100
9	Lớp Trung cấp Lý luận chính trị hệ tại chức tại Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ	Cán bộ, công chức, viên chức UBND thành phố	5	5	100
10	Bồi dưỡng kiến thức Quốc phòng - An ninh cho đối tượng 3	Trưởng phòng, Phó Trưởng phòng và tương đương tại UBND thành phố	2	2	100
11	Bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo cấp phòng thuộc sở, ngành, địa phương	Lãnh đạo các phòng thuộc sở, ngành, địa phương thuộc tỉnh	2	2	100
12	Bồi dưỡng kiến thức hội nhập quốc tế	CBCC, viên chức các cơ quan, đơn vị, địa phương	2	2	100
13	Bồi dưỡng Tiếng anh công sở	CBCC, viên chức các sở, ban, ngành, địa phương trong tỉnh	2	2	100
14	Bồi dưỡng nghiệp vụ lập và quản lý quy hoạch	Cán bộ làm công tác lập và quản lý quy hoạch tại các cơ quan, đơn vị, địa phương	2	2	100
15	Bồi dưỡng tiếng Dao Thanh Phán	CBCC, viên chức các địa phương Bình Liêu, Ba Chẽ, Hải Hà, Uông Bí	2	2	100

16	Tập huấn kỹ năng viết tin, bài, cập nhật thông tin trên Cổng thông tin điện tử thành phần, các trang thông tin điện tử tổng hợp	Cán bộ Văn phòng UBND huyện, Phòng Văn hóa thông tin, Trung tâm truyền thông văn hóa, Đài Truyền thanh truyền hình cấp huyện được phân công phụ trách	5	4	80
17	Bồi dưỡng kiến thức Quốc phòng - An ninh cho đối tượng 4	Chuyên viên các ban xây dựng Đảng, công chức, viên chức UBND thành phố	9	9	100
18	Tập huấn nghiệp vụ công tác quản lý nhà nước về an toàn thực phẩm và hành nghề y dược tư nhân	Cán bộ quản lý cấp thành phố và xã, phường	1	1	100
19	Tập huấn nghiệp vụ công tác quản lý Quy hoạch, quản lý hạ tầng kỹ thuật	Lãnh đạo, cán bộ phụ trách xây dựng của UBND các xã, phường	3	3	100
20	Tập huấn công tác đảm bảo vệ sinh an toàn thực phẩm	Lãnh đạo và chuyên viên các phòng Kinh tế, Đội Quản lý thị trường số 6, Lãnh đạo và cán bộ quản lý 11 xã phường, Ban quản lý các chợ trên địa bàn	6	5	83
21	Tuyên truyền, tập huấn nâng cao kỹ năng sử dụng hệ thống phần mềm Chính quyền điện tử; hướng dẫn sử dụng dịch vụ công trực tuyến	CBCC, viên chức các phòng ban đơn vị trực thuộc UBND thành phố, lãnh đạo và công chức các xã phường, Bí thư, khu trưởng, Đoàn Thanh niên	75	70	93
22	Bồi dưỡng tập huấn văn hóa công sở, kỹ năng giao tiếp hành chính	CBCC, viên chức, người lao động tại các phòng ban ngành, UBND các xã phường thuộc thành phố	85	78	92

Nguồn: Cơ quan Tổ chức – Nội vụ thành phố Uông Bí

Từ bảng 2.10 cho biết, trong năm 2019 đa số những người được cử đi đào tạo, bồi dưỡng trong nước các lớp do tỉnh Quảng Ninh và UBND thành phố Uông Bí tổ chức đều tham gia khóa học đầy đủ, cụ thể:

Về đào tạo chuyên môn: có 01 công chức được cử đi học Trình độ Thạc sĩ chuyên ngành Kinh tế tại Trường Đại học Kinh tế Quốc dân khóa 2019-2021.

Về đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị: có 04 CBCC được cử đi học lớp Cao cấp lý luận chính trị; 05 CBCC được cử đi học lớp Trung cấp lý luận chính trị.

Về đào tạo, bồi dưỡng quản lý nhà nước: có 03 CBCC được cử đi bồi dưỡng thức quản lý nhà nước theo chương trình chuyên viên chính; 04 CBCC được cử đi bồi dưỡng thức quản lý nhà nước theo chương trình chuyên viên.

Về đào tạo, bồi dưỡng kiến thức pháp luật, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc: có 183 lượt người tham gia đào tạo, bồi dưỡng.

Về đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học, hội nhập kinh tế quốc tế: có 02 CBCC tham gia lớp Tiếng anh công sở, 02 CBCC tham gia lớp bồi dưỡng kiến thức hội nhập quốc tế.

Bên cạnh đó, trong giai đoạn 2017-2019, CBCC lãnh đạo, quản lý được đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài Cấp vụ, sở, huyện và tương đương có 4 lượt người (3 lượt người tham gia lớp Quản lý, điều hành chương trình Kinh tế - Xã hội; 1 lượt người tham gia lớp Quản lý nhà nước, chuyên ngành, lĩnh vực), Cấp phòng và tương đương có 9 lượt người (3 lượt người tham gia lớp Quản lý, điều hành chương trình Kinh tế - Xã hội; 5 lượt người tham gia lớp Quản lý nhà nước, chuyên ngành, lĩnh vực; 1 lượt người tham gia lớp Chính sách công, khu vực công) với thời gian tham gia dưới 1 tháng tại các nước New Zealand, Trung Quốc, Singapore,... theo nguồn ngân sách của tỉnh.

2.2.4.2. Đánh giá từ phía người học

Bảng 2.11: Đánh giá về chương trình đào tạo, bồi dưỡng

STT	Tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá									
		1		2		3		4		5	
		CB	CC	CB	CC	CB	CC	CB	CC	CB	CC
1	Được cung cấp đầy đủ thông tin về chương trình	0	0	0	0	0	0	1	24	3	58
2	Mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng rõ ràng, bám sát thực tiễn	0	0	0	0	0	0	1	33	3	49
3	Phân bổ phù hợp giữa lý thuyết và thực hành	0	0	0	0	0	16	2	41	2	25
4	Thời gian tổ chức lớp học hợp lý	0	0	0	0	0	7	0	24	4	51

Nguồn: Kết quả khảo sát cán bộ, công chức

Qua bảng 2.11 có thể thấy:

- Về tiêu chí chương trình đào tạo, bồi dưỡng: Có 25 CBCC đồng ý được cung cấp thông tin đầy đủ về chương trình, 61 CBCC hoàn toàn đồng ý được cung cấp thông tin đầy đủ về chương trình.

- Về tiêu chí Mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng rõ ràng, bám sát thực tiễn: Có 34 CBCC đánh giá đồng ý mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng rõ ràng, bám sát thực tiễn, còn lại 52 CBCC hoàn toàn đồng ý rằng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng rõ ràng, bám sát thực tiễn.

- Về tiêu chí phân bổ phù hợp giữa nội dung và thực hành: có 16 công chức tương đối đồng ý về sự phân bổ giữa nội dung và thực hành phân bổ, có 43 CBCC đồng ý về sự phù hợp giữa nội dung và thực hành, còn lại 27 CBCC hoàn toàn đồng ý về sự phù hợp giữa nội dung và thực hành.

- Về tiêu chí thời gian tổ chức lớp học hợp lý: có 7 công chức tương đối đồng ý, 24 công chức đồng ý, 55 CBCC hoàn toàn đồng ý với tiêu chí này.

Bảng 2.12: Đánh giá về cơ sở vật chất

STT	Tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá									
		1		2		3		4		5	
		CB	CC	CB	CC	CB	CC	CB	CC	CB	CC
1	Diện tích phòng học bảo đảm cho việc dạy và học	0	0	0	3	0	15	2	41	2	23
2	Tài liệu phục vụ học tập được cập nhật, bổ sung kịp thời	0	0	0	5	0	17	1	45	3	15
3	Trang thiết bị phục vụ học tập được trang bị đầy đủ, vận hành tốt	0	0	0	8	0	10	1	19	3	45

Nguồn: Kết quả khảo sát cán bộ, công chức

Qua bảng 2.12 có thể thấy:

- Về tiêu chí Diện tích phòng học bảo đảm cho việc dạy và học: Có 3 công chức không đồng ý về tiêu chí này, 15 công chức tương đối đồng ý, 43 CBCC đồng ý và 25 CBCC hoàn toàn đồng ý rằng Diện tích phòng học bảo đảm cho việc dạy và học.

- Về tiêu chí Tài liệu phục vụ học tập được cập nhật, bổ sung kịp thời: có 05 công chức không đồng ý về tài liệu phục vụ học tập được cập nhật, bổ sung kịp thời, có 17 công chức tương đối đồng ý, 46 CBCC đồng ý, còn lại 18 CBCC hoàn toàn đồng ý với tiêu chí này.

- Về tiêu chí Trang thiết bị phục vụ học tập được trang bị đầy đủ, vận hành tốt: có 8 công chức không đồng ý, 10 công chức tương đối đồng ý, 20 CBCC đồng ý, 48 CBCC hoàn toàn đồng ý với tiêu chí này.

Bảng 2.13: Đánh giá về đội ngũ giảng viên

STT	Tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá									
		1		2		3		4		5	
		CB	CC	CB	CC	CB	CC	CB	CC	CB	CC
1	Có trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng	0	0	0	0	0	24	0	32	4	26

2	Sử dụng các phương pháp giảng dạy linh hoạt và phù hợp	0	0	0	2	0	11	1	34	3	35
3	Có khả năng truyền đạt rõ ràng, dễ hiểu	0	0	0	3	0	27	0	31	4	21
4	Sẵn sàng giúp đỡ học viên trong học tập, nghiên cứu	0	0	0	0	0	5	0	52	4	25
5	Thực hiện kiểm tra, đánh giá chính xác, khách quan	0	0	0	16	0	20	1	37	3	9

Nguồn: Kết quả khảo sát cán bộ, công chức

Từ bảng 2.13 có thể thấy:

- Về tiêu chí đội ngũ giảng viên có trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng: Có 24 công chức tương đối đồng ý về tiêu chí này, 32 công chức đồng ý và 30 CBCC hoàn toàn đồng ý rằng đội ngũ giảng viên có trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng.

- Về tiêu chí đội ngũ giảng viên sử dụng các phương pháp giảng dạy linh hoạt và phù hợp: có 02 công chức không đồng ý về giảng viên sử dụng các phương pháp giảng dạy linh hoạt và phù hợp, có 11 công chức tương đối đồng ý, 35 CBCC đồng ý, còn lại 38 CBCC hoàn toàn đồng ý với tiêu chí này.

- Về tiêu chí đội ngũ giảng viên có khả năng truyền đạt rõ ràng, dễ hiểu: có 03 công chức không đồng ý, 27 công chức tương đối đồng ý, 31 công chức đồng ý, 25 CBCC hoàn toàn đồng ý với tiêu chí này.

- Về tiêu chí đội ngũ giảng viên sẵn sàng giúp đỡ học viên trong học tập, nghiên cứu: có 05 công chức tương đối đồng ý rằng giảng viên sẵn sàng giúp đỡ họ trong học tập, nghiên cứu, 52 công chức đồng ý và 29 CBCC hoàn toàn đồng ý.

- Về tiêu chí đội ngũ giảng viên thực hiện kiểm tra, đánh giá chính xác, khách quan: có 16 công chức cho rằng họ không đồng ý đội ngũ giảng viên thực hiện kiểm tra, đánh giá chính xác, khách quan; 20 công chức có ý kiến tương đối

đồng ý, 38 ý kiến CBCC là đồng ý và còn lại 12 CBCC hoàn toàn đồng ý với tiêu chí này.

2.2.4.3. Đánh giá kết quả học tập

Sau khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng, phần lớn các CBCC đều được nâng cao kiến thức, trình độ, từ đó tăng cường bản lĩnh chính trị, năng lực thực tiễn và khả năng hoàn thành nhiệm vụ.

Bảng 2.14: Đánh giá về mục tiêu, khả năng áp dụng, mức độ hài lòng sau đào tạo, bồi dưỡng

S T T	Tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá									
		1		2		3		4		5	
		CB	CC	CB	CC	CB	CC	CB	CC	CB	CC
1	Mục tiêu học tập của học viên phù hợp với mục tiêu của khóa đào tạo, bồi dưỡng	0	0	0	0	0	8	1	23	3	51
2	Khả năng áp dụng các kiến thức, kỹ năng vào công việc	0	0	0	0	0	10	0	17	4	55
3	Mức độ hài lòng về công việc sau đào tạo, bồi dưỡng	0	0	0	0	0	6	0	19	4	57

Nguồn: Kết quả khảo sát cán bộ, công chức

Qua bảng khảo sát 2.14, ta thấy kết quả như sau:

Có 8 công chức tương đối đồng ý rằng mục tiêu học tập của học viên phù hợp với mục tiêu của khóa đào tạo, bồi dưỡng; 24 CBCC đồng ý và 54 CBCC hoàn toàn đồng ý với tiêu chí này.

Về tiêu chí khả năng áp dụng các kiến thức, kỹ năng vào công việc, có 10 công chức tương đối đồng ý, 17 công chức đồng ý và 59 CBCC hoàn toàn đồng ý.

Tiêu chí mức độ hài lòng về công việc sau đào tạo, bồi dưỡng, có 6 công chức cho rằng họ tương đối hài lòng, 19 công chức hài lòng và 61 CBCC hoàn toàn hài lòng với công việc sau đào tạo, bồi dưỡng.

2.2.4.4. Đánh giá những thay đổi trong công việc

Kết quả đào tạo, bồi dưỡng không chỉ được đánh giá thông qua phản ứng của người học, kết quả học tập mà còn được đánh giá thông qua mức độ ứng dụng kiến thức, kỹ năng được đào tạo, bồi dưỡng vào công việc mà mức độ thay đổi về thái độ, hành vi và hiệu quả công việc sau đào tạo, bồi dưỡng.

Bảng 2.15: Đánh giá về những cải thiện trong công việc sau đào tạo, bồi dưỡng

S T T	Tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá									
		1		2		3		4		5	
		CB	CC	CB	CC	CB	CC	CB	CC	CB	CC
1	Kỹ năng vận dụng kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ vào thực tiễn công việc	0	0	0	0	0	9	0	35	4	38
2	Kỹ năng giải quyết vấn đề	0	0	0	0	0	11	0	30	4	41
3	Tính chủ động, tích cực, trách nhiệm trong công việc	0	0	0	0	0	8	0	24	4	50
4	Tinh thần hợp tác với đồng nghiệp	0	0	0	0	0	3	0	17	4	62
5	Cơ hội thăng tiến trong tương lai	0	0	0	0	0	2	0	21	4	59

Nguồn: Kết quả khảo sát cán bộ, công chức

Kết quả khảo sát bằng phiếu bảng hỏi về những cải thiện trong công việc sau đào tạo, bồi dưỡng thu được kết quả:

Về kỹ năng vận dụng kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ vào thực tiễn công việc, có 9 công chức tương đối đồng ý, 35 công chức đồng ý và 42 CBCC hoàn toàn đồng ý.

Về kỹ năng giải quyết vấn đề, có 11 công chức tương đối đồng ý, 30 công chức đồng ý và 45 CBCC hoàn toàn đồng ý.

Về tính chủ động, tích cực, trách nhiệm trong công việc, có 8 công chức tương đối đồng ý rằng sau đào tạo, bồi dưỡng, họ tăng tính chủ động, tích cực, trách nhiệm trong công việc hơn, 24 công chức đồng ý và 54 CBCC hoàn toàn đồng ý với tiêu chí này.

Về tinh thần hợp tác với đồng nghiệp, có 66 CBCC hoàn toàn đồng ý rằng sau đào tạo, bồi dưỡng, tinh thần hợp tác với đồng nghiệp của họ được nâng lên, 17 công chức đồng ý và 3 công chức tương đối đồng ý với tiêu chí này.

Về cơ hội thăng tiến trong tương lai, có 63 phiếu khảo sát hoàn toàn đồng ý của CBCC cho rằng sau khi đào tạo, bồi dưỡng, họ sẽ có nhiều cơ hội về việc làm hơn trong tương lai, 21 công chức đồng ý và chỉ có 2 công chức tương đối đồng ý với tiêu chí này.

2.2.4.5. Đánh giá của đơn vị sử dụng cán bộ, công chức về hiệu quả làm việc của cán bộ, công chức sau đào tạo, bồi dưỡng

Để đánh giá mức độ ứng dụng kiến thức, kỹ năng được đào tạo, bồi dưỡng vào công việc và sự thay đổi về hiệu quả làm việc của CBCC sau đào tạo, bồi dưỡng, tác giả đã tiến hành phỏng vấn bà Hoàng Kim Hoàn, Phó Thủ trưởng Cơ quan Tổ chức – Nội vụ TP. Ưông Bí, qua phỏng vấn cho biết một số CBCC sau khi đào tạo, bồi dưỡng đã ứng dụng kiến thức, kỹ năng được học vào công việc. Kết quả làm việc cũng có sự thay đổi tích cực. Trong đó, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng được thể hiện rõ nhất là CBCC sau khi tham gia đã nắm rõ hơn nghiệp vụ chuyên môn, lý luận chính trị, tiếp cận nhanh trong công nghệ mới... nhiều vấn đề vướng mắc trong công việc được giảng viên tư vấn, từ đó CBCC vận dụng vào giải quyết công việc nhanh hơn, chất lượng hơn. Cụ thể trong giai đoạn 2017-2019, có gần 90% cán bộ, công chức đáp ứng các tiêu chuẩn quy định trước khi bổ nhiệm ngạch, bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý; hàng năm có khoảng 87% cán bộ, công chức được cập nhật kiến thức pháp luật, 85% được bồi dưỡng về đạo đức công vụ; 75% được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực thi công vụ. Bên cạnh đó, qua đào tạo, bồi dưỡng CBCC hiểu rõ hơn về chuyên môn mình làm việc nên tinh thần làm việc được nâng cao, tinh thần đoàn kết nội bộ được cải thiện, giữ chân được người làm việc, nhất là đối tượng CBCC trẻ. Ngoài ra có thể nhìn thấy rõ CBCC sau khóa đào tạo, bồi dưỡng tự tin hơn, chủ động hơn trong giao tiếp, do đó có kết quả

công tác chuyên môn tốt hơn. Tuy nhiên, vẫn còn một số CBCC được cử đi đào tạo, bồi dưỡng nhưng vẫn chưa ứng dụng được kết quả vào trong công việc.

Đối với CBCC lãnh đạo, quản lý, CBCC trong diện quy hoạch, thành phố chú trọng công tác đào tạo, nâng cao trình độ nghiệp vụ. Hằng năm, Thành ủy Ưông Bí phối hợp UBND thành phố tiến hành rà soát và cử cán bộ, công chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch đã đề ra, trong đó ưu tiên bố trí, sắp xếp và cử đi đào tạo đối với cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý đương chức chưa đạt chuẩn, cán bộ dự nguồn cho các chức danh quy hoạch. Từ những kết quả quy hoạch hằng năm, Ban Thường vụ đều có chỉ đạo các cấp ủy căn cứ vào kết quả đánh giá cán bộ để đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không còn đủ điều kiện và bổ sung những cán bộ có triển vọng phát triển và tiến hành đào tạo, bồi dưỡng, bố trí theo quy hoạch. Có thể nói công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý của thành phố đã từng bước đi vào nề nếp; chất lượng cán bộ được nâng lên, đảm bảo tiêu chuẩn và số lượng dự nguồn nên chủ động hơn trong công tác cán bộ, nhất là việc đào tạo, bồi dưỡng bố trí, luân chuyển cán bộ.

Thành phố đã hoàn thành công tác quy hoạch, rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2015-2020, cụ thể: Quy hoạch Ban chấp hành 83 đồng chí, trong đó cán bộ trẻ dưới 35 tuổi đạt 10.8%, nữ 29%, 100% có trình độ đại học và 47% có trình độ cao cấp lý luận chính trị; quy hoạch Ban Thường vụ 29 đồng chí, trong đó tuổi dưới 45 là 69%, nữ 20.7%, 89.7% có trình độ cử nhân, cao cấp lý luận chính trị, 100% có trình độ Đại học; quy hoạch cấp trưởng phòng phòng chuyên môn thuộc UBND thành phố có 33 đồng chí, trong đó cán bộ trẻ dưới 35 tuổi đạt 12,2%, nữ 20,4%, có trình độ đại học 100% và 71,4% có trình độ cử nhân, cao cấp lý luận chính trị; quy hoạch cấp phó trưởng phòng phòng chuyên môn thuộc UBND thành phố có 81 đồng chí, trong đó cán bộ trẻ dưới 35 tuổi đạt 42,5%, nữ 43,4%, có trình độ đại học 100% và 23% có trình độ cử nhân, cao cấp lý luận chính trị.

UBND thành phố Ưông Bí đã xây dựng Kế hoạch số 24/KH-UBND ngày

22/01/2019 triển khai chủ đề công tác năm 2019 về “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức”. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đã bám sát tiêu chuẩn cán bộ công chức và đáp ứng với từng vị trí việc làm, đảm bảo cho công tác quy hoạch gắn liền với nhu cầu sử dụng góp phần hoàn thành nhiệm vụ của đơn vị.

Để thực hiện chủ đề “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức”, sau khi ban hành kế hoạch và hướng dẫn các đơn vị triển khai, thành phố đã tập trung làm tốt công tác luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ. Trong năm 2019, UBND thành phố đã bổ nhiệm 2 trường hợp; điều động, bổ nhiệm 7 trường hợp, bổ nhiệm lại 7 trường hợp cán bộ như bổ nhiệm, điều động đồng chí Hoàng Việt Thành, Phó Chánh văn phòng HĐND và UBND thành phố đến nhận công tác tại phường Quang Trung, giới thiệu với HĐND phường Quang Trung bầu giữ chức vụ Chủ tịch UBND phường, nhiệm kỳ 2016-2021; điều động đồng chí Lê Ngọc Hà, Phó trưởng phòng Tài nguyên - Môi trường thành phố đến nhận công tác tại Văn phòng HĐND và UBND thành phố, bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Chánh văn phòng....

Thành phố chủ động rà soát, đảm bảo không có trường hợp cấp trưởng đảm nhận một vị trí từ 7 năm trở lên; không có phòng ban nào có số lượng cấp phó vượt quy định. UBND thành phố tăng cường chỉ đạo các đơn vị rà soát, điều động, luân chuyển công chức, viên chức đến thời hạn luân chuyển theo quy định; rà soát, bố trí, sắp xếp đảm bảo theo biên chế, vị trí việc làm, phù hợp với năng lực, sở trường của từng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động để phát huy hiệu quả công tác cao nhất. Trong năm 2019 đã điều động, biệt phái công tác đối với 50 trường hợp công chức, viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được, công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ còn có mặt chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ; quy hoạch ở một số cơ quan, đơn vị còn khép kín, thiếu tầm nhìn xa, chưa đảm bảo cơ cấu về độ tuổi, tỷ lệ cán bộ dân tộc thiểu số, quy hoạch cấp ủy chưa gắn với

quy hoạch ngành, lĩnh vực; xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chưa sát yêu cầu về tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm...

Khi được hỏi về tỉ lệ CBCC có sáng kiến thay đổi lề lối, cách thức làm việc, lãnh đạo cho biết tỉ lệ này khá thấp. Nguyên nhân là do việc đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng thông qua chất lượng và hiệu quả công tác chuyên môn phải có một thời gian nhất định. Đó là quá trình mà người học phải chủ động vận dụng kiến thức đã học vào thực tế, đồng thời biết kết hợp quá trình đào tạo với quá trình tự học của bản thân, luôn học hỏi đúc rút kinh nghiệm từ thực tế, biến quá trình đào tạo, bồi dưỡng thành quá trình tự đào tạo, bồi dưỡng.

2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí giai đoạn 2017-2019

2.3.1. Quan điểm, chủ trương, chính sách của tỉnh, thành phố

Từ năm 2017 đến 2019, UBND tỉnh Quảng Ninh đã ban hành 7 văn bản chỉ đạo, trình HĐND tỉnh ban hành chín nghị quyết liên quan. Triển khai hiệu quả Đề án 293 về “Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng và phát triển toàn diện nguồn nhân lực tỉnh đến năm 2020”.

Ban Thường vụ Thành ủy luôn xác định công tác đào tạo cán bộ, công chức là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế; đào tạo không chỉ căn cứ vào tiêu chuẩn cấp ủy viên, cán bộ theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 3 (khóa VIII) về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước, Nghị quyết số 39-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức; Nghị quyết số 15-NQ/TU của Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố mà còn căn cứ theo nhu cầu vị trí việc làm và nhu cầu xây dựng, phát triển nguồn nhân lực của địa phương đáp ứng yêu cầu thành phố là đô thị loại II trực thuộc tỉnh.

UBND thành phố đã chỉ đạo các cơ quan tham mưu, giúp việc của cấp ủy;

các phòng ban ngành thành phố xây dựng đề án vị trí việc làm. Đối với khối chính quyền, UBND tỉnh Quảng Ninh đã phê duyệt danh mục vị trí việc làm cho 100% các phòng, ban, đơn vị trực thuộc UBND thành phố theo Quyết định số 5295/QĐ-UBND ngày 29/12/2017 của UBND tỉnh Quảng Ninh về Phê duyệt danh mục vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức, trình độ chuyên môn của vị trí việc làm các cơ quan chuyên môn trực thuộc UBND các huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh Quảng Ninh. Đến nay, 100% cán bộ, công chức đã được bố trí theo tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm đã được phê duyệt.

Trong giai đoạn 2017-2019, thực hiện chủ trương, kế hoạch về công tác đào tạo của tỉnh; Ban Thường vụ Thành uỷ xây dựng kế hoạch, rà soát các đối tượng cán bộ kể cả cán bộ đương chức và cán bộ trong diện quy hoạch theo phân cấp quản lý để cử đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức lãnh đạo, quản lý. Khuyến khích đào tạo cao học, văn bằng hai; cao cấp, trung cấp lý luận chính trị kể cả hình thức tại chức và tập trung.

Ngoài ra, để thực hiện đề án quy hoạch phát triển nhân lực giai đoạn 2014-2020, tầm nhìn đến 2030, UBND thành phố đã xây dựng và phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực thành phố Uông Bí đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 tại Quyết định số 6083/QĐ-UBND ngày 10/09/2015.

2.3.2. Tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức

Nhân lực tổ chức có khi biến động do một số người chuyển chuyên, về hưu, ốm đau, chết, tai nạn, kỷ luật, buộc thôi việc. Trên cơ sở Kế hoạch tuyển dụng của UBND tỉnh, hướng dẫn của Sở Nội vụ, UBND thành phố đã chỉ đạo các phòng, ban, đơn vị rà soát vị trí việc làm, gắn với biên chế được giao và yêu cầu thực hiện nhiệm vụ để đăng ký nhu cầu tuyển dụng công chức, viên chức. Năm 2019, UBND thành phố đã quyết định phân công công tác đối với 269 viên chức, 01 công chức Phòng Tài nguyên và Môi trường trúng tuyển.

Thực hiện Đề án 25 gắn với thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/04/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ,

công chức, viên chức, UBND thành phố đã thực hiện nghiêm túc việc quản lý biên chế. Thành phố chỉ đạo các phòng ban đơn vị tiếp tục rà soát lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động để bố trí, sắp xếp đảm bảo biên chế, vị trí việc làm phù hợp với năng lực, sở trường công tác của từng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động để phát huy hiệu quả cao nhất. Tính đến tháng 12/2019, UBND thành phố có 1735 người/1830 biên chế được giao, phê duyệt, ít hơn tổng biên chế được giao là 95 người. Trong năm 2019, UBND thành phố đã giải quyết chế độ nghỉ cho 7 trường hợp theo chính sách tinh giản biên chế, chính sách đối với cán bộ không đủ điều kiện về tuổi tái cử, tái bổ nhiệm giữ các chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ, nghỉ công tác để giải quyết chế độ hưu trí hoặc thôi việc.

Ngoài ra, UBND thành phố đã xây dựng và ban hành Kế hoạch số 211/KH-UBND ngày 11/9/2019 về sát hạch năng lực, trình độ đối với công chức, viên chức tại các phòng, ban, đơn vị, UBND các xã, phường. Đã tổ chức kiểm tra, sát hạch về chuyên môn, nghiệp vụ đối với 56 trường hợp (Quản lý đô thị: 05; Ban Quản lý dự án đầu tư xây dựng: 15; Trung tâm phát triển quỹ đất: 8; Đội Kiểm tra trật tự đô thị và môi trường: 06; UBND các xã, phường: 22). Qua đó làm cơ sở để rà soát bố trí, sắp xếp, đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ công chức, viên chức, người lao động.

2.3.3. Khoa học công nghệ

Trong thời đại công nghiệp hóa, hiện đại hóa phát triển mạnh mẽ hiện nay thì khoa học công nghệ là một trong những vấn đề không thể thiếu của các tổ chức nói chung cũng như UBND thành phố Uông Bí nói riêng. Bởi lẽ nó liên quan trực tiếp đến năng suất, chất lượng của công việc ... Vì vậy, đổi mới khoa học công nghệ phải đi đôi với việc thay đổi về chuyên môn, nghiệp vụ, cơ cấu ngành nghề của CBCC. Khi công nghệ được đổi mới, thì cần có các hoạt động đào tạo để CBCC có thể sử dụng máy móc đúng cách, tránh lãng phí thiết bị.

Hạ tầng kỹ thuật công nghệ thông tin các phòng, ban đã được UBND

thành phố trang bị máy tính có cấu hình cao để đáp ứng yêu cầu phục vụ công việc của cán bộ, công chức; 100% cán bộ chuyên môn các phòng, ban được trang bị đầy đủ máy tính, máy in, máy scan, đường truyền internet tốc độ cao, phần mềm diệt virus có bản quyền, wifi tốc độ cao và các thiết bị văn phòng khác phục vụ công việc. Thực hiện Kế hoạch ứng dụng công nghệ thông tin giai đoạn 2016-2020, UBND thành phố đã triển khai áp dụng nhiều phần mềm quản lý nhà nước vào các phòng ban chuyên môn như: Microtasion của Phòng Tài nguyên môi trường, quản lý nhân sự EPMIS, quản lý dữ liệu đất đai ELIS, số liệu thống kê giáo dục EMIS online...

Hiện nay, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ngày càng đòi hỏi tính chuyên sâu để nâng cao kiến thức, phát triển kỹ năng, rèn luyện thái độ công vụ phù hợp; nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cũng không ngừng tăng lên về khối lượng kiến thức, kỹ năng, trong khi đó các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho đối tượng này lại có những giới hạn nhất định về không gian và thời gian, gây khó khăn cho giảng viên và học viên. Vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trực tuyến chính là chìa khóa quan trọng để giải quyết mâu thuẫn đó. UBND thành phố Uông Bí cũng đã cử cán bộ, công chức tham gia các lớp bồi dưỡng ngạch chuyên viên, chuyên viên chính của Trường Cán bộ Nguyễn Văn Cừ với loại hình từ xa theo hình thức trực tuyến thông qua phần mềm Google Meet, mô phỏng, nhằm nâng cao ý thức tự học của học viên cũng như giảng viên phải có sự chuẩn bị bài giảng chu đáo, nghiêm túc hơn trong thiết kế bài giảng. Bên cạnh đó đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến cho cán bộ, công chức còn tăng cường cơ hội cho học viên được tiếp cận với các giảng viên có năng lực, trình độ cao.

2.3.4. Nguồn ngân sách dành cho đào tạo, bồi dưỡng

Đào tạo, bồi dưỡng là hoạt động mang tính chất đầu tư, số người đi đào tạo hay chất lượng các chương trình đào tạo phụ thuộc một phần vào chi phí đầu tư cho hoạt động này.

Từ năm 2014-2019, tỉnh Quảng Ninh đã dành 259 tỷ đồng cho việc triển khai đề án đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng và phát triển toàn diện nguồn nhân lực tỉnh đến năm 2020. Đồng thời tỉnh đã tăng cường nguồn lực đầu tư cho giáo dục, duy trì ở mức khá cao. Theo đó, ngân sách chi cho lĩnh vực giáo dục và đào tạo hằng năm chiếm khoảng 20% tổng chi ngân sách của tỉnh.

Căn cứ Quyết định số 481/QĐ-UBND ngày 31/01/2019 của UBND tỉnh Quảng Ninh về việc ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng năm 2020 và phân bổ kinh phí chi quản lý đào tạo, bồi dưỡng năm 2019, UBND tỉnh Quảng Ninh đã dự kiến tổ chức 214 lớp đào tạo, bồi dưỡng cho 13.148 lượt cán bộ, công chức, viên chức với tổng kinh phí khái toán 56.707.400.000 đồng, trong đó kinh phí quản lý đào tạo là 700.000.000 đồng, kinh phí khái toán các lớp đào tạo, bồi dưỡng là 56.007.400.000 đồng.

Đối với UBND thành phố Uông Bí, là một cơ quan hành chính Nhà nước, nguồn thu còn khá hạn chế, nên những hoạt động đào tạo cũng cần phải được cân nhắc kỹ lưỡng theo quy định Nhà nước và cần sự phê duyệt của ban lãnh đạo cấp cao. Việc lập dự toán, quản lý, sử dụng và quyết toán kinh phí đào tạo, bồi dưỡng được UBND thành phố Uông Bí thực hiện theo Thông tư số 36/2018/TT-BTC ngày 30/3/2018 của Bộ trưởng Bộ Tài chính hướng dẫn việc lập dự toán, quản lý, sử dụng và quyết toán kinh phí dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC, viên chức; Nghị quyết số 138/2018/NQ-HĐND ngày 07/12/2018 của Hội đồng nhân dân tỉnh Quảng Ninh về việc quy định mức chi đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trong nước trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh. Theo Quyết định số 122/QĐ-UBND ngày 10/01/2019 của UBND thành phố Uông Bí về việc Công bố công khai dự toán ngân sách năm 2019 của thành phố Uông Bí, đơn vị dự toán chi ngân sách địa phương cho đầu tư phát triển 3.580.470.000 đồng, trong đó chi cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng là 932.000.000 đồng; chi thường xuyên cho Trung tâm Bồi dưỡng Chính trị thành phố là 1.705.000.000 đồng.

2.3.5. Năng lực của bộ phận chuyên trách về đào tạo, bồi dưỡng và giảng viên

Năng lực của đội ngũ phụ trách công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức có ảnh hưởng lớn đến hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tại UBND thành phố Uông Bí bởi đây là bộ phận có chức năng, nhiệm vụ tư vấn, tham mưu cho lãnh đạo UBND thành phố về đào tạo, bồi dưỡng CBCCC, trực tiếp lập kế hoạch và triển khai các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của UBND thành phố.

Theo Công văn số 2011/UBND-TC-NV ngày 24/08/2019 của UBND thành phố Uông Bí về việc báo cáo thống kê số lượng, cơ cấu, chất lượng, đội ngũ công chức ngành Nội vụ năm 2019, Cơ quan Tổ chức – Nội vụ thành phố Uông Bí có tổng số 12 công chức, trong đó có 3 trình độ thạc sĩ, 9 trình độ đại học. Số năm công tác trong ngành Nội vụ trên 20 năm có 1 người, từ 10 đến dưới 20 năm có 6 người, dưới 10 năm là 5 người. Trong số 12 công chức hiện đang làm việc tại Cơ quan Tổ chức – Nội vụ thành phố Uông Bí có 2 công chức (1 công chức có trình độ thạc sĩ ngành Công nghệ thực phẩm, 1 công chức có trình độ đại học ngành Công tác xã hội) phụ trách công tác đào tạo, bồi dưỡng của đơn vị.

Bên cạnh bộ phận chuyên trách về đào tạo, bồi dưỡng thì giảng viên cũng là một nhân tố rất quan trọng góp phần tạo nên sự thành công của mỗi khóa đào tạo, bồi dưỡng. Giảng viên không chỉ đơn thuần là người làm công tác giảng dạy, người “truyền thụ” mà còn đóng nhiều vai trò khác trong môi trường đào tạo, bồi dưỡng hiện đại, như “tư vấn” cho học viên, “tạo điều kiện” cho học viên học tập, cũng như các vai trò quan trọng khác.

UBND thành phố Uông Bí thường xuyên phối hợp với Trung tâm Bồi dưỡng chính trị thành phố, Trường Chính trị Nguyễn Văn Cừ của tỉnh, Trường Quân sự tỉnh và các Sở ban ngành chuyên môn để cử cán bộ, công chức đi đào tạo, bồi dưỡng các kiến thức, kỹ năng cần thiết như đào tạo lý luận chính trị, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước tại Trường Chính trị

Nguyễn Văn Cừ, phối hợp với Bộ Chỉ huy Quân Sự tỉnh Quảng Ninh cử đi bồi dưỡng kiến thức Quốc phòng An ninh...

Tuy nhiên, mặc dù đã phối hợp đạt được những thành tích cụ thể nhưng tại các cơ sở đào tạo này đa số còn thiếu đội ngũ giảng viên thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu (lý thuyết và thực tế). Đối tượng giảng viên kiêm chức đa số còn trẻ, hạn chế về kiến thức thực tiễn, kinh nghiệm và phương pháp giảng dạy. Phương pháp giảng dạy còn nặng về thuyết trình, chưa áp dụng một cách thực sự hiệu quả phương pháp giảng tích cực nhằm phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của học viên. Một số giảng viên chưa biết cách tổ chức thảo luận cho thật sự hiệu quả, chưa đưa ra được những bài tập tình huống về kỹ năng lãnh đạo, quản lý phù hợp với yêu cầu hiện nay. Một số giảng viên từ các cơ sở khác có khuynh hướng duy trì cách giảng bài truyền thống, tương tự như các bài giảng cho sinh viên đại học.

2.3.6. Hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng

Để bảo đảm chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng, tỉnh Quảng Ninh đã mở rộng quy mô, cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đào tạo Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ. Được đầu tư xây dựng cơ sở mới, dạy và học tập trung, từ năm 2017 đến nay, trường đã tổ chức hơn 600 lớp, với hơn 40 nghìn lượt học viên về đào tạo lý luận chính trị; bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước; bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học...

Tại thành phố Uông Bí đã thành lập Trung tâm bồi dưỡng đào tạo riêng cho CBCC vào năm 1996. Điều đó cho thấy Ban lãnh đạo rất quan tâm tới công tác đào tạo, bồi dưỡng của tổ chức. Định kì hằng năm đều tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đầy đủ và theo sát chặt chẽ công tác đào tạo, bồi dưỡng. Ban lãnh đạo nhận thức được rằng, khi CBCC được đi đào tạo theo đúng nguyện vọng của mình cũng như đúng mục tiêu của tổ chức sẽ tạo thêm sự hứng thú trong công việc và càng gắn bó với tổ chức hơn. Bên cạnh đó, Trung tâm còn căn cứ Kế hoạch số 112/KH-HVCTQG ngày 27/6/2016 của Học viện Chính trị quốc gia

Hồ Chí Minh về đào tạo bồi dưỡng giảng viên lý luận chính trị giai đoạn 2016-2020; Bộ Nội vụ ban hành Quyết định số 3542/QĐ-BNV ngày 14/10/2016 về Kế hoạch bồi dưỡng nâng cao năng lực giảng dạy cho giảng viên quản lý nhà nước giai đoạn 2016-2020; Quyết định số 4036/QĐ-BNV ngày 14/11/2016 phê duyệt Kế hoạch bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2020. Thông qua các kế hoạch này, Trung tâm Bồi dưỡng Chính trị thành phố đã từng bước xây dựng đội ngũ giảng viên được bồi dưỡng, cập nhật về tình hình chính trị trong nước và thế giới, về xu hướng chính trị, hành chính, các phương pháp giảng dạy mới, kỹ năng truyền đạt... góp phần nâng cao năng lực sư phạm, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng.

2.3.7. Bản thân cán bộ, công chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng

Không ít người có quan niệm đi học để “giữ chỗ”, để thăng tiến, để chuyển ngạch... chứ không vì mục đích nâng cao trình độ và năng lực, được tập trung đào tạo, bồi dưỡng coi như một nghĩa vụ phải học. Động cơ này mang tính sai lệch nên đã gây nên tâm lý thụ động ảnh hưởng đến quá trình tiếp nhận kiến thức, kỹ năng mới. Vì vậy CBCC tham gia các lớp học thường chỉ nhằm đáp ứng những tiêu chuẩn về các loại văn bằng, chứng chỉ cần thiết để được bổ nhiệm, được chuyển ngạch cao hơn mà chưa thật sự chú trọng nâng cao năng lực chuyên môn để làm việc tốt hơn. Trong quá trình theo dõi học viên tham gia lớp Trung cấp Lý luận chính trị tổ chức tại Trung tâm Bồi dưỡng chính trị thành phố vẫn còn thấy hiện tượng học viên “đi muộn về sớm”, nghỉ phép không lý do... Đây cũng là một lý do khiến chất lượng kết quả khóa đào tạo chưa thật sự đạt yêu cầu.

Ngoài ra, cán bộ, công chức chủ yếu vừa học vừa làm nên còn để công việc chi phối quá trình học tập, thời gian dành trọn vẹn cho việc học tập không nhiều. Có tình trạng cán bộ, công chức không muốn đi học vì đi học có thể bị sắp xếp, điều chuyển vị trí công tác khác không “hấp dẫn” bằng vị trí hiện tại. Một số

CBCC, cán bộ có tuổi, có hoàn cảnh kinh tế khó khăn ngại đi học vì phải đi tập trung, không phụ giúp được cho gia đình. Công tác đào tạo, bồi dưỡng mặc dù đã có những cố gắng đổi mới nhưng vẫn còn tình trạng chạy theo số lượng, chưa cử đúng đối tượng đào tạo, học chưa đúng chuyên ngành cần đào tạo, bồi dưỡng vì thế chưa đáp ứng được nhu cầu công việc của cơ quan, tổ chức.

2.4. Đánh giá chung về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của thành phố Uông Bí giai đoạn 2017-2019

2.4.1. Ưu điểm

- Đội ngũ CBCC của UBND thành phố đều có trình độ đại học và trên đại học, trên 80% CBCC có trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên.
- Công tác đào tạo, bồi dưỡng hầu như đã đạt được các mục tiêu đề ra, đáp ứng được nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của CBCC.
- Quy trình đào tạo, bồi dưỡng từng bước khá rõ ràng, cơ bản theo lý thuyết, làm cho quá trình thực hiện đào tạo, bồi dưỡng diễn ra dễ dàng hơn.
- Các phòng ban đã có sự phối hợp chặt chẽ trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, ít gặp khó khăn cũng như các vướng mắc.
- Có sự đầu tư về kinh phí hơn cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, nhằm tăng chất lượng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cũng như làm động lực để CBCC cố gắng học tập.
- Việc cử CBCC đi đào tạo, bồi dưỡng đã bám sát kế hoạch đề ra cũng như tiêu chuẩn cán bộ, công chức và đáp ứng với từng vị trí việc làm, nhằm từng bước chuẩn hóa đội ngũ CBCC, góp phần phát huy hiệu quả bền vững cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, khắc phục sự thiếu hụt các kiến thức về quản lý nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ và lý luận chính trị.
- Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng với những kiến thức phù hợp, thiết thực góp phần vào sự nghiệp thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội của thành phố, nâng cao mặt bằng chung về trình độ và năng lực của đội ngũ CBCC.
- CBCC tự tin hơn trong công việc, đảm bảo cho công tác quy hoạch và

gắn liền với nhu cầu sử dụng góp phần hoàn thành nhiệm vụ của đơn vị.

- Tinh thần học tập của CBCC nhìn chung được nâng cao, đã tích cực học tập và phát huy kỹ năng chuyên ngành để phục vụ nhiệm vụ chuyên môn.

- Sau đào tạo, nhìn chung CBCC có sự chuyển biến tốt, có bản lĩnh chính trị vững vàng, tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, khả năng vận dụng tốt các chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước trong thực hiện nhiệm vụ để đạt hiệu quả cao.

- Ngoài các kỹ năng về chuyên môn nghiệp vụ, các kỹ năng mềm khác như kỹ năng giao tiếp, ứng xử, công tác tiếp dân, giải quyết khiếu nại tố cáo, bố trí thời gian khoa học, hợp lý trong công việc,... cũng được nâng cao.

2.4.2. Hạn chế

- UBND thành phố Uông Bí chưa tổ chức được các lớp đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài cho đội ngũ cán bộ, công chức, trong khi số các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nước ngoài hợp tác với tỉnh triển khai các chương trình hợp tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC còn ít, chưa tổ chức được nhiều chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu tại nước ngoài gắn với vị trí việc làm.

- Một số ít cán bộ, công chức sau đào tạo, bồi dưỡng còn hạn chế trong việc áp dụng kiến thức đã được đào tạo, bồi dưỡng vào thực tiễn đơn vị.

- Chỉ tiêu đào tạo cao cấp về lý luận chính trị còn ít, chưa đáp ứng với số cán bộ trong diện quy hoạch chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp.

- Chưa cụ thể hóa đối tượng được cử đi đào tạo, bồi dưỡng, ưu tiên CBCC là nữ, dân tộc thiểu số.

- Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng đôi khi còn trùng lặp; mang tính khái quát, chung chung, chưa đạt được kiến thức cần thiết cho từng loại CBCC; còn mang nặng lý thuyết, thiếu kinh nghiệm thực tiễn; chưa chú trọng đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng thực thi nhiệm vụ, công vụ.

- Còn hạn chế các lớp liên quan đến kỹ năng mềm cho CBCC.

- Việc theo dõi kiểm soát lớp học chưa thực sự được quan tâm nên khó

nắm bắt được tình hình CBCC đi học, cũng như đáp ứng yêu cầu nguyện vọng của người học.

- Do nguồn ngân sách còn nhiều hạn chế nên việc cấp kinh phí cho đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCC mặc dù đã cao hơn trước nhưng vẫn còn thấp so với nhu cầu, nhất là việc đào tạo cán bộ trẻ, đưa cán bộ đi đào tạo sau đại học...

- Công tác đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện định kỳ một năm một lần, mục đích việc đánh giá chưa trả lời đầy đủ mà còn rất chung chung đã không đáp ứng được kỳ vọng.

- Một trong những hạn chế cũng cần phải đề cập tới đó là công tác sử dụng cán bộ sau đào tạo, bồi dưỡng. Có thể nhận thấy rằng tâm lý ngại đào tạo, bồi dưỡng của CBCC cũng xuất phát từ việc có rất nhiều trường hợp sau khi được cử đi đào tạo, bồi dưỡng lại không được sử dụng hợp lý hay thậm chí là lãng quên, bỏ phí. Thêm vào đó, chính sách khen thưởng, kỷ luật còn chưa phát huy được hết hiệu quả đối với công tác này khiến nhiều hệ quả tiêu cực xảy ra như việc mất động lực phấn đấu, học tập...

- Do công tác điều động, luân chuyển cán bộ, nên việc bồi dưỡng nghiệp vụ cho CBCC khi có sự thay đổi vị trí việc làm, công việc được phân công chưa kịp thời.

- Mặc dù có trình độ chuyên môn cao nhưng không được đào tạo chuyên sâu về việc xây dựng và tổ chức triển khai các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực nói chung và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nói riêng. Đây là khó khăn, ảnh hưởng lớn đến việc xây dựng và triển khai các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tại UBND thành phố Uông Bí. Bên cạnh đó, công chức của cơ quan Tổ chức – Nội vụ còn kiêm nhiều công việc khác ngoài việc xây dựng và triển khai các hoạt động đào tạo như tổ chức, biên chế các cơ quan hành chính, sự nghiệp nhà nước; cải cách hành chính; chính quyền địa phương; địa giới hành chính; cán bộ, công chức nhà nước; cán bộ, công chức phường, xã; hội, tổ chức phi chính phủ; văn thư, lưu trữ nhà nước;

tôn giáo; thi đua khen thưởng; công tác thanh niên. Việc công chức Cơ quan Tổ chức – Nội vụ chưa được đào tạo chuyên sâu về nghiệp vụ đào tạo, bồi dưỡng và phải kiêm nhiệm nhiều việc ngoài nghiệp vụ đào tạo, bồi dưỡng nên việc lập kế hoạch và tổ chức các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng còn gặp nhiều khó khăn, làm ảnh hưởng đến hiệu quả các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tại UBND thành phố Uông Bí.

2.4.3. Nguyên nhân

- UBND thành phố Uông Bí hoạt động trên khá nhiều lĩnh vực; mỗi lĩnh vực đòi hỏi một năng lực khác nhau về chuyên môn nghiệp vụ. Bởi vậy, khi xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng thường chỉ có thể chuẩn hóa năng lực chuyên môn nghiệp vụ chứ khó đưa ra những lớp đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng phù hợp cho từng nhóm đối tượng cán bộ, công chức.

- Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức có phần rườm rà, trùng lặp. Ngoài các văn bản của Đảng, Chính phủ, các bộ, ban, ngành ở Trung ương ban hành, tỉnh Quảng Ninh, thành phố Uông Bí cũng ban hành các văn bản để cụ thể hóa các quy định của cấp trên. Thời điểm có hiệu lực thi hành giữa các văn bản luật, nghị định và thông tư khác nhau gây khó khăn cho việc thực hiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng trên thực tế.

- Đội ngũ giảng viên của một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng còn trẻ, năng lực hạn chế, nhất là về kiến thức, kinh nghiệm quản lý nhà nước và phương pháp giảng dạy. Trong khi đó, đội ngũ giảng viên kiêm chức tuy có chú trọng xây dựng song chưa được bồi dưỡng thường xuyên về nghiệp vụ sư phạm, phương pháp giảng dạy.

- Đội ngũ làm công tác quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức chưa được đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu về các nghiệp vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đồng thời phải kiêm nhiệm nhiều việc cũng là

nguyên nhân dẫn đến các hạn chế trong lập kế hoạch và triển khai các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí.

- Chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức mặc dù có sự đổi mới nhưng vẫn nặng về lý thuyết, nhẹ về kỹ năng thực hành và tổng kết thực tiễn. Chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng chưa cao do mới chỉ tập trung vào việc trang bị kiến thức theo tiêu chuẩn trình độ, vị trí, chức danh mà chưa tập trung vào việc trang bị kỹ năng và phương pháp làm việc.

- Một số vị trí việc làm biên chế ít, mỗi chức danh chỉ có khoảng 01 đến 02 người nên khó khăn trong việc cử đi đào tạo, bồi dưỡng, dẫn đến khó khăn trong việc cập nhật cũng như áp dụng kiến thức trong thực thi công vụ.

- Một số bộ phận cán bộ công chức chưa thực sự quan tâm đến đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực. Điều này có thể thấy thông qua có hay không có đi học công việc vẫn không thay đổi. Nếu chưa đi học chuyên viên chính công việc vẫn như vậy; sau khi đi học chuyên viên chính về, công việc cũng không thay đổi. Nhiều năm làm việc theo thói quen, không học cũng vẫn làm được và vẫn được đánh giá là hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Đây chính là nguyên nhân cản trở mong muốn tham gia đào tạo, bồi dưỡng của cán bộ, công chức.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CỦA UBND THÀNH PHỐ UÔNG BÍ

3.1. Phương hướng nâng cao đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí đến năm 2025

* Trong giai đoạn 2020-2025 công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của tỉnh hướng tới đạt các mục tiêu như sau:

- Đào tạo, bồi dưỡng bảo đảm trang bị đủ kiến thức quy định theo tiêu chuẩn cho công chức lãnh đạo, quản lý và công chức các ngạch hành chính.

- 100% cán bộ, công chức hành chính được trang bị kỹ năng nghiệp vụ theo yêu cầu công vụ và có khả năng hoàn thành có chất lượng nhiệm vụ được giao; trang bị kiến thức về văn hoá công sở; trách nhiệm và đạo đức công chức cho công chức các ngạch.

- Thực hiện đào tạo bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm và đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ quản lý đương chức; 100% công chức lãnh đạo cấp thành phố được trang bị kỹ năng lãnh đạo, quản lý và kỹ năng phối hợp xử lý các vấn đề có tính chất liên ngành.

- Tiến hành quy hoạch và tổ chức đào tạo xây dựng đội ngũ chuyên gia đầu ngành về quản lý nhà nước trên các lĩnh vực.

* Nội dung đào tạo, bồi dưỡng:

- Tổ chức đào tạo tiền công vụ cho công chức dự bị. Công chức trong thời gian tập sự phải được đào tạo trang bị kiến thức về nền hành chính nhà nước, pháp luật, kỹ năng hoạt động công vụ.

- Đào tạo, bồi dưỡng về trình độ lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học cho công chức các ngạch.

- Đào tạo, bồi dưỡng trang bị kỹ năng nghiệp vụ cho công chức các ngạch.

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng trang bị kỹ năng lãnh đạo, quản lý trước khi đề bạt, bổ nhiệm, chú ý ưu tiên cho cán bộ lãnh đạo cấp thành phố.
- Đối với công chức ngạch chuyên viên và chuyên viên chính trong độ tuổi đều phải qua chương trình đào tạo lại theo quy định của ngạch.
- Đối với công chức đang trong thời gian tập sự đều phải qua bồi dưỡng tiền công vụ;
- Đối với số cán bộ trẻ, có triển vọng, lớp cán bộ tạo nguồn cần phải đào tạo cơ bản, toàn diện để có kiến thức cơ bản, có năng lực thực tiễn và có kỹ năng thực hành nhất định để đảm đương được nhiệm vụ đáp ứng yêu cầu về lâu dài.

3.2. Các giải pháp nhằm nâng cao đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí đến năm 2025

3.2.1. Hoàn thiện thể chế, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

Sau khi Luật cán bộ, công chức được ban hành, các văn bản liên quan đến tổ chức thực hiện về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức được soạn thảo và ban hành khá đầy đủ, kịp thời. Nhìn chung, các thể chế, chính sách đã quy định khá rõ mục tiêu, nguyên tắc và chế độ đào tạo, bồi dưỡng; chế độ đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị đối với CBCC quy hoạch lãnh đạo, quản lý; nội dung, chương trình, chứng chỉ đào tạo, bồi dưỡng; phân công, phân cấp tổ chức và quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng; tiêu chuẩn, nhiệm vụ và chính sách, chế độ đối với giảng viên; điều kiện và quyền lợi, trách nhiệm của CBCC được cử đi đào tạo, bồi dưỡng; kinh phí đào tạo, bồi dưỡng ... Tuy nhiên, thực tiễn triển khai thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng CBCC cho thấy các quy định còn chồng chéo đan xen lẫn nhau giữa các quy định cũ và quy định mới nên cơ quan, đơn vị gặp lúng túng, khó khăn trong quá trình tổ chức triển khai thực hiện chính sách. Thể chế, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng CBCC còn quá nhiều, một số văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành về đào tạo, bồi dưỡng chậm được ban hành

và chưa đầy đủ, hay những quy định chưa hợp lý về điều kiện CBCC được cử đi học sau đại học, về chế độ phụ cấp mức độ tạo điều kiện cho học viên theo học các khóa đào tạo, bồi dưỡng ... là những hạn chế bất cập của thể chế, chính sách là rào cản, trở ngại trong thực hiện các mục tiêu của chính sách. Để hạn chế những tồn tại, bất cập cần phải tiến hành rà soát, đánh giá đúng những hạn chế, vướng mắc của hệ thống thể chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng CBCC, từ đó đề xuất các nội dung cần sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng CBCC. Nếu không có sự điều chỉnh, bổ sung hay bãi bỏ những nội dung bất hợp lý nó sẽ là rào cản, gây lãng phí, tốn kém cho việc thực hiện các mục tiêu của chính sách.

3.2.2. Giải pháp về xác định mục tiêu, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng

Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng là trang bị cho đội ngũ CBCC có tầm nhìn, có năng lực làm việc thực tế đáp ứng yêu cầu của vị trí công tác, đảm bảo tính chuyên môn, hướng tới phát triển năng lực cạnh tranh của đất nước trong khu vực. Như vậy, đào tạo, bồi dưỡng phải chuyển từ lý thuyết sang thực tế. Đào tạo, bồi dưỡng trên cơ sở năng lực làm việc của cán bộ, công chức, không kéo dài việc đào tạo, bồi dưỡng chung chung, không sát thực với công việc hàng ngày của cán bộ, công chức. Đào tạo, bồi dưỡng những kỹ năng làm việc chứ không cung cấp kiến thức một chiều về lý thuyết, khái niệm. Xác định nguyên tắc trong đào tạo, bồi dưỡng: cung cấp những kiến thức cần thiết, rèn luyện kỹ năng đến mức có thể.

Việc xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cần căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ của UBND thành phố trong từng giai đoạn để có định hướng đào tạo, nâng cao chất lượng cán bộ công chức của thành phố. Bên cạnh đó, UBND thành phố Uông Bí cũng tiến hành phân tích công việc, xác định các năng lực cần có của từng vị trí việc làm và tiến hành đánh giá thực trạng chất lượng cán bộ, công chức để xác định mức độ đáp ứng yêu cầu năng lực của từng vị trí việc làm, từ đó xác định các kiến thức, kỹ năng cần đào tạo. UBND thành phố Uông Bí cần tiến hành rà soát, đánh giá đúng đội ngũ CBCC và chất lượng đào tạo,

bồi dưỡng CBCC trong thời gian qua. Cần rà soát về tiêu chuẩn trình độ chuyên môn, lý luận chính trị - hành chính, tin học, ngoại ngữ đối với CBCC đang công tác tại đơn vị. Từ đó, so sánh trình độ hiện có của CBCC với yêu cầu công việc để xác định khoảng cách còn tồn tại. Đối với CBCC thực hiện chưa tốt công việc do thiếu hụt kiến thức kỹ năng thì phải tiến hành đào tạo, bồi dưỡng để giúp họ hoàn thành tốt công việc. Còn đối với những CBCC có kết quả thực hiện công việc tốt, thì cần xem xét khả năng phát triển của họ để có thể tiến hành đào tạo, bồi dưỡng chuẩn bị cho họ những kiến thức, kỹ năng, năng lực để họ có thể đảm nhiệm những công việc cao hơn, quan trọng hơn.

- Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cần dựa vào quy hoạch, kế hoạch đào tạo CBCC trên cơ sở khảo sát nhu cầu và đặc thù công việc của CBCC của từng bộ phận, phòng ban chuyên môn trong UBND thành phố Uông Bí. Từ đó xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của cơ quan là những đối tượng nào, bộ phận nào, số lượng bao nhiêu, đào tạo, bồi dưỡng nội dung gì nhằm hoàn thành tốt công việc được giao.

Đồng thời phải tiến hành khảo sát nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của CBCC để biết được nhu cầu thực sự của CBCC cũng như các kỹ năng kiến thức thật sự cần cho công việc. Thông qua nhu cầu, nguyện vọng của CBCC, UBND thành phố Uông Bí sẽ biết được CBCC của mình đang còn thiếu, yếu và muốn được đào tạo, bồi dưỡng về vấn đề gì. Từ đó góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng sát với nhu cầu thực tế hơn.

Mặc dù lý thuyết về đào tạo, bồi dưỡng luôn nhấn mạnh nguyên tắc: thiếu gì, cần gì thì sẽ đào tạo những thiếu, cần đó. Thế nhưng làm được điều này đối với một tổ chức công là không dễ dàng. Kinh phí đào tạo cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí được sử dụng từ nguồn ngân sách Nhà nước từ tỉnh cho công tác đào tạo, bồi dưỡng và các nguồn kinh phí khác từ UBND thành phố Uông Bí. UBND tỉnh quản lý, sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cho các tổ chức công toàn tỉnh; phân bổ cho các đơn vị thuộc UBND

tỉnh. Nếu xem xét một cách thỏa đáng ngân sách UBND thành phố Uông Bí và hoạt động đào tạo, bồi dưỡng theo đúng nhu cầu sẽ tạo cơ hội tốt để nâng cao kết quả, hiệu quả hoạt động của UBND thành phố Uông Bí. Tuy nhiên, trên thực tế nguồn lực về ngân sách chi cho đào tạo, bồi dưỡng có hạn, cơ vật chất phục vụ đào tạo, bồi dưỡng còn thiếu và nhiều hạn chế thì việc xác định đúng nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng sẽ góp phần đào tạo, bồi dưỡng đúng, trúng những kiến thức, kỹ năng cần đào tạo, bồi dưỡng. Do đó, mỗi tổ chức công cần lựa chọn phương pháp xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, từ đó tiến hành đào tạo, bồi dưỡng bồi dưỡng theo kết quả xác định nhu cầu.

3.2.3. Giải pháp về lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng

- Xây dựng các Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức theo định hướng, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng hiệu quả sau đào tạo, bồi dưỡng. Rà soát, cơ cấu lại các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực đang thực hiện về nội dung, chương trình, đối tượng, cơ sở đào tạo; đồng thời cơ cấu lại kinh phí đào tạo, bồi dưỡng theo hướng ưu tiên thực hiện Đề án; kiên quyết cắt giảm các lớp bồi dưỡng không phù hợp với tiêu chí của lớp học về: đối tượng học viên, nội dung chương trình, thời gian học hoặc không bảo đảm chất lượng; thực hiện phân công rõ ràng, phối hợp chặt chẽ các lớp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức do Thành ủy tổ chức (lập, phê duyệt kế hoạch, tổ chức thực hiện) với các lớp đào tạo, bồi dưỡng do UBND Thành phố tổ chức.

- Tăng cường đào tạo các ngành chính sách công, hành chính công, khoa học lãnh đạo, luật, quản lý xây dựng, đô thị cho đội ngũ cán bộ, công chức; tăng cường đào tạo chuyên môn trong các lĩnh vực công nghệ mới, công nghệ ưu tiên, công nghệ cao đối với viên chức.

- Đổi mới mạnh mẽ nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng hiệu quả, thiết thực, bám sát yêu cầu thực tiễn, chú trọng kỹ năng thực

hành phù hợp với hệ thống tiêu chuẩn chức danh, lĩnh vực cho từng đối tượng đào tạo, bồi dưỡng.

- Đổi mới phương thức, cơ chế, chính sách quản lý đào tạo, bồi dưỡng theo hướng ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ khoa học, công nghệ, văn hóa, quy hoạch đô thị,... các lĩnh vực Thành phố đang cần và khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng.

- Tăng cường đầu tư kinh phí và cơ sở vật chất phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

- Đổi mới và tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng; mời chuyên gia đầu ngành trong nước, nước ngoài tham gia giảng dạy.

- Việc xây dựng kế hoạch phải dựa trên các cơ sở sau:

- + Phải dựa vào cơ cấu đội ngũ CBCC hiện tại, so với cơ cấu chuẩn và có kế hoạch chuyển dịch cơ cấu để thấy hiện tại đội ngũ CBCC thừa loại nào, thiếu loại nào, các bước đi để tạo nguồn bù vào các loại thiếu, có kế hoạch tuyển chọn, thu hút CBCC từ ngoại địa phương về, đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ hoặc chủ động gửi đi đào tạo, bồi dưỡng ở nơi khác.

- + Dựa vào kết quả đánh giá CBCC hiện tại để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cập nhật. Tránh tình trạng cơ cấu thì có nhưng chất lượng lại không có.

- + Xác định tầm nhìn mục tiêu chiến lược về đào tạo, bồi dưỡng của địa phương để nghiên cứu xây dựng các hình thức đào tạo, bồi dưỡng CBCC cho phù hợp.

- + Tăng cường triển khai kiểm tra công tác đào tạo, bồi dưỡng ở các đơn vị và thường xuyên tổ chức các cuộc trao đổi kinh nghiệm học tập lẫn nhau giữa các đơn vị quản lý đào tạo và các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

- + Từng bước hiện đại hóa quy trình lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. Hình thành hệ thống kiểm tra đánh giá sau đào tạo. Định kỳ tiến hành kiểm tra khảo sát trình độ, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của đội ngũ cán bộ, công chức làm cơ sở cho việc xác định kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

3.2.4. Giải pháp về tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng

- Xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp lý của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Có những chính sách hợp lý đảm bảo việc bắt buộc, khuyến khích cán bộ, công chức tự mình hoặc theo yêu cầu của cơ quan tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng theo đó có những cơ chế quản lý phù hợp nhất. Các quy định pháp luật cần làm nổi bật rằng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là nhiệm vụ trọng tâm, quan trọng trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc hiện nay và trong tương lai.

- Rà soát cơ chế, chính sách hiện hành về hỗ trợ cho CBCC đi học, chính sách luân chuyển thu hút CBCC để sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành cơ chế, chính sách mới đáp ứng yêu cầu của công tác đào tạo, bồi dưỡng, phù hợp với tình hình thực tế và khả năng ngân sách của đơn vị.

- Bổ sung chính sách khuyến khích giảng viên tiếp tục học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: Học sau đại học, học thêm các chuyên ngành cần thiết cho công việc giảng dạy của cơ sở đào tạo.

- Chính sách ưu tiên bố trí, sử dụng và đãi ngộ với CBCC sau khi đào tạo, bồi dưỡng.

- Về tài chính: tăng cường đầu tiên cho đào tạo, bồi dưỡng CBCC; thu hút và đa dạng hóa nguồn kinh phí hợp pháp cho đào tạo, bồi dưỡng.

- Tăng cường sự phối hợp, gắn kết trong công việc của các CBCC tại cơ quan, nhà lãnh đạo cần xây dựng tốt văn hóa tổ chức, đó sẽ là chất keo gắn kết những con người trong tổ chức lại với nhau. Để văn hóa của tổ chức trở thành một yếu tố tạo nên môi trường làm việc hiệu quả, thúc đẩy người lao động trong khu vực công có động cơ làm việc tích cực, cần xây dựng những những chuẩn mực, những giá trị trong tổ chức như: cung cách giao tiếp, ứng xử trong các mối quan hệ giữa các thành viên và mối quan hệ công việc; xây dựng những quy định và việc tuân thủ quy định trong tổ chức; xây dựng những nguyên tắc bất thành văn được các thành viên trong tổ chức thừa nhận và thực hiện...

Để thực hiện các giải pháp này phải tiến hành đồng thời hai nội dung cơ bản, một mặt tiến hành rà soát, sửa đổi, bổ sung hoặc bãi bỏ những quy định không còn hợp lý, chồng chéo sai với quy định hoặc cấp ban hành không đúng thẩm quyền. Mặt khác tổ chức nghiên cứu, xây dựng và ban hành những văn bản mới theo đúng chức năng, thẩm quyền được giao.

- Đổi mới nội dung, chương trình, tài liệu, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức: Tuy đã rất quan tâm, chú trọng trong việc đổi mới nội dung, chương trình; trong tổ chức biên soạn hệ thống tài liệu đào tạo, bồi dưỡng theo ngạch, theo chức danh khác nhau theo yêu cầu của từng vị trí công tác, vị trí việc làm... Tuy nhiên, cho đến hiện nay về cơ bản các nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng vẫn có sự trùng lặp, chưa sát so với tình hình thực tế; ở nhiều chương trình đào tạo, bồi dưỡng còn nặng về lý thuyết, chưa đề cao tầm quan trọng của kỹ năng, nhất là các kỹ năng mềm. Do đó chưa tạo được sự chuyển biến tích cực, nhiều CBCC còn hạn chế năng lực, kỹ năng trong thực thi công vụ. Trước những tồn tại đó đòi hỏi cần phải đổi mới căn bản, toàn diện nội dung, chương trình trong phương pháp dạy và học theo hướng cập nhật hóa những kiến thức mới, trang bị kiến thức Quản lý nhà nước, Lý luận chính trị, tin học, ngoại ngữ, quốc phòng - an ninh, từ đó góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Cần phải chú trọng đến hoạt động điều tra, khảo sát nhu cầu của từng vị trí công việc của CBCC, căn cứ vào đó có thể lựa chọn những nội dung kiến thức cũng như kỹ năng cần thiết để tổ chức biên soạn nội dung tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cho từng đối tượng CBCC ở những vị trí, chức danh khác nhau. Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần đổi mới theo hướng cập nhật hóa, chú trọng đổi mới nâng cao kỹ năng, phẩm chất đạo đức; sửa đổi, bổ sung ngay các nội dung, chương trình có tính trùng lặp, không sát với tình hình thực tế, gây lãng phí các nguồn lực trong quá trình tổ chức thực hiện chính sách. Cần đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng đối với các lĩnh vực khác nhau; trong đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước cần hướng vào các vấn đề thực tế,

thiết thực đặt ra từ quá trình thực thi công vụ, giúp nâng cao được kiến thức, kỹ năng hành chính cho CBCC; đối với chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức Lý luận chính trị cần nghiêm túc rà soát, chỉnh sửa hoặc thay thế các nội dung chưa phù hợp, cập nhật những nội dung kiến thức mới nhằm đáp ứng yêu cầu, đặc điểm của tình hình mới.

- Chú trọng đầu tư các nguồn lực để thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức: Tăng cường nguồn lực tài chính vào hoạt động trình đào tạo, bồi dưỡng CBCC, cụ thể trong giải pháp này cần tập chung đầu tư vào các hoạt động nhằm nâng cao trình độ, kiến thức, kỹ năng cần thiết cho CBCC từ đó có thể tạo ra năng lực làm việc hiệu quả. Cần có chính sách tăng ngân sách cho hoạt động trình đào tạo, bồi dưỡng cụ thể trong hoạt động hỗ trợ đầu tư các trang thiết bị, cơ sở vật chất cho hoạt động dạy và học cho các cơ sở trình đào tạo, bồi dưỡng nhằm đáp ứng một cách có hiệu quả nhất cho công tác trình đào tạo, bồi dưỡng CBCC; có chính sách hỗ trợ, trợ cấp cho CBCC khi tham gia các lớp, các khóa trình đào tạo, bồi dưỡng nhằm tạo động lực khuyến khích, thúc đẩy cá nhân CBCC nỗ lực học tập nâng cao trình độ, kỹ năng. Đi đôi với sự hỗ trợ, tăng cường đầu tư các nguồn lực cũng nên chú ý đến bối cảnh hiện nay cả nước đang nỗ lực thực hiện chương trình Cải cách hành chính với mục đích hướng đến việc sắp xếp, bố trí, cơ cấu lại bộ máy tổ chức, đổi mới quản lý tài chính nhưng vẫn đảm bảo chất lượng của đội ngũ CBCC theo những tiêu chuẩn nhất định, vì vậy việc tăng cường các nguồn lực cho quá trình thực hiện chính sách có phần hạn chế.

3.2.5. Giải pháp về đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng

- Đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng là thực sự cần thiết nhằm xem xét giá trị thực tế của đào tạo ở cơ sở đào tạo, bồi dưỡng đối với CBCC trong việc thực hiện nhiệm vụ, công vụ của mình. Qua đó mà cơ sở đào tạo nghiên cứu, tổng kết để điều chỉnh, hoàn thiện chương trình nội dung và đổi mới phương

thức đào tạo, bồi dưỡng CBCC, đổi mới phương pháp giảng dạy, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng.

- Tăng cường hoạt động đánh giá việc thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng: Quan tâm đến công tác xây dựng đồng thời tiến tới việc hoàn thiện bộ tiêu chí đánh giá chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng CBCC, bao gồm hệ thống các tiêu chí đánh giá: mức độ tương thích giữa nội dung, chương trình và tiêu chuẩn ngạch; chức vụ lãnh đạo, quản lý; năng lực của đội ngũ giảng viên; vị trí việc làm; năng lực tổ chức đào tạo, bồi dưỡng của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng; sự phù hợp của phương pháp đào tạo, bồi dưỡng với nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Đồng thời, cần quan tâm chú trọng trong việc xây dựng hệ thống các tiêu chí đánh giá việc tiếp thu, tiếp nhận và khả năng vận dụng kiến thức của CBCC vào thực tiễn thực thi nhiệm vụ, phù hợp với các mục tiêu của hoạt động đánh giá: cung cấp những thông tin về khả năng nâng cao năng lực, kỹ năng, kiến thức của CBCC trong thực thi nhiệm vụ sau khi được tham gia chính sách đào tạo, bồi dưỡng. Bên cạnh đó, trong quá trình tổ chức đánh giá chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng được tiến hành với nhiều hình thức: đánh giá trong, đánh giá ngoài hoặc cơ quan, tổ chức được giao nhiệm vụ đánh giá có thể chủ động thuê các cơ quan đánh giá mang tính độc lập nhằm đảm bảo tính khách quan, trung thực.

- Đánh giá thường xuyên, khách quan công tác đào tạo, bồi dưỡng: thành lập hội đồng thẩm định, đánh giá đủ đức, đủ tài có khả năng làm việc khách quan. Có cơ chế, chế tài quản lý sâu sát với thực tế, đảm bảo tính công bằng trong đánh giá.

- Đổi mới phương pháp đánh giá cán bộ theo hướng: Cấp trên đánh giá cấp dưới, người đứng đầu đánh giá những người thuộc quyền quản lý, cấp trên trực tiếp đánh giá người đứng đầu cấp dưới; thủ trưởng cơ quan, đơn vị có thẩm quyền quyết định, chịu trách nhiệm về kết quả đánh giá, phân loại CBCC theo thẩm quyền.

- Sau đào tạo, cần mạnh dạn giao việc cho cán bộ thực hiện, phân nhiệm rõ ràng, để họ đề cao tinh thần trách nhiệm, phát huy sáng tạo, yên tâm công tác có hứng thú trong công việc và hoàn thành nhiệm vụ ở mức độ cao nhất.

3.2.6. Hoàn thiện hệ thống các quy chế đào tạo, cơ sở vật chất đảm bảo tính đồng bộ, thống nhất trong tổ chức và quản lý đào tạo, bồi dưỡng

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức quản lý đào tạo, bồi dưỡng có đủ năng lực tham mưu, quản lý và tổ chức thực hiện các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng CBCC trong từng giai đoạn, với điều kiện, chức năng, nhiệm vụ đơn vị và nhu cầu của đội ngũ CBCC.

- Về năng lực và trình độ quản lý, tổ chức các khóa đào tạo: Đội ngũ làm công tác tổ chức đào tạo cần được đào tạo, tập huấn nhằm nâng cao kiến thức về kỹ năng tổ chức sự kiện, tổ chức và quản lý lớp học nhờ đó trở thành những nhà tổ chức đào tạo chuyên nghiệp, góp phần không nhỏ vào thành công của hoạt động đào tạo cán bộ, công chức.

- Rà soát lại quy chế đào tạo, hoàn thiện sửa đổi các quy chế đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp với mục tiêu, yêu cầu của công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC hiện nay.

- Cải tiến, nâng cấp cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, bồi dưỡng: Cơ sở vật chất phục vụ cho đào tạo, bồi dưỡng là yếu tố quan trọng quyết định đến hiệu quả của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Như đã trình bày ở trên, thực trạng cơ sở vật chất phục vụ cho đào tạo của UBND thành phố Uông Bí còn nhiều hạn chế. Cơ sở vật chất không đủ, thiếu phòng học, thiếu trang thiết bị phục vụ đào tạo, bồi dưỡng, trình độ quản lý và tổ chức chưa chuyên nghiệp. Do đó, UBND thành phố Uông Bí. Về các phần mềm ứng dụng trong đào tạo, bồi dưỡng: Cần được ứng dụng triệt để các phần mềm hỗ trợ để có được những phương pháp giảng dạy tiên tiến, tránh cho học viên cách học thụ động chỉ qua tài liệu giáo trình, chỉ học lý thuyết hàn lâm mà không được thực hành cụ thể.

3.2.7. Một số giải pháp khác

- Nâng cao nhận thức về đào tạo, bồi dưỡng: Hiệu quả của công tác đào tạo phụ thuộc vào nhận thức, ý thức của học viên. Một bộ phận không nhỏ CBCC xác định động cơ tham gia hoạt động đào tạo chỉ là để trả nợ những thiếu hụt về bằng cấp, chứng chỉ, hoặc để đủ điều kiện vào nguồn quy hoạch. Cần phải cho họ thấy được vai trò của công tác đào tạo, bồi dưỡng không chỉ với tổ chức, và với mỗi cá nhân. Để họ nhận thức được, chỉ qua đào tạo và bồi dưỡng thường xuyên, CBCC mới có thể đáp ứng yêu cầu công việc ngày càng cao của ngành và tham gia đào tạo, bồi dưỡng làm cho họ thêm hiểu, thêm yêu và thêm gắn bó với công việc. Bên cạnh đó, nhằm tạo động lực tham gia đào tạo, bồi dưỡng của cán bộ, công chức, thì việc bố trí sử dụng nhân lực phải gắn liền với kết quả đào tạo của mỗi cán bộ, công chức. Và phải xem hoạt động đào tạo, bồi dưỡng là con đường để CBCC thực hiện lộ trình phấn đấu.

Đối với nhà quản lý, cần nhận thức đúng đắn vai trò của đào tạo, bồi dưỡng vì chỉ có đào tạo, bồi dưỡng mới đem lại cho tổ chức nguồn nhân lực tinh nhuệ, có thể đáp ứng được sự cạnh tranh trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.

- Thực hiện tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ CBCC; coi trọng chất lượng tuyển dụng; đảm bảo nguyên tắc và phát huy dân chủ trong đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển CBCC.

- Đẩy mạnh phân cấp quản lý CBCC, đề cao vai trò người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị và tăng cường công tác kiểm tra, giám sát.

- Tập trung kiện toàn hệ thống chính trị từ huyện đến cơ sở, bảo đảm bộ máy đồng bộ, tinh gọn, ổn định, phù hợp với chức năng nhiệm vụ.

- Rà soát, sắp xếp tổ chức bộ máy các cơ quan, đơn vị thuộc thành phố theo hướng thu gọn đầu mối, hiệu lực, hiệu quả với đội ngũ CBCC có phẩm chất, năng lực và tính chuyên nghiệp cao.

- Thực hiện thí điểm hợp nhất một số cơ quan Đảng và Nhà nước tương đồng về chức năng, nhiệm vụ; chỉ thành lập tổ chức mới trong trường hợp thật sự cần thiết do yêu cầu của thực tiễn.

- Xây dựng đề án xác định vị trí việc làm, rà soát, sắp xếp, cơ cấu lại tổ chức, biên chế các phòng, ban, ngành, đơn vị, cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các đoàn thể chính trị - xã hội thuộc huyện theo hướng tăng cường năng lực cho các cơ quan tham mưu.

KẾT LUẬN

Đứng trước yêu cầu công việc trong bối cảnh hội nhập quốc tế, đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí nói riêng cần không ngừng nâng cao chất lượng. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là công tác trực tiếp góp phần nâng cao chất lượng cán bộ, công chức. Thông qua hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ, công chức được hoàn thiện kiến thức, kỹ năng, thái độ để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Quán triệt tinh thần chỉ đạo của Đảng và Nhà nước, UBND thành phố Uông Bí và Cơ quan Tổ chức – Nội vụ thành phố Uông Bí đã phối hợp với các cơ quan, tổ chức có liên quan triển khai thực hiện nghiêm túc và hiệu quả việc đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức trong những năm qua. Qua đó, đội ngũ cán bộ, công chức thành phố đã từng bước nâng cao cả về số lượng lẫn chất lượng, từng bước đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ mới. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được vẫn còn bộc lộ những điểm yếu kém. Chính vì vậy, qua chương 1 và chương 2, tác giả đã làm rõ được các vấn đề lý luận và thực tiễn, các tiêu chí đánh giá về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, đã nghiên cứu tìm hiểu thực tế, phân tích thực trạng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí từ năm 2017 đến năm 2019. Trên cơ sở đó đã rút ra ưu điểm, hạn chế và các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí như chính sách của Đảng và Nhà nước, nguồn và chất lượng đầu vào của đội ngũ công chức, quan điểm của lãnh đạo, tình hình tài chính, năng lực của bộ phận chuyên trách về công tác đào tạo, bồi dưỡng, bản thân CBCC tham gia đào tạo, bồi dưỡng, hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng.... Và để giải quyết những hạn chế đó, trong chương 3, tác giả đã nghiên cứu và đề xuất một số giải pháp liên quan đến các bước trong quy trình đào tạo, bồi dưỡng như giải pháp về xác định mục tiêu, nhu cầu đào tạo, giải pháp về lập kế hoạch đào tạo, giải pháp về tổ chức thực hiện,

giải pháp về đánh giá đào tạo và một số giải pháp khác liên quan đến thể chế, về tổ chức, tài chính và về con người.

Kết quả nghiên cứu của luận văn có ý nghĩa thiết thực, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, từ đó nâng cao chất lượng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí. Trong khuôn khổ luận văn thạc sỹ, tác giả đã vận dụng những kiến thức lĩnh hội được từ quý thầy cô vào nghiên cứu, khảo sát thực tiễn của UBND thành phố Uông Bí. Tuy nhiên, nội dung các vấn đề nghiên cứu rộng lớn, có những vấn đề hoàn toàn mới mẻ đối với tác giả và do thời gian có hạn nên luận văn không tránh khỏi những thiếu sót nhất định, kết quả thu được chỉ là bước đầu, chưa thật đầy đủ và hoàn chỉnh. Tác giả mong nhận được sự góp ý, bổ sung của quý thầy cô và đồng nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Xuân Cầu (2012), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB. Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
2. Lê Thanh Hà (2012), *Giáo trình quản trị nhân lực*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
3. Nguyễn Tuấn Anh (2017), *Đào tạo nhân sự công ở một số nước Đông Nam Á trong điều kiện hiện nay: Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam*. Luận án tiến sĩ Kinh tế quốc tế, Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội, Việt Nam.
4. Nguyễn Văn Phong (2017), *Nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ, cán bộ, công chức chức ở nước ta hiện nay*, tạp chí Tổ chức Nhà nước, số tháng 03/2017.
5. Nguyễn Tuấn Anh (2017), *Đào tạo nhân sự công ở một số nước Đông Nam Á trong điều kiện hiện nay: Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam*.
6. Chính Phủ (2010), *Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/03/2010 về đào tạo công chức*, Hà Nội.
7. Chính Phủ (2017), *Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/09/2017 về đào tạo cán bộ, cán bộ, công chức*, Hà Nội.
8. Bộ Nội vụ (2018), *Thông tư số 01/2018/TT-BNV ngày 08/01/2018 hướng dẫn một số điều của nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2017 của Chính phủ về đào tạo cán bộ, cán bộ, công chức*, Hà Nội.
9. Quốc Hội nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2003), *Luật số: 11/2003/QH11 ngày 26/11/2003 về tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân*, Hà Nội.
10. Quốc Hội nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2008), *Luật số: 22/2008/QH12 ngày 13/11/2008 quy định về Luật cán bộ, công chức*, Hà Nội.
11. Quốc Hội nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019), *Luật số: 52/2019/QH14 ngày 25/11/2019 sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật viên chức*, Hà Nội.
12. Chính phủ (2010), *Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25/01/2010 quy định những người là công chức*, Hà Nội.
13. Thủ Tướng Chính Phủ (2016), *Quyết định Số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt đề án đào tạo cán bộ, cán bộ, công chức chức giai đoạn 2016 - 2025*, Hà Nội.
14. Bộ Tài chính (2018), *Thông tư số 36/2018/TT-BTC ngày 30/3/2018 của*

về việc hướng dẫn lập dự toán, quản lý, sử dụng và quyết toán kinh phí dành cho công tác đào tạo cán bộ, công chức, Hà Nội.

15. Bộ trưởng Bộ Nội vụ (2014), *Thông tư số 11/2014/TT-BNV* ngày 09/10/2014 quy định chức danh, mã số ngạch và tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn các ngạch công chức chuyên ngành hành chính, Hà Nội.
16. Bộ trưởng Bộ Tài chính (2016), *Thông tư số 228/2016/TT-BTC* ngày 11/11/2016 quy định mức thu, chế độ thu, nộp, quản lý và sử dụng phí tuyển dụng, dự thi nâng ngạch, thăng hạng công chức, viên chức, Hà Nội.
17. Bộ trưởng Bộ Nội vụ (2019), *Thông tư số 03/2019/TT-BNV* ngày 14/5/2019 sửa đổi, bổ sung một số điều về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, Hà Nội.
18. Bộ trưởng Bộ Nội vụ (2017), *Thông tư số 05/2017/TT-BNV* ngày 15 tháng 8 năm 2017 sửa đổi, bổ sung một số điều của *Thông tư số 11/2014/TT-BNV* ngày 09/10/2014 và *Thông tư số 13/2010/TT-BNV* ngày 30/12/2010, Hà Nội.
19. Bộ Nội vụ (2013), *Thông tư số 05/2013/TT-BNV* ngày 25/06/2013 về hướng dẫn thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/04/2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, Hà Nội.
20. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2016), *Kế hoạch số 112/KH-HVCTQG* ngày 27/6/2016 về đào tạo bồi dưỡng giảng viên lý luận chính trị giai đoạn 2016-2020, Hà Nội.
21. Bộ Nội vụ (2016), *Quyết định số 3542/QĐ-BNV* ngày 14/10/2016 về Kế hoạch bồi dưỡng nâng cao năng lực giảng dạy cho giảng viên quản lý nhà nước giai đoạn 2016-2020, Hà Nội.
22. Bộ Nội vụ (2016), *Quyết định số 4036/QĐ-BNV* ngày 14/11/2016 phê duyệt Kế hoạch bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2020, Hà Nội.
23. Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh (2015), *Quyết định số 293/QĐ-UBND* ngày 30/01/2015 Phê duyệt Đề án Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng và phát triển toàn diện nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020, Quảng Ninh.
24. Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh (2019), *Quyết định số 481/QĐ-UBND* ngày 31/01/2019 của UBND tỉnh Quảng Ninh về việc ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng năm 2020 và phân bổ kinh phí chi quản lý đào tạo, bồi dưỡng năm 2019, Quảng Ninh.

25. Ban Thường vụ tỉnh ủy (2019), *Quy định số 2129-QĐ/TU ngày 29/04/2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tiêu chuẩn chức danh cán bộ thuộc diện ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý*, Quảng Ninh.
26. Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh (2015), *Quyết định số 293/QĐ-UBND ngày 30/01/2015 về việc phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng và phát triển toàn diện nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020*, Quảng Ninh.
27. Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh (2017), *Quyết định số 5295/QĐ-UBND ngày 29/12/2017 của UBND tỉnh Quảng Ninh về Phê duyệt danh mục vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức, trình độ chuyên môn của vị trí việc làm các cơ quan chuyên môn trực thuộc UBND các huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh Quảng Ninh*, Quảng Ninh.
Thành ủy Uông Bí (2019), *Quy định số 35-QĐ/TU ngày 31/08/2019 của*
28. *Thành ủy Uông Bí về tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý diện Ban Thường vụ, Thường trực Thành ủy quản lý*, Uông Bí.
29. Ủy ban nhân dân thành phố Uông Bí (2016), *Quyết định số 5343/QĐ-UBND của Ủy ban nhân dân thành phố Uông Bí ngày 01/09/2016 Về việc ban hành Quy chế làm việc của Ủy ban nhân dân thành phố Uông Bí*, Uông Bí.
30. Ủy ban nhân dân thành phố Uông Bí, địa chỉ: <http://uongbi.gov.vn/>.
31. Ủy ban nhân dân thành phố Uông Bí (2017), *Kế hoạch số 46/KH-UBND ngày 23/02/2017 Bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, công chức, viên chức tại các phòng, ban, đơn vị, Ủy ban nhân dân các xã, phường năm 2017*, Uông Bí.
32. Ủy ban nhân dân thành phố Uông Bí (2018), *Kế hoạch số 82/KH-UBND ngày 10/04/2018 Bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tại các phòng, ban, đơn vị, Ủy ban nhân dân các xã, phường thuộc Ủy ban nhân dân thành phố năm 2018*, Uông Bí.
33. Ủy ban nhân dân thành phố Uông Bí (2018), *Kế hoạch số 222/KH-UBND ngày 17/12/2018 Bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tại các phòng, ban, đơn vị, Ủy ban nhân dân các xã, phường thuộc Ủy ban nhân dân thành phố năm 2019*, Uông Bí.
34. Ủy ban nhân dân thành phố Uông Bí (2019), *Công văn số 2011/UBND-TC-NV ngày 24/08/2019 của UBND thành phố Uông Bí về việc báo cáo thống kê số lượng, cơ cấu, chất lượng, đội ngũ công chức ngành Nội vụ năm 2019*, Uông Bí.

35. Ủy ban nhân dân thành phố Uông Bí (2019), *Báo cáo số 99/BC-UBND ngày 20/03/2019 kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2016-2018*, Uông Bí.
36. Thành ủy Uông Bí (2019), *Báo cáo số 817-BC/TU ngày 04/10/2019 kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ năm 2019 và đăng ký nhu cầu năm 2020 theo chương trình, kế hoạch của Trung ương*, Uông Bí.
- Ủy ban nhân dân thành phố Uông Bí (2019), *Quyết định số 7103/QĐ-UBND ngày 10/9/2019 về việc điều chỉnh giao chỉ tiêu biên chế năm 2019 cho các phòng, ban, đơn vị thuộc UBND thành phố Uông Bí*, Uông Bí.
37. Ủy ban nhân dân thành phố Uông Bí (2019), *Báo cáo số 99/BC-UBND ngày 20/03/2019 kết quả thực hiện Quyết định số 163/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, Kế hoạch số 5436/KH-UBND ngày 31/08/2018 của UBND tỉnh về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2020*, Uông Bí.
- Ủy ban nhân dân thành phố Uông Bí (2019), *Kế hoạch số 24/KH-UBND ngày 22/01/2019 triển khai chủ đề công tác năm 2019 về “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức”*, Uông Bí.
38. Ủy ban nhân dân thành phố Uông Bí (2015), *Quyết định số 6083/QĐ-UBND ngày 10/09/2015 phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực thành phố Uông Bí đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030*, Uông Bí.
40. Báo cáo thống kê số lượng cán bộ, công chức các năm 2017, 2018, 2019.
- 41.

PHỤ LỤC 1
Khung năng lực các vị trí việc làm của UBND thành phố Uông Bí

ST T	Tên nhóm	Vị trí việc làm	Ngạch công chức tối thiểu	Trình độ chuyên môn, năng lực, kỹ năng
I	Nhóm lãnh đạo quản lý, điều hành UBND thành phố	Chủ tịch UBND	Chuyên viên chính	Trình độ chuyên môn: Đại học trở lên chuyên ngành đào tạo phù hợp với vị trí công tác được giao Trình độ lý luận chính trị: Cao cấp hoặc cử nhân Ngoại ngữ: Từ 45 tuổi trở lên phải có chứng chỉ ngoại ngữ bậc 2 hoặc tương đương trở lên; Dưới 45 tuổi phải có chứng chỉ ngoại ngữ bậc 3 hoặc tương đương trở lên Tin học: Sử dụng thành thạo công nghệ thông tin trong hoạt động quản lý, điều hành Năng lực: Có kiến thức, kinh nghiệm về quản lý nhà nước, quản lý tài chính; quản lý và phát triển nguồn nhân lực; khả năng bao quát, tổng quát, tổng hợp, quyết định; tập hợp, quy tụ; có khả năng giải quyết các vấn đề phát sinh; hoạch định kế hoạch, tổ chức triển khai thực hiện kế hoạch, chính sách phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương có khả năng triển khai các hoạt động, đề án, dự án của huyện, của tỉnh. Kỹ năng: Phân tích, tổng hợp; Soạn thảo văn bản; Giao tiếp ứng xử, phối hợp; Sử dụng ngoại ngữ, tin học, kỹ năng điều hành và tổ chức các cuộc họp.
		Phó chủ tịch UBND	Chuyên viên	Trình độ chuyên môn: Đại học trở lên chuyên ngành đào tạo phù hợp với vị trí công tác được giao Trình độ lý luận chính trị: Cao cấp hoặc cử nhân Ngoại ngữ: Từ 45 tuổi trở lên phải có chứng chỉ ngoại ngữ bậc 2 hoặc tương đương trở lên; Dưới 45 tuổi phải có chứng chỉ ngoại ngữ bậc 3 hoặc tương đương trở lên Tin học: Sử dụng thành thạo công nghệ thông tin trong hoạt động quản lý, điều hành Năng lực: Có kiến thức, kinh nghiệm về quản lý nhà nước, quản lý tài chính; quản lý và phát triển nguồn nhân lực; khả năng bao quát, tổng quát, tổng hợp, quyết định; tập hợp, quy tụ; có khả năng giải quyết các vấn đề phát sinh; hoạch định kế hoạch, tổ chức triển khai thực hiện kế hoạch, chính

				sách phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương có khả năng triển khai các hoạt động, đề án, dự án của huyện, của tỉnh. Kỹ năng: Phân tích, tổng hợp; Soạn thảo văn bản; Giao tiếp ứng xử, phối hợp; Sử dụng ngoại ngữ, tin học, kỹ năng điều hành và tổ chức các cuộc họp.
II	Các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thành phố			
1	Nhóm lãnh đạo quản lý, điều hành	Trưởng phòng	Chuyên viên	Trình độ chuyên môn: Đại học trở lên chuyên ngành đào tạo phù hợp với vị trí công tác được giao Trình độ lý luận chính trị: Cao cấp hoặc cử nhân Ngoại ngữ: Từ 45 tuổi trở lên phải có chứng chỉ ngoại ngữ bậc 2 hoặc tương đương trở lên; Dưới 45 tuổi phải có chứng chỉ ngoại ngữ bậc 3 hoặc tương đương trở lên Tin học: Sử dụng thành thạo công nghệ thông tin trong hoạt động quản lý, điều hành Năng lực: Có kiến thức, kinh nghiệm trong lĩnh vực được phân công phụ trách; có khả năng bao quát, tổng hợp, quyết định; tập hợp, quy tụ; có khả năng giải quyết các vấn đề phát sinh; hoạch định kế hoạch, tổ chức triển khai thực hiện kế hoạch, chính sách của địa phương. Có nghệ thuật lãnh đạo, nhạy cảm am hiểu về lĩnh vực chuyên môn phụ trách. Kỹ năng: Có kỹ năng lãnh đạo, quản lý, khả năng phân tích, xử lý tình huống, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng phối hợp, soạn thảo văn bản, kỹ năng điều hành và tổ chức các cuộc họp.
		Phó trưởng phòng	Chuyên viên	Trình độ chuyên môn: Đại học trở lên chuyên ngành đào tạo phù hợp với vị trí công tác được giao Trình độ lý luận chính trị: Trung cấp trở lên Ngoại ngữ: Từ 45 tuổi trở lên phải có chứng chỉ ngoại ngữ bậc 2 hoặc tương đương trở lên; Dưới 45 tuổi phải có chứng chỉ ngoại ngữ bậc 3 hoặc tương đương trở lên Tin học: Sử dụng thành thạo công nghệ thông tin trong hoạt động quản lý, điều hành Năng lực: Có kiến thức, kinh nghiệm trong lĩnh vực được phân công phụ trách; có khả năng bao quát, tổng hợp, quy tụ; có năng lực điều hành và phối hợp hoạt động; có năng lực tổng hợp, dự báo và phân tích, giải quyết công việc, xử lý tình huống phát sinh. Có năng lực, khả năng tham mưu thực hiện tốt về lĩnh vực chuyên môn được giao phụ trách. Kỹ năng: Có kỹ năng lập kế hoạch, làm việc nhóm, khả năng phân tích, xử lý tình huống, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng phối hợp, soạn thảo văn bản, kỹ năng điều hành và tổ chức các cuộc họp.

2	Nhóm chuyên môn, nghiệp vụ	Quản lý tổ chức – biên chế và hội; Công nghệ thông tin; Hành chính tư pháp; Quản lý tài chính – Ngân sách;...	Chuyên viên và tương đương	Trình độ chuyên môn: Đại học trở lên chuyên ngành đào tạo phù hợp với vị trí công tác được giao Trình độ lý luận chính trị: chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên hoặc bằng tốt nghiệp đại học ngành hành chính học, thạc sỹ quản lý hành chính công, tiến sỹ quản lý hành chính công Ngoại ngữ: chỉ ngoại ngữ với trình độ tương đương bậc 2 khung năng lực ngoại ngữ Việt Nam Tin học: chứng chỉ tin học với trình độ đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản theo quy định tại Thông tư 03/2014/TT-BTTTT hoặc chứng chỉ tin học ứng dụng tương đương Năng lực: Có kiến thức, kinh nghiệm trong lĩnh vực được phân công phụ trách; có khả năng bao quát, tổng hợp; có năng lực tổng hợp, dự báo và phân tích, giải quyết công việc, xử lý tình huống phát sinh trong lĩnh vực được giao phụ trách. Kỹ năng: Có kỹ năng lập kế hoạch, làm việc nhóm, khả năng phân tích, xử lý tình huống, kỹ năng giao tiếp, soạn thảo văn bản, sử dụng thành thạo máy tính và ứng dụng công nghệ thông tin trong thực thi nhiệm vụ.
		Văn thư, thủ quỹ, lưu trữ	Cán sự và tương đương	Trình độ chuyên môn: Cao đẳng trở lên với chuyên ngành đào tạo phù hợp với vị trí công tác được giao Có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý nhà nước ngạch cán sự Ngoại ngữ: chứng chỉ ngoại ngữ với trình độ tương đương bậc 1 khung năng lực ngoại ngữ Việt Nam Tin học: chứng chỉ tin học với trình độ đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản theo quy định tại Thông tư 03/2014/TT-BTTTT hoặc chứng chỉ tin học ứng dụng tương đương Năng lực: Có kiến thức, kinh nghiệm trong lĩnh vực được phân công phụ trách; có khả năng bao quát, tổng hợp; có năng lực tổng hợp, dự báo và phân tích, giải quyết công việc, xử lý tình huống phát sinh trong lĩnh vực được giao phụ trách. Kỹ năng: Có kỹ năng lập kế hoạch, làm việc nhóm, khả năng phân tích, xử lý tình huống, kỹ năng giao tiếp, soạn thảo văn bản, sử dụng thành thạo máy tính và ứng dụng công nghệ thông tin trong thực thi nhiệm vụ.

Nguồn: Cơ quan Tổ chức - Nội vụ thành phố Uông Bí

PHỤ LỤC 2

Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí năm 2019

TT	Nội dung đào tạo bồi dưỡng	Đối tượng tham gia	Cơ sở liên kết đào tạo hoặc giảng viên tham gia giảng dạy	Số lượng cử đi (lượt người)	Thời gian	Định mức/lớp (nghìn đồng)	Nguồn kinh phí
A	Chuyên môn			1		25.000	
1	Thạc sĩ trong nước	Cán bộ, công chức, viên chức các sở, ngành tỉnh và UBND thành phố	Các Trường Đại học ưu tiên đào tạo trình độ sau đại học	1	02 năm/khóa	25.000	Cá nhân tự chi trả
B	Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng công vụ						
I	Nước ngoài			2		4.250.000	
1	Lớp bồi dưỡng chuyên đề Chiến lược đào tạo, xây dựng đội ngũ cán bộ và phát triển nguồn nhân lực tại Học viện Cán bộ Bách Sắc, Quảng Tây, Trung Quốc	CBCC các cơ quan, đơn vị, địa phương và các đảng bộ trực thuộc tỉnh Quảng Ninh (Cán bộ lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng trở lên) trực tiếp phụ trách, theo dõi lĩnh vực chuyên đề bồi dưỡng	Sở Ngoại vụ, Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ	1	10 ngày	250.000	Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh
2	Bồi dưỡng, nâng cao nghiệp vụ xúc tiến đầu tư và cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh tại Singapore	Lãnh đạo, công chức, viên chức của các sở, ban, ngành, địa phương trực tiếp phụ trách, tham mưu, theo dõi lĩnh vực	Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ; Ban Xúc tiến và Hỗ trợ đầu tư	1	2 tuần	4.000.000	Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh

II	Trong nước			38		7.228.630	
	Lớp đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh						
1	Lãnh đạo cải tiến, phương pháp tư duy theo chuỗi khối và giải quyết vấn đề trong thời đại mới	Cán bộ lãnh đạo chủ chốt các sở, ban, ngành, địa phương trong tỉnh (Diện Ban Thường vụ tỉnh ủy quản lý)	Giảng viên Đại học RMIT; Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ	1	5 ngày	1.000.000	Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh
2	Quản lý an ninh mạng trong thời đại 4.0	CBCC, viên chức trực tiếp phụ trách, tham mưu, theo dõi lĩnh vực công nghệ thông tin và quản lý an ninh mạng của Sở Thông tin truyền thông và các sở, ban, ngành, địa phương trong tỉnh	Giảng viên Đại học RMIT; Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ	2	2 tuần	2.000.000	Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh
3	Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo chương trình chuyên viên chính	Cán bộ, công chức, viên chức các Sở, ban, ngành, địa phương trong tỉnh	Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ	3	34 ngày/lớp	120.200	Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh
4	Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo chương trình chuyên viên	Cán bộ, công chức, viên chức các Sở, ban, ngành, địa phương trong tỉnh	Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ	4	34 ngày/lớp	100.000	Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh
5	Lớp Cao cấp Lý luận chính trị hệ tại chức khóa 2019-2021	Cán bộ đương chức và quy hoạch các chức danh lãnh đạo quản lý cấp trưởng phòng và tương đương trở lên	Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh mở tại Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ	4	18 tháng/khóa	2.936.000	Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh
6	Lớp Trung cấp Lý luận chính trị hệ tại chức tại Trường Đào tạo cán bộ	Cán bộ, công chức, viên chức UBND thành phố	Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ, báo cáo viên của	5	12 tháng/lớp	320.000	Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh

	Nguyễn Văn Cừ		tỉnh				
7	Bồi dưỡng kiến thức Quốc phòng - An ninh cho đối tượng 3	Trưởng phòng, Phó Trưởng phòng và tương đương tại UBND thành phố	Bộ Chỉ huy Quân Sự tỉnh Quảng Ninh	2	04 ngày/ lớp	3.000	Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh
8	Bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo cấp phòng thuộc sở, ngành, địa phương	Lãnh đạo các phòng thuộc sở, ngành, địa phương thuộc tỉnh	Giảng viên Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ	2	22 ngày	210.000	Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh
9	Bồi dưỡng kiến thức hội nhập quốc tế	CBCC, viên chức các cơ quan, đơn vị, địa phương	Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ; Sở Công thương	2	5 ngày	90.450	Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh
10	Bồi dưỡng Tiếng anh công sở	CBCC, viên chức các sở, ban, ngành, địa phương trong tỉnh	Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ	2	62 buổi	200.000	Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh
11	Bồi dưỡng nghiệp vụ lập và quản lý quy hoạch	Cán bộ làm công tác lập và quản lý quy hoạch tại các cơ quan, đơn vị, địa phương	Trường Đào tạo cán bộ Nguyễn Văn Cừ; Sở Kế hoạch và đầu tư	2	3 ngày	60.000	Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh
12	Bồi dưỡng tiếng Dao Thanh Phán	CBCC, viên chức các địa phương Bình Liêu, Ba Chẽ, Hải Hà, Uông Bí	Sở Giáo dục và Đào tạo	2	60 ngày	148.200	Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh
13	Tập huấn kỹ năng viết tin, bài, cập nhật thông tin trên Cổng thông tin điện tử thành phần, các trang thông tin điện tử tổng hợp	Cán bộ Văn phòng UBND huyện, Phòng Văn hóa thông tin, Trung tâm truyền thông văn hóa, Đài Truyền thanh truyền hình cấp huyện được phân công phụ trách	Sở Thông tin và Truyền thông	5	2 ngày	40.780	Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh
	Lớp đào tạo, bồi dưỡng của thành phố			179		156.170	
1	Bồi dưỡng kiến thức Quốc phòng - An ninh	Chuyên viên các ban xây dựng Đảng, công chức, viên	Ban Chỉ huy Quân sự thành phố	9	03 ngày/ lớp	19.670	Ngân sách thành phố

	cho đối tượng 4	chức UBND thành phố					
2	Tập huấn nghiệp vụ công tác quản lý nhà nước về an toàn thực phẩm và hành nghề y dược tư nhân	Cán bộ quản lý cấp thành phố và xã, phường	Chi cục An toàn vệ sinh thực phẩm và Sở Y tế	1	01 ngày Tháng 6/2019	8.000	Ngân sách thành phố
3	Tập huấn nghiệp vụ công tác quản lý Quy hoạch, quản lý hạ tầng kỹ thuật	Lãnh đạo, cán bộ phụ trách xây dựng của UBND các xã, phường	Giảng viên Bộ Xây dựng	3	01 ngày Tháng 4/2019	60.000	Ngân sách thành phố
4	Tập huấn công tác đảm bảo vệ sinh an toàn thực phẩm	Lãnh đạo và chuyên viên các phòng Kinh tế, Đội Quản lý thị trường số 6, Lãnh đạo và cán bộ quản lý 11 xã phường, Ban quản lý các chợ trên địa bàn	Sở Nông nghiệp và Sở Công thương tỉnh	6	01 ngày Tháng 6/2019	6.000	Ngân sách thành phố
6	Tuyên truyền, tập huấn nâng cao kỹ năng sử dụng hệ thống phần mềm Chính quyền điện tử; hướng dẫn sử dụng dịch vụ công trực tuyến	CBCC, viên chức các phòng ban đơn vị trực thuộc UBND thành phố, lãnh đạo và công chức các xã phường, Bí thư, khu trưởng, Đoàn Thanh niên	Ban Quản lý điều hành dự án xây dựng Chính quyền điện tử tỉnh	75	01 ngày Tháng 7/2019	40.000	Ngân sách thành phố
7	Bồi dưỡng tập huấn văn hóa công sở, kỹ năng giao tiếp hành chính	CBCC, viên chức, người lao động tại các phòng ban ngành, UBND các xã phường thuộc thành phố	Sở Nội vụ	85	01 ngày Tháng 6/2019	22.500	Ngân sách thành phố
	Tổng cộng			220		11.659.800	

Nguồn: Cơ quan Tổ chức - Nội vụ thành phố Uông Bí

PHỤ LỤC 3

PHIẾU KHẢO SÁT

(Về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Ủy ban nhân dân TP. Uông Bí)

Nhằm mục đích thu thập thông tin về thực trạng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí, rất mong Ông/Bà dành thời gian cung cấp thông tin theo mẫu phiếu khảo sát dưới đây. Thông tin Ông/Bà cung cấp sẽ là căn cứ để hoàn thành việc báo cáo thực trạng nói trên và không dùng vào mục đích nào khác.

Xin chân thành cảm ơn!

PHẦN I: THÔNG TIN CÁ NHÂN

Họ và tên:

Đơn vị công tác:.....

Vị trí việc làm:.....

Chức vụ, chức danh:.....

Ngạch công chức:.....

PHẦN II: NỘI DUNG

1	2	3	4	5
Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Tương đối đồng ý	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý

Xin ông/bà đánh dấu (x) vào ô lựa chọn tương ứng, mỗi tiêu chí chỉ đánh dấu (x) vào một mức độ phù hợp:

STT	Tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá				
		1	2	3	4	5
I	Chương trình ĐTBD					
1	Được cung cấp đầy đủ thông tin về chương trình					
2	Mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng rõ ràng, bám sát thực tiễn					

3	Phân bổ phù hợp giữa lý thuyết và thực hành					
4	Thời gian tổ chức lớp học hợp lý					
II	Cơ sở vật chất					
1	Diện tích phòng học bảo đảm cho việc dạy và học					
2	Tài liệu phục vụ học tập được cập nhật, bổ sung kịp thời					
3	Trang thiết bị phục vụ học tập được trang bị đầy đủ, vận hành tốt					
III	Giảng viên					
1	Có trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng					
2	Sử dụng các phương pháp giảng dạy linh hoạt và phù hợp					
3	Có khả năng truyền đạt rõ ràng, dễ hiểu					
4	Sẵn sàng giúp đỡ học viên trong học tập, nghiên cứu					
5	Thực hiện kiểm tra, đánh giá chính xác, khách quan					
IV	Mục tiêu, khả năng áp dụng, mức độ hài lòng sau đào tạo, bồi dưỡng					
1	Mục tiêu học tập của học viên phù hợp với mục tiêu của khóa đào tạo, bồi dưỡng					
2	Khả năng áp dụng các kiến thức, kỹ năng vào công việc					
3	Mức độ hài lòng về công việc sau đào tạo, bồi dưỡng					

V	Cải thiện trong công việc sau đào tạo, bồi dưỡng					
1	Kỹ năng vận dụng kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ vào thực tiễn công việc					
2	Kỹ năng giải quyết vấn đề					
3	Tính chủ động, tích cực, trách nhiệm trong công việc					
4	Tinh thần hợp tác với đồng nghiệp					
5	Cơ hội thăng tiến trong tương lai					

Đề xuất các biện pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự cộng tác, giúp đỡ của Ông/bà!