

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

PHAN THỊ THUÝ HỒNG

**ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN
NHÂN DÂN HUYỆN YÊN KHÁNH,
TỈNH NINH BÌNH**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI – 2021

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

PHAN THỊ THUÝ HỒNG

**ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN
NHÂN DÂN HUYỆN YÊN KHÁNH,
TỈNH NINH BÌNH**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số: 8340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. ĐỖ THỊ TUYẾT

HÀ NỘI – 2021

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn với đề tài: “*Đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình*” là công trình nghiên cứu của riêng tôi, các kết quả nghiên cứu được trình bày trong luận văn là trung thực, khách quan, chưa từng dùng bảo vệ lấy bất kỳ học vị nào.

Luận văn đã kế thừa các công trình nghiên cứu của các nhà khoa học trước, có sự bổ sung tư liệu mới và chưa từng được công bố trong bất kỳ bài nghiên cứu khoa học nào trước đây. Các số liệu, kết quả nêu trong luận văn là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng.

Tôi xin chịu trách nhiệm về lời cam đoan này ./.

TÁC GIẢ

Phan Thị Thuý Hồng

LỜI CẢM ƠN

Trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu để hoàn thành chương trình Cao học và sau một thời gian học tập, nghiên cứu tại trường Đại học Lao động – Xã hội dưới sự hướng dẫn tận tình của các thầy, cô giáo trong khoa Quản trị nhân lực; luận văn Thạc sỹ: *“Đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình”* đã được hoàn thành.

Tác giả xin gửi lời cảm ơn chân thành đến các thầy, cô giáo; đặc biệt là TS. Đỗ Thị Tuyết đã chỉ bảo, hướng dẫn, giúp đỡ và cùng tác giả chỉnh sửa bản thảo trong suốt quá trình hoàn thành bài luận văn.

Đồng thời xin trân trọng cảm ơn tập thể lãnh đạo, cán bộ, công chức tại các phòng, ban đơn vị tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh đã giúp đỡ và tạo mọi điều kiện thuận lợi, giúp đỡ tác giả thu thập thông tin, cung cấp số liệu cho bài luận văn.

Mặc dù đã có nhiều cố gắng nhưng bài luận văn không tránh khỏi những hạn chế, thiếu sót. Kính mong các thầy, cô giáo trong hội đồng đánh giá luận văn chỉ bảo, cho ý kiến giúp tác giả bổ sung, hoàn thiện bài luận văn của mình.

Xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT	vi
MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC CẤP HUYỆN.....	8
1.1. Một số khái niệm.....	8
1.1.1. Khái niệm huyện và cấp huyện	8
1.1.2. Khái niệm công chức	8
1.1.3. Khái niệm đào tạo, bồi dưỡng công chức	9
1.2. Nguyên tắc và vai trò của đào tạo, bồi dưỡng công chức	13
1.2.1. Nguyên tắc của đào tạo, bồi dưỡng công chức	13
1.2.2. Vai trò của đào tạo, bồi dưỡng công chức	15
1.3. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng công chức	16
1.3.1. Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức	16
1.3.2. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức.....	21
1.3.3. Tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức	24
1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện....	29
1.4.1. Các nhân tố môi trường bên ngoài.....	29
1.4.2. Các nhân tố môi trường bên trong	31
1.5. Kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng công chức của một số địa phương và bài học kinh nghiệm rút ra cho đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh.....	33
1.5.1. Kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Duy Tiên, tỉnh Hà Nam.....	33

1.5.2. Kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Nghĩa Hưng, tỉnh Nam Định.....	34
1.5.3. Bài học kinh nghiệm rút ra cho đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình	35
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN HUYỆN YÊN KHÁNH, TỈNH NINH BÌNH.....	37
2.1. Khái quát về Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh.....	37
2.1.1. Giới thiệu chung về huyện Yên Khánh.....	37
2.1.2. Cơ cấu tổ chức bộ máy của Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình	39
2.1.3. Thực trạng đội ngũ công chức của UBND huyện Yên Khánh.	41
Yên Khánh.....	46
2.2. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh.	49
2.2.1. Thực trạng xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức	49
2.2.2. Thực trạng xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức.....	54
2.2.3. Thực trạng tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức	60
2.2.4. Đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng	66
2.3. Đánh giá chung thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND huyện Yên Khánh.	70
2.3.1. Những kết quả đạt được	70
2.3.2. Những hạn chế và nguyên nhân	70
CHƯƠNG 3. GIẢI PHÁP VÀ KHUYẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN HUYỆN YÊN KHÁNH	72
3.1. Quan điểm, mục tiêu chiến lược phát triển tại UBND huyện Yên Khánh	72

3.1.1. Quan điểm về đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND huyện Yên Khánh	72
3.1.2. Mục tiêu chiến lược phát triển công chức tại UBND huyện Yên Khánh	73
3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh.	73
3.2.1. Nâng cao nhận thức về đào tạo, bồi dưỡng.....	73
3.2.2. Xác định đúng nhu cầu và đối tượng đào tạo, bồi dưỡng	75
3.2.3. Hoàn thiện nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng	77
3.2.4. Đổi mới phương pháp đào tạo, bồi dưỡng	78
3.2.5. Thúc đẩy sự gắn kết giữa đào tạo, bồi dưỡng với việc quy hoạch, bố trí, sử dụng công chức.....	80
3.2.6. Nâng cấp cơ sở, vật chất phục vụ đào tạo, bồi dưỡng	81
3.2.7. Chú trọng công tác đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng	81
3.3. Một số khuyến nghị nhằm hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND huyện Yên Khánh.....	82
3.3.1. Đối với cấp tỉnh.....	82
3.3.2. Đối với Huyện ủy, Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh	82
KẾT LUẬN	84
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	85
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Nội dung đầy đủ
CBCC	Cán bộ, Công chức
ĐTBD	Đào tạo, bồi dưỡng
UBND	Ủy ban nhân dân
HĐND	Hội đồng nhân dân
HĐND&UBND	Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân
LLCT	Lý luận chính trị
LĐ-TB&XH	Lao động - Thương binh và Xã hội
NN&PTNT	Nông nghiệp và Phát triển nông thôn
NTM	Nông thôn mới

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1. Số lượng cán bộ, công chức các phòng, ban tại UBND huyện Yên Khánh giai đoạn 2016-2020	42
Bảng 2.2. Thống kê trình độ quản lý Nhà nước cán bộ, công chức tại UBND huyện Yên Khánh giai đoạn 2016-2020	43
Bảng 2.3. Cơ cấu công chức theo độ tuổi tại UBND huyện Yên Khánh giai đoạn 2016-2020.....	44
Bảng 2.4. Trình độ chuyên môn của công chức tại UBND huyện Yên Khánh giai đoạn 2016-2020.....	45
Bảng 2.5. Trình độ lý luận chính trị của công chức tại UBND huyện Yên Khánh giai đoạn 2016-2020	46
Bảng 2.6. Trình độ ngoại ngữ, tin học của công chức tại UBND huyện Yên Khánh giai đoạn 2016-2020	48
Bảng 2.7. Biểu số liệu thực trạng số lượng, chất lượng đội ngũ công chức trong 6 tháng đầu năm 2019.....	50
Bảng 2.8. Thống kê đăng ký nhu cầu CBCC đi học các lớp ĐTBĐ năm 2020	52
Bảng 2.9. Trung tâm BDCT huyện lên kế hoạch tổ chức các khóa ĐTBĐ LLCT năm 2020	60
Bảng 2.10. UBND Huyện Yên Khánh tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC năm 2020	61
Bảng 2.11. Đánh giá của CC về khả năng truyền đạt của giảng viên đào tạo năm 2020.....	65
Bảng 2.12. Nguồn kinh phí ngân sách huyện cấp từ năm 2017-2020 0.....	65
Bảng 2.13. Mức độ được cung cấp thông tin về đào tạo cho CBCC về kiến thức, kỹ năng được đào tạo trong chương trình.....	67
Bảng 2.14. Kết quả điều tra về mức độ phù hợp của kiến thức, kỹ năng được đào tạo so với công việc	67
Bảng 2.15. Mức độ hài lòng của cán bộ, công chức về công việc sau khi đào tạo	69
Bảng 3.1: Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng tiêu chuẩn chức danh	76

DANH MỤC BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ

Sơ đồ 2.1. Sơ đồ tổ chức bộ máy chính quyền tại UBND huyện Yên Khánh
.....40

Sơ đồ 2.2. Mức độ hài lòng của CC đối với công việc sau khi đào tạo..... 68

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nhấn mạnh: “*Cán bộ là gốc của mọi công việc, gốc có tốt thì ngọn mới tốt*”. Vì vậy, trong bối cảnh toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế hiện nay, công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức là một trong những nhiệm vụ được quan tâm hàng đầu của Đảng và Nhà nước ta nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới đất nước. Đặc biệt, đất nước ta đang trong quá trình hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, với những thời cơ mới, cơ hội mới, đồng thời cũng đặt ra nhiều khó khăn và thách thức. Hơn bao giờ hết, đội ngũ công chức là những người ngoài việc trực tiếp thực hiện mọi chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước mà còn phải trực tiếp giải quyết hàng ngày những vấn đề dân quyền, dân sinh, dân trí. Do vậy, việc đào tạo, bồi dưỡng công chức là vấn đề cấp bách cần được quan tâm và chú trọng.

Thực tế hiện nay, việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực nói chung và đào tạo, bồi dưỡng công chức nói riêng là một yêu cầu cấp thiết trong xây dựng và phát triển đất nước.

Yên Khánh là một trong những huyện đi đầu trong phong trào xây dựng nông thôn mới của tỉnh Ninh Bình. Năm 2018, huyện Yên Khánh vinh dự được Phó Chủ tịch nước Đặng Thị Ngọc Thịnh trao bằng công nhận huyện đạt chuẩn nông thôn mới. Những năm gần đây, đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND huyện Yên Khánh đã có nhiều đóng góp quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ công chức vững mạnh, chuyên nghiệp và có đóng góp to lớn vào sự thắng lợi trong việc thực hiện các nhiệm vụ kinh tế, chính trị trên địa bàn huyện Yên Khánh. Mặc dù trong những năm qua, nhìn chung cấp uỷ và chính quyền huyện Yên Khánh đã quan tâm tới công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức nhưng trên thực tế vẫn chưa đạt được kết quả như mong muốn.

Đào tạo, bồi dưỡng công chức vẫn tồn tại những mặt hạn chế, nhất là chất lượng, hiệu quả còn chưa cao, chưa đáp ứng kịp thời những đòi hỏi và yêu cầu của tình hình mới; nội dung, hình thức, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng chưa kịp đổi mới so với yêu cầu của thực tiễn; các chính sách, chế độ về đào tạo, bồi dưỡng công chức còn chưa được chú trọng; sự đầu tư cho các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức cũng như việc cải cách về nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng chưa được quan tâm kịp thời, chưa theo kịp với yêu cầu và đòi hỏi nâng cao chất lượng đội ngũ công chức của huyện trong giai đoạn hiện nay.

Qua đó, cần đặt ra vấn đề là phải nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh nhằm góp phần xây dựng đội ngũ công chức có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

Chính vì vậy, tác giả đã tiến hành chọn đề tài: ***“Đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình”*** làm luận văn thạc sỹ. Thông qua việc nghiên cứu đề tài này, tác giả mong muốn có thể tìm ra một số giải pháp nhằm góp phần nâng cao hiệu quả chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh trong những năm tới đây.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Nhận thấy được vai trò và tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức. Vì vậy, trong những năm qua, có nhiều bài nghiên cứu đã được các nhà khoa học quan tâm, nghiên cứu như:

“Đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý - Kinh nghiệm thực tiễn thành phố Hồ Chí Minh” xuất bản tháng 04/2015, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật của TS.Tần Xuân Bảo. Cuốn sách tập trung làm rõ các khái niệm về chất lượng đào tạo và những tiêu chí cơ bản để đánh giá chất lượng đào tạo cán bộ lãnh

đạo, quản lý chủ chốt, góp phần nghiên cứu và cụ thể hóa những định hướng về công tác đào tạo cán bộ của Đảng và Nhà nước. Cuốn sách được tác giả nghiên cứu tổng kết và nêu ra những kiến nghị, đề xuất trong công tác đào tạo cán bộ lãnh đạo và quản lý, căn cứ trên thực trạng cũng như nhu cầu về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo và quản lý ở Thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian qua.

“*Cải cách quy trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhằm nâng cao năng lực thực thi công vụ*” năm 2013, Học viện hành chính quốc gia đăng trên Tạp chí Viện khoa học tổ chức nhà nước của tác giả Ngô Thành Can. Qua đó, tác giả đã tập trung làm rõ khái niệm về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, quy trình đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện cải cách trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhằm nâng cao hiệu quả của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng này.

Bài viết “*Những kỹ năng cần thiết của nguồn nhân lực hành chính đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế tri thức ở Việt Nam*” năm 2013, Tạp chí Cộng sản của tác giả Nguyễn Thị Kim Dung và Nguyễn Thanh Thủy.

“*Đào tạo nhân sự công ở một số nước Đông Nam Á trong điều kiện hiện nay: Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam*” của tác giả Nguyễn Tuấn Anh (2017); Luận án tiến sĩ Kinh tế quốc tế, Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội, Việt Nam. Bài viết đã hệ thống hóa lý luận về đào tạo công chức và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức; xây dựng các tiêu chí trong đào tạo công chức, làm rõ vai trò của đào tạo nhân sự công là công chức trong sự phát triển kinh tế xã hội và hội nhập kinh tế quốc tế của mỗi quốc gia. Qua phân tích những kinh nghiệm thực tiễn từ công tác đào tạo nhân sự công của 3 nước Singapore, Malaysia, Thái Lan đã tìm ra những điểm mạnh điểm yếu. Từ đó, chỉ ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam trong đào tạo nhân sự công.; tổng hợp và làm rõ quan điểm về phương pháp đào tạo, tổ chức đào tạo, quy

hoạch đề xuất quan điểm, phương pháp, giải pháp và kiến nghị trong công tác đào tạo nâng cao chất lượng công chức ở Việt Nam.

“Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ở nước ta hiện nay” của Nguyễn Văn Phong (2017); Tạp chí tổ chức Nhà nước, số tháng 03/2017. Qua bài viết, tác giả nêu vai trò quan trọng của đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức; thực trạng đào tạo công chức, viên chức và những giải pháp cho công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức.

“Một số vấn đề về trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay” (2015) được đăng tại <http://vienkhtcnn.vn/> (website của Viện Khoa học Tổ chức Nhà nước) của tác giả Nguyễn Minh Phương. Qua đó, bài viết đã nêu ra những nội dung cơ bản về trách nhiệm công vụ, góp phần cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn quan trọng cho việc xây dựng, hoàn thiện chính sách về quản lý, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, trong đó có đề cao và đảm bảo thực hiện trách nhiệm của cán bộ, công chức trong hoạt động thực thi công vụ.

Như vậy, đã có rất nhiều bài nghiên cứu về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực nói chung và đào tạo, bồi dưỡng công chức nói riêng. Các công trình, các bài viết khoa học với những hướng tiếp cận khác nhau, góp phần làm sáng tỏ những nội dung, vai trò của đào tạo, bồi dưỡng công chức. Tuy nhiên, nếu tính đến thời điểm hiện tại vẫn chưa có đề tài hay công trình khoa học nào nghiên cứu một cách chuyên sâu và đi vào phân tích, đánh giá về đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh trong giai đoạn hiện nay.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

- Hoàn thiện đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Hệ thống hóa và làm rõ một số vấn đề cơ bản về đào tạo, bồi dưỡng công chức.

- Phân tích thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình. Từ đó đánh giá, chỉ ra những mặt đã đạt được và những hạn chế, nguyên nhân của hạn chế đó.

- Đề xuất một số giải pháp hoàn thiện đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh trong thời gian tới.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu của luận văn là: đào tạo, bồi dưỡng công chức.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về nội dung: hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh.

- Về thời gian: đề tài tập trung nghiên cứu về đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh năm 2016-2020, giải pháp đến năm 2025.

- Về không gian nghiên cứu: Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình.

5. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

- *Phương pháp thu thập tài liệu:*

+ Số liệu từ các báo cáo của Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh và các phòng chức năng trong giai đoạn 2016-2020 về tình hình kinh tế - chính trị, ngân sách tài chính và đào tạo, bồi dưỡng công chức.

+ Số liệu và các báo cáo có liên quan tới đề tài được huyện công bố.

+ Các kết quả nghiên cứu của các công trình có liên quan khác.

- *Phương pháp điều tra, khảo sát:*

+ Thông tin và số liệu thu thập được qua điều tra công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình.

+ Mục tiêu khảo sát: tìm hiểu làm rõ về thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình.

+ Đối tượng khảo sát: các công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình. Nhờ sự hỗ trợ của phần mềm excel: sử dụng phần mềm excel để tính toán, phân tích số liệu, tăng giảm, tổng về các con số định lượng về đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh. Qua đó, tác giả tiến hành khảo sát phát ra 71 phiếu khảo sát về đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh và thu về được 71 phiếu hợp lệ. Dựa trên số phiếu kết quả thu về, tác giả tiến hành sử dụng phần mềm excel để tính toán phân tích số liệu, tăng giảm, tổng về các con số định lượng về đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh.

- *Phương pháp thống kê – phân tích:*

Luận văn sẽ sử dụng nguồn số liệu được cung cấp từ Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh. Bên cạnh nguồn số liệu đó, còn có các tài liệu, văn bản khác từ Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh, sách báo, mạng internet... Tất cả các nguồn số liệu trên sẽ được tổng hợp, phân tích, so sánh nhằm tìm ra những mặt thành tựu và những mặt hạn chế về đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh.

- *Phương pháp so sánh:*

Qua số liệu thu thập được và các chỉ số phân tích, so sánh kết quả đạt được giữa các năm của đối tượng nghiên cứu, giữa đối tượng nghiên cứu và đối tượng khác.

6. Đóng góp mới của luận văn

- Về lý luận: Luận văn hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện.
- Về thực tiễn: Luận văn đánh giá rõ thực trạng, tìm ra nguyên nhân, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận văn được chia làm 3 Chương với kết cấu chính như sau:

Chương 1. Cơ sở lý luận và thực tiễn về đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện

Chương 2. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình

Chương 3. Giải pháp và khuyến nghị nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh

CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC CẤP HUYỆN

1.1. Một số khái niệm

1.1.1. Khái niệm huyện và cấp huyện

Theo từ điển Bách khoa toàn thư, khái niệm “huyện” và “cấp huyện” được hiểu như sau:

“Huyện là thuật ngữ để chỉ một đơn vị hành chính bậc hai của một quốc gia (đơn vị bậc một là tỉnh và thành phố trực thuộc trung ương như ở Việt Nam). Huyện được chia thành các xã và ít nhất là một thị trấn nơi chính quyền huyện đặt cơ quan hành chính”.

“Cấp huyện là một thuật ngữ khác được dùng để chỉ các đơn vị hành chính tương đương với huyện gồm có huyện, quận, thị xã và thành phố trực thuộc tỉnh”.

1.1.2. Khái niệm công chức

Công chức là một thuật ngữ được sử dụng rộng rãi ở nhiều nước trên thế giới nhưng mỗi nước lại có các cách hiểu, định nghĩa khác nhau, thậm chí ngay trong phạm vi một quốc gia quan niệm về công chức qua các thời kỳ cũng khác nhau. Tuy nhiên, nhìn chung thì tại một số nước thì công chức được hiểu là những công dân được tuyển dụng, bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong một khu vực 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.

Dựa theo Từ điển tiếng Việt, công chức được hiểu như sau: *“Công chức là người được tuyển dụng và bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong cơ quan Nhà nước, hưởng lương từ ngân sách nhà nước.”*[2, tr.314]

Tại Khoản 1 Điều 1 của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và luật viên chức số 52/2019/QH14 ngày 25/11/2019 đã định nghĩa công chức như sau:

“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.” [3, tr.1]

Tác giả đồng ý với khái niệm này và sử dụng khái niệm công chức được quy định tại Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và luật viên chức số 52/2019/QH14 ngày 25/11/2019 trong việc nghiên cứu đề tài luận văn.

1.1.3. Khái niệm đào tạo, bồi dưỡng công chức

Hiện nay, các thuật ngữ “đào tạo”, “bồi dưỡng” và “đào tạo, bồi dưỡng” đang được sử dụng khá rộng rãi và trở nên phổ biến. Tuy nhiên, việc phân tách thế nào là đào tạo, thế nào là bồi dưỡng và đào tạo, bồi dưỡng cũng cần được hiểu một cách nhất quán.

1.1.3.1. Đào tạo

Dựa theo Từ điển tiếng Việt: “Đào tạo đề cập đến việc dạy các kỹ năng thực hành, nghề nghiệp hay kiến thức liên quan đến một lĩnh vực cụ thể, để người học lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng, nghề nghiệp một cách có hệ thống để chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng đảm nhận được một công việc nhất định.” [2; tr523]

Theo “Đào tạo nguồn nhân lực” của Business Edge thì: *“Đào tạo là một quy trình có hoạch định và có tổ chức “nhằm tăng kết quả thực hiện công việc của nhân viên thông qua việc cung cấp cho họ kỹ năng và kiến thức mới”*.

Qua nghiên cứu các khái niệm khác nhau về đào tạo, tác giả luận văn đồng ý với khái niệm về đào tạo được Trường Đại học Kinh tế Quốc dân nêu trong giáo trình Giáo trình Quản trị nhân lực. Theo đó thì đào tạo được hiểu là: *“Đào tạo được hiểu là các hoạt động học tập nhằm giúp cho người lao động có thể thực hiện có hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ của mình. Đó chính là quá trình học tập làm cho người lao động nắm vững hơn về công việc của mình, là những hoạt động học tập để nâng cao trình độ, kỹ năng của người lao động để thực hiện nhiệm vụ lao động có hiệu quả hơn”*. [1, tr.78]

Đào tạo, theo một định nghĩa chung nhất, là quá trình tác động đến con người làm cho người đó lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng, kỹ xảo một cách có hệ thống nhằm chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng nhận một sự phân công lao động nhất định, góp phần của mình vào việc phát triển phường hội, duy trì và phát triển nền văn minh của loài người.

Đào tạo là sự phát triển có hệ thống những kiến thức, kỹ năng mà mỗi cá nhân cần có để thực hiện đúng một nghề hoặc một nhiệm vụ cụ thể. Sự cần thiết đó có thể do nhu cầu cá nhân của người được đào tạo hoặc do nhu cầu phát triển viên chức của tổ chức.

Khi nói đến đào tạo là nói đến việc học làm một công việc như thế nào, nghĩa là nó liên quan đến việc học hay dạy những kỹ năng cần thiết cho một công việc nhất định nào đó. Trong đào tạo công chức được trang bị những kiến thức, kỹ năng mới hay nhằm thay đổi dạng hoạt động nghề nghiệp hay phương thức hoạt động nghề nghiệp cho phù hợp với những thay đổi nghề

nghiệp và sự phát triển khoa học công nghệ. Hiện nay, thuật ngữ đào tạo lại trong đào tạo công chức ít được dùng mà dùng từ đào tạo một cách chung nhất. Một cách cụ thể hơn, đào tạo được xem như là một quá trình làm cho con người “trở thành người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định”. Xét về mặt thời gian, đào tạo thường có thời gian dài hơn, thường là từ một năm học trở lên, về bằng cấp thì đào tạo có bằng cấp hoặc chứng chỉ chứng nhận trình độ được đào tạo.

Đào tạo được xác định như là quá trình làm biến đổi hành vi con người một cách có hệ thống thông qua việc học tập, cung cấp cho người học những kiến thức, kỹ năng thái độ mới phù hợp với yêu cầu đặt ra. Việc học tập này có được kết quả của việc giáo dục, hướng dẫn, phát triển và lĩnh hội kinh nghiệm một cách có kế hoạch.

Đào tạo chính là việc tổ chức những cơ hội cho con người học tập, nhằm giúp tổ chức đạt được mục tiêu của mình bằng việc tăng cường năng lực, làm gia tăng giá trị của nguồn lực cơ bản quan trọng nhất là con người là cán bộ, công chức làm việc trong tổ chức. Đào tạo tác động đến con người trong tổ chức, làm cho họ có thể làm việc tốt hơn, cho phép họ sử dụng tốt hơn các khả năng, tiềm năng vốn có của họ, phát huy hết năng lực làm việc của họ.

1.1.3.2. Bồi dưỡng

Bồi dưỡng là một thuật ngữ được sử dụng rộng rãi trong nhiều lĩnh vực khác nhau và theo từ điển Tiếng Việt thì bồi dưỡng được hiểu là: “*Bồi dưỡng là làm cho tốt hơn, giỏi hơn, là tái đào tạo hay đào tạo lại*”. [2, tr.191]

Nhiều học giả quan niệm bồi dưỡng là nâng cao nghề nghiệp. Quá trình này chỉ diễn ra khi cá nhân và tổ chức có nhu cầu nâng cao kiến thức hoặc kỹ năng chuyên môn nghiệp nhằm đáp ứng nhu cầu lao động nghề nghiệp.

Theo nghĩa rộng, bồi dưỡng là quá trình đào tạo nhằm hình thành năng lực và phẩm chất nhân cách theo mục tiêu xác định. Như vậy, bồi dưỡng bao hàm cả quá trình giáo dục và đào tạo nhằm trang bị tri thức, năng lực, chuyên môn nghiệp vụ và những phẩm chất nhân cách. Quá trình bồi dưỡng, được hiểu theo nghĩa rộng diễn ra cả trong nhà trường và trong đời sống xã hội, có nhiệm vụ không những chỉ trang bị những kiến thức, năng lực chuyên môn cho người học trong nhà trường mà còn tiếp tục bổ sung, phát triển, cập nhật nhằm hoàn thiện phẩm chất và năng lực cho họ sau khi đã kết thúc quá trình học tập.

Theo nghĩa hẹp, bồi dưỡng là quá trình bổ sung, phát triển, hoàn thiện nâng cao kiến thức, năng lực chuyên môn và những phẩm chất, nhân cách. Hoạt động này diễn ra sau quá trình người học kết thúc chương trình giáo dục và đào tạo ở nhà trường. Như vậy, theo nghĩa hẹp, bồi dưỡng là một bộ phận của quá trình giáo dục và đào tạo, là khâu tiếp nối giáo dục và đào tạo con người khi họ đã có những tri thức, năng lực chuyên môn và phẩm chất nhân cách nhất định được hình thành trong quá trình đào tạo ở nhà trường.

Như vậy, có thể hiểu bồi dưỡng là quá trình bổ sung sự thiếu hụt về tri thức, năng lực chuyên môn, cập nhật những cái mới để hoàn thiện hệ thống tri thức, năng lực chuyên môn nghiệp vụ nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động. Bồi dưỡng là một khâu tiếp nối quá trình đào tạo.

Chính vì thế, cho đến nay, khái niệm “đào tạo” và “bồi dưỡng” đã có sự thống nhất và tồn tại với hai khái niệm độc lập nhau.

1.1.3.3. Đào tạo, bồi dưỡng

Có thể nói, đào tạo và bồi dưỡng tuy là hai khái niệm khác nhau (như đã giải thích trên đây), nhưng lại có cùng một mục đích chung làm cho người lao động có trình độ chuyên môn, khả năng xử lý công việc và năng lực giải quyết công việc được tốt hơn. Thực tế thấy rằng, có một số hoạt động đào tạo,

hoặc bồi dưỡng rất khó phân chia thành đào tạo hoặc bồi dưỡng, bởi lẽ giữa chúng có sự đan xen và kế thừa lẫn nhau.

Trong hoạt động thực tiễn, trừ một số cơ sở đào tạo thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, có cấp bằng học theo cấp học, bậc học, còn lại nhiều cơ sở giáo dục đào tạo vẫn coi việc đào tạo và bồi dưỡng là một quá trình và cấp chứng chỉ hoặc bằng cấp bao gồm cả hai quá trình đào tạo và bồi dưỡng. Trên thế giới, cơ quan hành chính của các nước như Mỹ, Nhật Bản, Thái Lan, Singapo... không đặt ra nhiệm vụ tổ chức đào tạo các trình độ trung cấp, cao đẳng, đại học và sau đại học cho công chức. Nghĩa là: khi được tuyển dụng và bổ nhiệm vào một vị trí nhất định, người công chức đã phải đáp ứng các tiêu chuẩn của vị trí đó, trong đó có tiêu chuẩn về trình độ đào tạo. Khi cần nguồn nhân lực có trình độ cao hơn, họ sẽ tổ chức tuyển dụng những đối tượng đã được đào tạo trình độ họ cần mà không tổ chức hoặc cử công chức đi đào tạo.

Như vậy, việc phân định độc lập giữa đào tạo và bồi dưỡng hiện nay cũng chỉ mang tính chất tương đối, trong nhiều trường hợp không hoàn toàn xác định chính xác khi nào diễn ra quá trình đào tạo, khi nào thực hiện bồi dưỡng. Chẳng hạn, một công chức được bổ nhiệm vào vị trí lãnh đạo sẽ được học chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Nếu như coi lãnh đạo là một nghề nghiệp thì trước đó, người lãnh đạo này chưa được đào tạo, chưa được học một cách bài bản để “tiếp nhận có hệ thống những tri thức, kỹ năng” theo quy định của bậc và chức vụ quy định. Khi được tham gia khóa đào tạo và bồi dưỡng chương trình lãnh đạo quản lý, người lãnh đạo đó vừa được đào tạo, vừa được bồi dưỡng, trong đào tạo có bồi dưỡng và trong bồi dưỡng có đào tạo. Do vậy, trong trường hợp này, đào tạo, bồi dưỡng tồn tại là hai khái niệm độc lập nhau.

1.2. Nguyên tắc và vai trò của đào tạo, bồi dưỡng công chức

1.2.1. Nguyên tắc của đào tạo, bồi dưỡng công chức

Tại Điều 3, Chính phủ ban hành Nghị định số: 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 về việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức đã đưa ra các nguyên tắc đào tạo, bồi dưỡng công chức được quy định như sau:

- Đào tạo, bồi dưỡng phải căn cứ vào tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức; tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý; vị trí việc làm; gắn với công tác sử dụng, quản lý cán bộ, công chức, viên 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.

- Thực hiện phân công, phân cấp trong tổ chức bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức, tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý; kết hợp phân công và cạnh tranh trong tổ chức bồi dưỡng theo yêu cầu của vị trí việc làm.

- Đề cao ý thức tự học và việc lựa chọn chương trình bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm của cán bộ, công chức, viên chức.

- Bảo đảm công khai, minh bạch, hiệu quả.

Bên cạnh các nguyên tắc được đề cập trên, việc đào tạo, bồi dưỡng công chức cũng cần tuân thủ các nguyên tắc sau:

- Hữu ích và kế thừa: Nghĩa là đào tạo, bồi dưỡng công chức phải phục vụ dài lâu cho công việc, khuyến khích áp dụng công nghệ thông tin để đa dạng hóa hình thức đào tạo, tăng cường tính tự giác của người học.

- Công khai, công bằng, cạnh tranh, chọn được người giỏi. Việc lên kế hoạch và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng phải được lấy ý kiến, thông báo rộng rãi đến toàn thể công chức và tạo cơ hội để những công chức ở cùng vị trí việc làm có thể tham gia đào tạo, bồi dưỡng và việc đánh giá kết quả đào tạo phải chính xác, chi tiết giúp cho người giỏi được nhìn nhận đúng đắn.

- Lý luận gắn với thực tế, học tập gắn liền với ứng dụng, coi trọng hiệu quả thiết thực; chú trọng rèn luyện năng lực thực hành của công chức trong thực tiễn.

- Đào tạo gắn với nhu cầu. Nguyên tắc này thể hiện tính chủ động của cơ quan, đơn vị trong quản lý và sử dụng nguồn nhân lực trong nhiều khâu, trong đó thể hiện cụ thể trong đào tạo và bồi dưỡng. Đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với nhu cầu đơn vị và nhu cầu cá nhân công chức.

1.2.2. Vai trò của đào tạo, bồi dưỡng công chức

Đào tạo, bồi dưỡng CC có ý nghĩa quan trọng, góp phần tích cực trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực công tác, chất lượng và hiệu quả làm việc của đào tạo cán bộ, công chức. Vai trò của đào tạo đội ngũ công chức thể hiện:

- Nâng cao hiệu quả thực thi công vụ. Trong quá trình làm việc, cùng với sự thay đổi ngày càng mạnh mẽ về yêu cầu chất lượng công việc; sự phát triển của khoa học, công nghệ,... đòi hỏi mỗi CC phải hoàn thiện bản thân, nâng cao lý luận cơ bản, cập nhật tri thức mới và kỹ năng để thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ CC. Để nâng cao chất lượng đội ngũ CC có hai con đường là: tuyển dụng và đào tạo. Tuy nhiên, đối với tổ chức công thì việc tuyển dụng không phải là con đường chính do chỉ tiêu tuyển dụng hàng năm không nhiều hay áp lực về tinh giản bộ máy, tinh giản biên chế... Do đó, đào tạo CC trở thành mục tiêu nhằm nâng cao chất lượng CC của đơn vị mình. Đào tạo CC giúp cho tổ chức công sử dụng tối đa nguồn nhân lực hiện có và nâng cao tính hiệu quả của đơn vị thông qua việc giúp CC hiểu rõ, nắm vững hơn về công việc, thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình một cách tự giác với thái độ tốt hơn.

- Quy hoạch, phát triển đội ngũ CC nhằm đáp ứng những thay đổi bên ngoài nền công vụ và sự đòi hỏi phát triển của tổ chức và cá nhân. Thông qua đào tạo giúp cho tổ chức quy hoạch được nguồn cán bộ, công chức quản lý, đảm bảo nguồn nhân lực có số lượng, chất lượng và cơ cấu hợp lý.

- Đánh giá, ghi nhận sự tiến bộ, nỗ lực của CC. Công chức được đào tạo sẽ biết tiếp thu và vận dụng những kiến thức, kỹ năng được học vào công việc, làm cho chất lượng công việc được nâng lên, mang lại hiệu quả chung cho tổ chức và cá nhân. Thông qua đào tạo đội ngũ CC, cơ quan chủ quản có thể đánh giá được sự tiến bộ, thái độ và hành vi của CC đó.

- Đáp ứng nhu cầu được phát triển, thể hiện khả năng của CC và xây dựng cho họ một lộ trình nghề nghiệp rõ ràng. Theo thuyết nhu cầu của Maslow đã chỉ ra rằng, khi đáp ứng những nhu cầu cơ bản rồi thì con người có nhu cầu cao nhất đó là được phát triển và thể hiện khả năng. Bên cạnh đó, thời gian gần đây, trong lĩnh vực quản trị nhân lực thường đề cập đến cụm từ “lộ trình công danh”. Hiệp hội quản trị nguồn nhân lực – SHRM đưa ra 18 yếu tố để nhân viên gắn bó lâu dài với doanh nghiệp thì có 4 yếu tố thuộc về đào tạo và phát triển nghề nghiệp chuyên môn khiến họ không hài lòng nhất. Phát triển nghề nghiệp là một trong năm yếu tố hàng đầu làm nhân viên có thể gắn bó lâu dài với tổ chức. Tuy nhiên, các tổ chức trong nước vẫn chưa đầu tư đúng cho việc xây dựng lộ trình công danh cho nhân viên của mình. Nhờ được đào tạo mà cán bộ, công chức sẽ có thể phát triển và thể hiện khả năng của bản thân, từ đó phấn đấu cho mình một lộ trình công danh rõ ràng, tạo động lực cống hiến cho cơ quan, đơn vị.

1.3. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng công chức

1.3.1. Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức

Xác định nhu cầu đào tạo là một phần của quá trình đào tạo; đó là bước đầu tiên, quan trọng, làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch đào tạo.

Nhu cầu đào tạo là sự thiếu hụt khả năng thực hiện công việc của người lao động so với yêu cầu công việc của tổ chức. Việc xác định nhu cầu đào tạo là xác định khi nào? ở bộ phận nào? cần phải đào tạo, đào tạo kỹ năng nào, cho loại lao động nào và bao nhiêu người.

Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức được xác định dựa trên cơ sở phân tích hai yếu tố cơ bản: Thực trạng chất lượng và yêu cầu tiêu chuẩn đối với công chức.

* Để xác định nhu cầu đào tạo công chức gồm một số bước cơ bản sau:

- Liệt kê những mục tiêu đã được xem xét chấp nhận đối với chương trình đào tạo, bồi dưỡng.

- Xem xét về số người tham gia học tập và họ sẽ tác động như thế nào đến việc xây dựng chương trình.

- Liệt kê những cách thức có thể là tốt nhất để đạt được mục tiêu.

- Quyết định việc học tập sẽ đạt kết quả tốt nhất theo loại hình chương trình đào tạo, bồi dưỡng tại cơ quan (đào tạo trong công việc) hay học tập trung.

- Quyết định hình thức phương pháp đào tạo: như huấn luyện, kèm cặp, hướng dẫn...

- Kế hoạch các công việc để đạt được các mục tiêu của chương trình và của từng mục tiêu.

- Chuẩn bị đề cương kế hoạch chi tiết từ các khoản mục ở trên.

- Thảo luận về kế hoạch với những người liên quan, nếu có thể được, thảo luận với những người tham gia học tập và những người quản lý, phụ trách họ.

- Hoàn thiện kế hoạch chương trình lần cuối và đưa ra kế hoạch chi tiết.

* Xác định cơ sở đào tạo:

Để xác định nhu cầu đào tạo, cần phải tiến hành phân tích tổ chức, phân tích con người và phân tích nhiệm vụ.

- Phân tích tổ chức: Phân tích tổ chức xem xét sự hợp lý của hoạt động đào tạo trong mối liên hệ với chiến lược phát triển của đơn vị, nguồn lực sẵn có (thời gian, tài chính, chuyên gia) của tổ chức, cũng như sự ủng hộ của những người lãnh đạo đối với hoạt động đào tạo trong tổ chức. Trên căn cứ vào cơ cấu tổ chức, căn cứ vào các kế hoạch nhân lực tổ chức sẽ xác định số lượng, loại lao động và loại kiến thức kỹ năng cần đào tạo. Đó chính là việc xác định nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực của tổ chức.

- Phân tích công việc và nhiệm vụ: Phân tích nhiệm vụ bao gồm việc xác định các nhiệm vụ quan trọng và kiến thức, kỹ năng và hành vi cần phải được chú trọng để đào tạo cho công chức nhằm giúp họ hoàn thành công việc tốt hơn.

- Phân tích con người (phân tích cá nhân công chức): để xác định mức độ yếu kém về kết quả thực hiện do thiếu kiến thức, kỹ năng, khả năng, do thiếu động lực hay do thiết kế công việc chưa hợp lý, xác định những tiềm năng phát triển; xác định ai cần đào tạo, ai có thể phát triển; xác định mức độ sẵn sàng của công chức cho các hoạt động đào tạo. Như vậy, xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng là xác định sự khác nhau, sự chênh lệch giữa năng lực cần có trong tương lai và cái hiện có (hiệu số của 2 mức độ này là sự thiếu hụt năng lực mà đào tạo cần đáp ứng) của mỗi vị trí công việc nhằm đưa ra những nội dung và hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cần thiết cung cấp cho người được đào tạo, bồi dưỡng. Để hoàn thành được công việc và nâng cao năng suất lao động với hiệu quả lao động cao, thì tổ chức phải thường xuyên xem xét, phân tích kết quả thực hiện công việc hiện tại của CC thông qua hệ thống đánh giá công việc. Để tìm ra những yếu kém, những thiếu hụt về khả năng thực hiện công việc của công chức so với yêu cầu của công việc đang đảm nhận, với mục tiêu dự kiến đã định trước để tìm ra nguyên nhân dẫn đến những thiếu hụt về kiến

thức, kỹ năng của CC so với yêu cầu của công việc, đó là cơ sở xác định nhu cầu đào tạo.

Để xác định nhu cầu đào tạo cần phải căn cứ vào nhu cầu đào tạo của từng người, nhu cầu đào tạo của từng đơn vị (thông qua điều tra khảo sát, thống kê, tổng hợp...). Nhu cầu đào tạo của công chức bao gồm:

- *Đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị*: Nhằm thường xuyên xây dựng đội ngũ công chức có lập trường chính trị vững vàng, thái độ chính trị đúng đắn, phẩm chất tư tưởng tốt.

- *Đào tạo kiến thức về quản lý nhà nước*: Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về hành chính nhà nước và quản lý nhà nước trong nền kinh tế thị trường nhằm xây dựng đội ngũ công chức vững mạnh, tăng cường khả năng thích ứng của công chức 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,

- *Đào tạo kiến thức pháp luật, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc*: Nhằm cập nhật kiến thức về 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 các mục tiêu phát triển.

- *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...*

* Đối với ĐTBĐ công chức cấp huyện, nhu cầu ĐTBĐ có thể phân thành các nhóm sau:

(1) Nhóm nhu cầu ĐTBĐ nhằm giúp công chức đạt chuẩn ở từng vị trí việc làm.

(2) Nhóm nhu cầu ĐTBĐ nhằm đáp ứng các yêu cầu mới đối với công chức như:

- Trong bối cảnh thế giới với sự phát triển mạnh mẽ của trình độ khoa học - công nghệ và đất nước đang hội nhập sâu rộng với thế giới trên nhiều lĩnh vực, đội ngũ công chức cần đảm bảo những yêu cầu Do cấp Đảng, Nhà nước đề ra như:

+ *Thứ nhất*, công chức “học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”.

+ *Thứ hai*, đội ngũ CC phải có năng lực cao, có trình độ chuyên môn giỏi mới có thể hoàn thành công việc được giao. Trình độ của được đánh giá là tốt khi đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ đó. Cụ thể, trong thời kỳ hiện nay khi khoa học - công nghệ phát triển, CC phải có trình độ tiếp cận và sử dụng công nghệ hiện đại, làm chủ khoa học - công nghệ trong lĩnh vực chuyên môn của mình. Qua đó có được kỹ năng tiếp cận và sử dụng những công nghệ mới phục vụ cho quá trình công tác.

+ *Thứ ba*, CC phải được trang bị văn hóa chính trị, văn hóa công sở, làm việc khoa học, hiệu quả, vì dân. Người CC phải có nhận thức “*hành động của mình là phục vụ nhân dân*”. Công cuộc cải cách hành chính đã được đẩy mạnh từ nhiều năm nay cũng là nhằm vào mục tiêu này. Lối làm việc tùy tiện, nặng về hành chính, quan liêu, thói cửa quyền, hách dịch của một bộ phận CC tồn tại khá lâu đã làm ảnh hưởng đến uy tín của Đảng, Chính quyền, làm giảm hiệu quả công việc trong các cơ quan Nhà nước. Chính vì vậy, xây dựng văn hóa làm việc chuyên nghiệp, có tính kế hoạch, kỷ luật cao, dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm là cần thiết.

+ *Thứ tư*, người CC phải có bản lĩnh và bản lĩnh chính trị vững vàng. Trong tình hình cách mạng phức tạp hiện nay, đây được xem là một trong những yêu cầu hàng đầu. Bản lĩnh mà trước hết là bản lĩnh chính trị của người CC chính là yếu tố quan trọng, có bản lĩnh người CC sẽ không bị tác động,

ảnh hưởng của những yếu tố tiêu cực. Đó là những cám dỗ từ mặt trái cơ chế thị trường, từ chiến lược “*diễn biến hòa bình*” của các thế lực thù địch.

- Do Tinh, huyện đặt ra như:

+ Nhằm đáp ứng sự đòi hỏi của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, chủ động và tích cực hội nhập kinh tế quốc tế, hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

+ Trên cơ sở Luật cán bộ, công chức mới ban hành và các quy chế, quy định, các văn bản quy phạm pháp luật mới đòi hỏi CC phải biết cập nhật và áp dụng vào công việc.

(3) Nhóm nhu cầu ĐTBĐ xuất phát từ nhu cầu học tập cá nhân công chức nhưng phù hợp với yêu cầu chung của tập thể.

1.3.2. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức

Việc tổ chức thực hiện chương trình ĐTBĐ công chức là khâu quyết định việc ĐTBĐ có đi theo được như kế hoạch đề ra của các tổ chức hay không.

- Đào tạo:

+ Đào tạo trình độ sau đại học phù hợp với vị trí việc làm của CC đảm bảo theo quy hoạch và yêu cầu phát triển nguồn nhân lực của đơn vị, gắn với lĩnh vực chuyên môn, quản lý, xây dựng Đảng, đoàn thể mà đơn vị có nhu cầu.

+ Đào tạo lý luận chính trị, chức danh, ngoại ngữ, tin học... theo tiêu chuẩn chức danh.

- Bồi dưỡng:

+ Cập nhật kiến thức mới, nâng cao trình độ lý luận, bản lĩnh chính trị.

+ Kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước theo ngạch.

+ Kiến thức, kỹ năng xây dựng Đảng, xây dựng đoàn thể; kiến thức, kỹ năng vận động quần chúng; kỹ năng mềm khác.

+ Kiến thức quản lý ngành, chuyên ngành, chuyên môn, nghiệp vụ; đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp.

+ Kiến thức quốc phòng và an ninh.

+ Kiến thức, năng lực hội nhập quốc tế.

+ Những vấn đề về thực tiễn công tác liên quan đến nhiệm vụ lãnh đạo, chỉ đạo của CC phù hợp với vị trí, chức danh công việc, yêu cầu xây dựng và phát triển của đơn vị.

+ Quan tâm việc tổ chức cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đi học tập, nghiên cứu, vận dụng các điển hình thực tiễn trong và ngoài nước...

* Hình thức đào tạo, bồi dưỡng:

Thực hiện đa dạng hóa hình thức đào tạo, bồi dưỡng công chức; kết hợp giữa đào tạo chính quy và không chính quy, giữa học tập nghiên cứu lý thuyết và tham quan, nghiên cứu thực tiễn, giữa đào tạo, bồi dưỡng tại các cơ sở đào tạo trong nước và nước ngoài; phát huy tự học, tự nghiên cứu, tự bồi dưỡng.

* Xác định đối tượng đào tạo:

- Đối tượng đào tạo là: các công chức tại đơn vị.

* Kinh phí đào tạo:

- Kinh phí đào tạo gồm có:

+ Kinh phí của đơn vị.

+ Khả năng tự lực của công chức.

+ Các nguồn kinh phí khác theo quy định hiện hành.

* Xây dựng kế hoạch:

- Đối với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CC cấp huyện dựa trên phân cấp ĐTBĐ hiện nay ở Việt Nam, thì lãnh đạo cấp huyện cần ký ban hành kế hoạch ĐTBĐ công chức. Kế hoạch đó gồm các nội dung sau:

(1) Kế hoạch cử CC đi học các lớp ĐTBĐ do Tỉnh tổ chức và các cơ quan cấp trên khác.

(2) Kế hoạch tổ chức các lớp ĐTBĐ do huyện tổ chức như: Về lý luận chính trị do Trường chính trị huyện tổ chức và các lớp khác...

Tại Quy định số 208-QĐ/TW ngày 08/11/2019 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trung tâm chính trị cấp huyện.

Theo đó, Trung tâm chính trị cấp huyện (trước đây là trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh) là đơn vị sự nghiệp trực thuộc cấp ủy cấp huyện, đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp và thường xuyên của ban thường vụ cấp ủy cấp huyện.

Trung tâm chính trị cấp huyện có chức năng tổ chức đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị - hành chính; chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; kiến thức quản lý nhà nước, kiến thức, kỹ năng và chuyên môn, nghiệp vụ về công tác xây dựng Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội cho cán bộ, đảng viên trong hệ thống chính trị ở cơ sở trên địa bàn cấp huyện, không thuộc đối tượng đào tạo, bồi dưỡng của trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; tuyên truyền, giáo dục, bồi dưỡng lịch sử Đảng và lịch sử đảng bộ của địa phương; tham gia phối hợp trong công tác tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận theo yêu cầu của cấp ủy.

Trung tâm có các nhiệm vụ: Đào tạo sơ cấp lý luận chính trị - hành chính; bồi dưỡng các chương trình lý luận chính trị cho các đối tượng theo quy định; chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cho cán bộ, đảng viên trên địa bàn huyện.

Bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới về chuyên môn, nghiệp vụ công tác xây dựng Đảng, quản lý nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị

- xã hội và một số lĩnh vực khác cho cán bộ đảng (là cấp ủy viên cơ sở), cán bộ chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể cơ sở.

Bồi dưỡng chính trị cho đối tượng phát triển đảng; lý luận chính trị cho đảng viên mới; nghiệp vụ công tác đảng cho cấp ủy viên cơ sở.

Tuyên truyền, giáo dục lịch sử Đảng và lịch sử đảng bộ địa phương; Tổ chức thông tin về tình hình thời sự, chính sách,... cho đội ngũ báo cáo viên, tuyên truyền viên cơ sở; tham gia phối hợp trong công tác tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận, nghiên cứu khoa học theo yêu cầu của cấp ủy và phục vụ giảng dạy, học tập; thực hiện một số nhiệm vụ khác theo chỉ đạo của cấp ủy cấp huyện.

(3) Kế hoạch cử CC đi học các lớp đào tạo do các cơ sở đào tạo tổ chức:

- Học Đại học lấy văn bằng chứng chỉ theo yêu cầu của tổ chức thì CC được hỗ trợ kinh phí đào tạo, tạo điều kiện cho CC về thời gian để đi học. CC có thể được đơn vị hỗ trợ cao hơn mức kinh phí hoặc hỗ trợ toàn bộ kinh phí đào tạo.

- Học lấy văn bằng, chứng chỉ cao hơn so với yêu cầu tiêu chuẩn hoặc học văn bằng, chứng chỉ không thuộc yêu cầu tiêu chuẩn nhưng phục vụ cho công việc của bản thân thì CC sẽ được đơn vị hỗ trợ một phần chi phí.

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

Việc tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng là triển khai từng hoạt động cụ thể đối với từng khóa đào tạo, bồi dưỡng.

Dựa trên kế hoạch do lãnh đạo huyện ký ban hành, theo phân cấp thì phòng Nội vụ huyện sẽ chịu trách nhiệm chính trong tổ chức thực hiện kế hoạch. Để thực hiện kế hoạch thì lãnh đạo phòng Nội vụ huyện chỉ đạo thực hiện một số công việc như sau:

(1) Phân công CC của phòng phụ trách các mảng việc được nêu trong kế hoạch.

(2) Các CC được phân công căn cứ trên kế hoạch được giao, CC phòng Nội vụ sẽ chủ động xây dựng kế hoạch thực hiện công việc thuộc mảng nghiệp vụ được giao, chủ động tham mưu với cấp trên về vấn đề tổ chức thực hiện:

- Với việc cử CC đi học: CC phòng Nội vụ sẽ căn cứ trên quyết định về việc cử CC đi học và nhu cầu sẽ lựa chọn CC đi học dựa trên nhu cầu sử dụng cán bộ của huyện đi học các lớp do Tỉnh, huyện tổ chức.

- Với việc cử CC đi học để đạt chuẩn: Xây dựng kế hoạch những CC chưa đạt chuẩn để cử đi học.

- Với việc cử CC đi học lớp Lý luận chính trị như: Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện, Trường chính trị tỉnh, Trường Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh...

* Sau khi CC học xong lớp ĐTBĐ, phòng Nội vụ:

a, Với việc cử đi học:

- Ra quyết định về việc cử đi học

- Kiểm soát hồ sơ những CC được cử đi học

- Kiểm soát, rà soát kết quả học của CC được cử đi.

b, Với việc tổ chức các lớp học:

- Ra quyết định yêu cầu, xác định mục tiêu đào tạo của từng lớp học: Xác định mục tiêu đào tạo là việc xác định các kết quả cần đạt được của chương trình đào tạo. Các mục tiêu phải nêu một cách rõ ràng và chính xác. Điều này có nghĩa là mục tiêu chung của một chương trình đào tạo phải nêu được cả kết quả thực hiện công việc và các tiêu chuẩn thực hiện.

+ Góp phần xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp, có bản lĩnh chính trị vững vàng, tinh thông nghiệp vụ, có trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

+ Trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ, công vụ; tiếp tục đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức huyện đạt

chuẩn; bồi dưỡng công chức huyện theo tiêu chuẩn ngạch, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và theo vị trí việc làm.

- Xác định danh sách học viên của lớp ĐTBĐ: Là xác định đối tượng nào, bao nhiêu người cần được đào tạo. Xác định đúng, đủ đối tượng tham gia ĐTBĐ. Việc xác định đúng đối tượng tham gia khóa ĐTBĐ vừa giúp cơ quan có nguồn nhân lực chất lượng đảm bảo, lại không gây lãng phí trong khâu tổ chức khóa học, tạo hứng thú cho CC vì họ được ĐTBĐ ở một chương trình phù hợp.

- Xác định chương trình đào tạo: việc xác định một cách hệ thống các môn học, các chuyên môn nào cần được đào tạo; các kỹ năng, kiến thức nào cần được dạy, cùng với đó là xác định thời gian, địa điểm đào tạo. Nội dung chương trình đào tạo và hệ thống giáo trình, bài giảng được xác định và xây dựng trên cơ sở yêu cầu tiêu chuẩn chức danh và ngạch CC. Các yêu cầu tiêu chuẩn hiện nay có thể phân thành 4 loại và cùng với 4 loại yêu cầu này là 4 hệ thống chương trình đào tạo, bồi dưỡng:

- + Chương trình đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị
- + Chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng chuyên môn
- + Chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý Nhà nước
- + Chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức bổ trợ...

- Lựa chọn phương pháp đào tạo: Đào tạo CC nói riêng cũng như đào tạo nguồn nhân lực nói chung, có thể có nhiều phương pháp. Người làm công tác đào tạo cần lựa chọn phương pháp thích hợp cho từng chương trình. Chẳng hạn, nếu các khóa đào tạo chủ yếu về rèn luyện kỹ năng, các hình thức phương pháp ĐTBĐ gắn với công việc; tại địa điểm của đơn vị thì sẽ phù hợp. Nhưng nếu muốn cung cấp nhiều hơn về lý luận, kiến thức, có thể lựa chọn cơ sở đào tạo thích hợp. Các khóa đào tạo bồi dưỡng CC thường được tổ chức dưới các hình thức sau:

- + Đào tạo bồi dưỡng theo hình thức tập trung hoặc bán tập trung;
- + Đào tạo bồi dưỡng dài hạn;
- + Các khóa bồi dưỡng ngắn hạn.

Mỗi hình thức ĐTBD trên đều có những ưu và nhược điểm nhất định. Việc lựa chọn hình thức tổ chức cụ thể nào dành cho từng khóa học không phụ thuộc vào ý muốn chủ quan của người tổ chức lớp học mà phải xem xét các yếu tố liên quan đến khóa học. Tự ĐTBD để nâng cao trình độ, kinh nghiệm và năng lực thực thi công vụ. Nó có vai trò rất quan trọng trong suốt quá trình hoạt động của mỗi cá nhân CC; là quá trình CC tự nghiên cứu, tìm tòi, học hỏi, đúc rút kinh nghiệm qua thực tế công việc để nhận thức, nâng cao trình độ và năng lực thực thi công việc của mình. Đây là hình thức đào tạo quan trọng trong thời đại công nghệ thông tin, trong suốt quá trình tham gia công tác của mỗi người.

- Lựa chọn giảng viên cho khóa đào tạo: đa số các tổ chức không có đội ngũ giảng viên chuyên trách của mình. Thông qua các cơ sở đào tạo chuyên nghiệp để tiến hành đào tạo các khóa học bắt buộc (theo chương trình bồi dưỡng chức danh hạng nghề nghiệp). Đội ngũ giảng viên do các cơ sở đào tạo đó cung cấp và thực hiện các chương trình đào tạo theo chức danh. Các tổ chức công thường không có nhiều cơ hội để lựa chọn giảng viên. Trong trường hợp những khóa đào tạo mang tính riêng của đơn vị, người lý đào tạo của đơn vị có thể dựa vào nội dung, mục tiêu khóa học để lựa chọn giảng viên cung cấp dịch vụ đào tạo. Giảng viên phụ trách giảng dạy trong khóa đào tạo không chỉ cần có kiến thức, kỹ năng mà còn cần khả năng giảng dạy, có phương pháp sư phạm.

- Xác định thời gian tiến hành các khóa ĐTBD: lựa chọn thời gian phù hợp tiến hành khóa ĐTBD cũng là một trong những yếu tố quyết định thành công của hoạt động ĐTBD. Khi tham gia hoạt động ĐTBD thì đào tạo CC không

thể đồng thời thực hiện cùng một lúc nhiệm vụ công tác. Lựa chọn thời gian tiến hành khóa học cũng như số ngày phải cố gắng tránh những giai đoạn số lượng công việc nhiều như cuối năm. Ngoài ra, các khóa ĐTBĐ không thể kéo dài quá nhiều ngày so với quy định sẽ ảnh hưởng đến tiến độ công việc của CC.

- Tổ chức thực hiện, quản lý lớp ĐTBĐ: nội dung tổ chức thực hiện và quản lý lớp là những công việc cụ thể nhằm đạt được hiệu quả trong quá trình ĐTBĐ như: tổ chức đón tiếp học viên, thuê địa điểm; tổ chức quản lý học viên; tổ chức giảng dạy, thi cử, kiểm tra, đánh giá là những hoạt động chính của quản lý khóa ĐTBĐ.

1.3.4. Đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện

Sau khâu tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng thì cần được đánh giá để thấy được kết quả thu được là gì và rút ra bài học kinh nghiệm cho các lần đào tạo, bồi dưỡng kế tiếp.

Để đánh giá hiệu quả đào tạo cán bộ, công chức dựa trên các tiêu chí tại Thông tư Quy định về đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức số 10/2017/TT-BNV của Bộ Nội vụ [2] như sau:

Điều 5. Chương trình: Tính phù hợp của chương trình; Tính khoa học của chương trình; Tính cân đối của chương trình; Tính ứng dụng của chương trình; Hình thức của chương trình.

Điều 6. Học viên: Mục tiêu học tập; Phương pháp học tập; Thái độ học tập.

Điều 7. Giảng viên: Kiến thức của giảng viên; Phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp của giảng viên; Trách nhiệm của giảng viên; Phương pháp giảng dạy của giảng viên; Phương pháp kiểm tra, đánh giá của giảng viên.

Điều 8. Cơ sở vật chất: Phòng học, chất lượng phòng học; Nguồn học liệu; Công nghệ thông tin.

Điều 9. Khóa bồi dưỡng: Xác định nhu cầu, mục tiêu bồi dưỡng; Hình thức tổ chức bồi dưỡng; Chương trình bồi dưỡng; Giảng viên; Học viên; Cơ sở vật chất và trang thiết bị; Các hoạt động hỗ trợ học viên; Hoạt động kiểm tra, đánh giá.

Điều 10. Hiệu quả sau bồi dưỡng: Kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ; Kỹ năng; Thái độ của cán bộ, công chức, viên chức sau bồi dưỡng.

Vì vậy, việc đánh giá xếp loại tác động tới hiệu quả của khóa đào tạo, bồi dưỡng công chức có ảnh hưởng tới kết quả hoạt động của tổ chức, đơn vị.

Đánh giá kết quả của chương trình đào tạo là việc đánh giá những kiến thức thu được của học viên và khả năng ứng dụng những kiến thức đã được học vào thực tiễn công việc của họ. Kết quả của chương trình đào tạo bao gồm: kết quả nhận thức, mức độ hài lòng của người được đào tạo đối với chương trình đào tạo, khả năng vận dụng những kiến thức và kỹ năng lĩnh hội được từ chương trình đào tạo...

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.

1.4. Các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện

1.4.1. Các nhân tố môi trường bên ngoài

1.4.1.1. Quy định và chính sách của Nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức

Đây là yếu tố quan trọng, tạo nền móng và định hướng cho công tác xây dựng kế hoạch, triển khai đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức:

Thứ nhất, chính sách là phương tiện để thể chế hóa đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức.

Thứ hai, dựa vào văn bản quy phạm pháp luật quy định chính sách đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức để xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của từng ngành, cấp, cơ quan về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức.

Thứ ba, dựa vào các văn bản quy định chính sách để xây dựng chiến lược, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với đặc thù của ngành, địa phương, đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực của ngành đủ về số lượng, nâng cao chất lượng và hợp lý về cơ cấu.

Thứ tư, dựa vào văn bản quy định để kiểm tra, rà soát về công tác đào tạo, bồi dưỡng, chất lượng, nội dung chương trình và kết quả đạt được của công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức.

1.4.1.2. Sự tiến bộ của khoa học – kỹ thuật hiện đại, tiên tiến

Do tính chất công việc nên công chức cần sử dụng hệ thống máy tính với khả năng lưu trữ dữ liệu lớn. Đội ngũ công chức không cần quá nhiều người, ít người mà vẫn xử lý nhanh, gọn thủ tục hành chính điện tử thông qua trang bị máy móc hiện đại. Qua đó, nhằm nâng cao được trình độ công chức để đáp ứng với sự thay đổi của khoa học - công nghệ hiện đại. Từ đó, dẫn đến chính sách tinh giản biên chế đội ngũ công chức nhưng chất lượng, hiệu suất công việc vẫn tăng lên và cùng với đó chính sách đãi ngộ của Nhà nước giành cho họ cũng tăng lên.

1.4.1.3. Xây dựng, cải tạo hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng

Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức là địa điểm tổ chức thực hiện các khóa đào tạo, bồi dưỡng nhằm trang bị, cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng hoạt động công vụ cho công chức. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cần bảo đảm các tiêu chuẩn tối thiểu của một trường, trung tâm đào tạo công chức hiện đại, tiên tiến như: khuôn viên rộng rãi, thoáng mát, có hội trường rộng, các phòng học, trang thiết bị giảng dạy hiện đại, tân tiến; 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, bồi dưỡng chuyên nghiệp.

1.4.1.4. Quá trình hội nhập và toàn cầu hóa hiện nay

Trong những năm gần đây, bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế ảnh hưởng không nhỏ vào nền đào tạo, bồi dưỡng công chức của nước ta và kinh tế - xã hội không ngừng phát triển. Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức đặt ra những yêu cầu, thách thức đối với toàn xã hội nói chung và đối với khu vực hành chính công nói riêng. Do đó, yêu cầu trước tiên đòi hỏi là đội ngũ công chức phải có kiến thức sâu rộng về hội nhập quốc tế, trang bị đầy đủ kiến thức tin học, ngoại ngữ chuẩn theo quy định của Nhà nước để đáp ứng những yêu cầu, mục tiêu đặt ra của tổ chức, đơn vị và yêu cầu của từng vị trí việc làm mà công chức đảm nhận.

1.4.2. Các nhân tố môi trường bên trong

1.4.2.1. Quan điểm, chủ trương về đào tạo, bồi dưỡng của lãnh đạo tổ chức

Quan điểm, chủ trương của lãnh đạo tổ chức là yếu tố quan trọng, tạo nền tảng và định hướng cho công tác xây dựng kế hoạch, triển khai đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức. Quan điểm của người lãnh đạo thể hiện qua ý chí thống nhất của ban lãnh đạo là sự đồng tình và định hướng hoạt động của tổ chức. Đơn vị quan tâm đến đào tạo, bồi dưỡng sẽ có những chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng công chức phù hợp, hiệu quả. Các chính sách ưu tiên, động viên, khuyến khích giúp thúc đẩy đào tạo, bồi dưỡng qua đó thúc đẩy công chức tích cực tham gia các khoá học đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực công tác và ngược lại.

1.4.2.2. Trình độ kiến thức, kỹ năng của chính bản thân đội ngũ công chức

Trình độ kiến thức và kỹ năng làm việc của công chức là yếu tố có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng của đội ngũ công chức. Thi tuyển được người học đúng chuyên ngành đào tạo vào một vị trí việc làm phù hợp sẽ làm cho

việc bố trí, sử dụng công chức sẽ dễ dàng và đạt hiệu quả hơn; việc đánh giá năng lực, trình độ của công chức cũng hiệu quả hơn. Nếu đội ngũ công chức được tuyển dụng hoặc được luân chuyển không phù hợp với yêu cầu công việc thì sẽ một bất lợi cho tổ chức vì phải tiến hành đào tạo, bồi dưỡng lại mới có thể sử dụng được. Nguồn lực và chất lượng đầu vào của đội ngũ công chức sẽ ảnh hưởng đến chiến lược, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ công chức. Nó có ảnh hưởng lớn đến nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng; thời gian đào tạo, bồi dưỡng; số lượng cần phải đào tạo, bồi dưỡng và kinh phí cho đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức.

1.4.2.3. Năng lực của bộ máy chuyên trách về đào tạo, bồi dưỡng

Năng lực của bộ máy chuyên trách về công tác ĐTBĐ có ảnh hưởng trực tiếp đến việc đào tạo, bồi dưỡng CC. Nếu như CC phụ trách ĐTBĐ có kiến thức về quản trị nhân lực và chuyên môn về ĐTBĐ sẽ làm tốt các nội dung của công tác ĐTBĐ công chức và sẽ có những tham mưu chính xác cho lãnh đạo đơn vị trong việc ra quyết định về công tác ĐTBĐ. Ngược lại, nếu CC phụ trách công tác ĐTBĐ không có chuyên môn tốt thì sẽ không thể chủ động thực hiện các nội dung của ĐTBĐ công chức. Khi đó, việc đào tạo, bồi dưỡng công chức không thực sự đem lại hiệu quả, gây lãng phí nguồn lực của tổ chức.

1.4.2.4. Khả năng tài chính của đơn vị

Đây là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức.

Cơ chế, chính sách, nguồn lực tài chính đầu tư cho công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức có vai trò vô cùng quan trọng. Nó có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cũng như quy mô đào tạo nguồn nhân lực. Để có thể đầu tư được những trang thiết bị, cơ sở vật chất phục vụ cho công tác giảng dạy hay phát triển số lượng và chất lượng đội ngũ giáo viên, học viên thì phụ thuộc rất nhiều vào điều kiện tài chính của mỗi tổ chức và

của mỗi cá nhân. Vì vậy mà các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức chỉ có thể thực hiện được khi có một nguồn kinh phí ổn định và phù hợp.

1.5. Kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng công chức của một số địa phương và bài học kinh nghiệm rút ra cho đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh

1.5.1. Kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Duy Tiên, tỉnh Hà Nam

Thấy được vai trò, tầm quan trọng của đào tạo, bồi dưỡng công chức, UBND huyện Duy Tiên, tỉnh Hà Nam đã triển khai một số giải pháp sau:

Trước tiên, nâng cao nhận thức của các cấp Ủy, Đảng để thấy được tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức của huyện. Qua đó, xác định phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức toàn diện cả về phẩm chất lẫn đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực công tác, đổi mới tác phong làm việc theo hướng chuyên nghiệp, chủ động.

Trong những năm gần đây, UBND huyện Duy Tiên đặc biệt chú trọng đến đào tạo, bồi dưỡng thông qua thực tế công việc chuyên môn của từng công chức. Bởi vậy, chất lượng công chức của UBND huyện Duy Tiên 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 người dân tốt hơn, cơ bản bước đầu đáp ứng được những yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Những năm trở lại đây, UBND huyện Duy Tiên đều xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và tổ chức thực hiện kế hoạch bám sát yêu cầu, nhiệm vụ công tác của đơn vị. Trong năm 2020, UBND huyện Duy Tiên đã phối hợp với các tổ chức, cơ quan mở lớp đào tạo, tập huấn cho gần 78 lượt công chức trong UBND huyện. Các khóa đào tạo chủ yếu chú trọng đến là bồi dưỡng lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, tập huấn kiến thức, kỹ năng nghiệp

vụ chuyên môn, kỹ năng lãnh đạo quản lý. Điểm đặc biệt trong đào tạo công chức của UBND huyện Duy Tiên năm qua, đó là ưu tiên đào tạo cho các công chức trẻ có thâm niên công tác dưới 05 năm. Những công chức này sau khi được đào tạo đã phát huy tích cực tinh thần, sức lực, tài năng của tuổi trẻ cùng khả năng tiếp cận công nghệ, ứng xử các công việc, triển khai các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước nhanh, nhạy bén hơn, trách nhiệm đối với công việc được giao được nâng lên rõ rệt, hiệu quả. Ngoài việc xây dựng nội dung chương trình đào tạo thì UBND huyện Duy Tiên luôn liên hệ 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 cần thiết, cụ thể cho từng khóa đào tạo. Hình thức đào tạo, bồi dưỡng luôn được kết hợp nhuần nhuyễn lý thuyết với thực hành để công chức nắm bắt được nhanh, chính xác hơn. Vì vậy, việc đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND huyện Duy Tiên đã mang đến hiệu quả nhất định trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức của huyện.

1.5.2. Kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Nghĩa Hưng, tỉnh Nam Định

Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức ở huyện Nghĩa Hưng, tỉnh Nam Định được lãnh đạo huyện đặc biệt quan tâm, chú trọng. Vì vậy, đã đạt được những kết quả rõ rệt.

Theo số liệu thống kê, năm 2020 UBND huyện Nghĩa Hưng đã cử gần 40 công chức đi học các lớp cử nhân, cao cấp, thạc sĩ, tiến sĩ lý luận chính trị tập trung, không tập trung tại Hà Nội; trên 40 lượt công chức đã được bồi dưỡng nghiệp vụ về công tác Đảng, đoàn thể, quản lý nhà nước ở cấp huyện. Các công chức được đào tạo để có bằng chuyên môn Trung cấp, Cao đẳng, Đại học, trên Đại học; được học tập để có chứng chỉ, trình độ ngoại ngữ, Công nghệ thông tin A, B trở lên... Vì thế, mặt bằng trình độ kiến thức của đội ngũ công chức trong huyện đã tăng lên rõ rệt. Do vậy, đến nay đã có

nhieu công chức đáp ứng đủ tiêu chuẩn có thể dự nguồn vào quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý ở các cấp, các ngành trong huyện.

Bên cạnh đó, UBND huyện Nghĩa Hưng đã có sự khen thưởng phù hợp với các công chức có kết quả xuất sắc trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Vì vậy, trình độ chuyên môn của công chức của UBND huyện Nghĩa Hưng trong những năm qua tăng lên đáng kể, chủ yếu là trình độ Đại học và sau Đại học. Bên cạnh việc khích lệ, công chức học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn; UBND huyện Nghĩa Hưng rất chú trọng công tác luân chuyển công chức. Việc luân chuyển vị trí công tác trong các đơn vị thuộc UBND huyện không chỉ thụ động theo quy định của Nhà nước mà còn được bố trí sắp xếp khoa học, bài bản. Luân chuyển luôn đảm bảo mỗi 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 công chức được luân chuyển chưa có kinh nghiệm sẽ được sắp xếp cạnh công chức có nhiều kinh nghiệm của phòng, ban đó. Việc chú trọng đến đào tạo, bồi dưỡng công chức của lãnh đạo huyện đã giúp cho UBND huyện Nghĩa Hưng luôn nằm trong top đầu của của tỉnh Nam Định về việc hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

1.5.3. Bài học kinh nghiệm rút ra cho đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình

Nhận thức được vai trò, vị trí và tầm quan trọng của việc đào tạo, bồi dưỡng công chức trong giai đoạn hiện nay, Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm như sau:

Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh cần đổi mới nội dung, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài, cách thức tuyển chọn công chức; bố trí, sử dụng hợp lý công chức sau khi tuyển dụng; cần coi trọng công tác quy hoạch cán bộ, vận dụng sáng tạo, phù hợp theo đặc điểm, tình hình địa

phương; chú trọng xây dựng quy hoạch cán bộ trẻ dài hạn; xây dựng quy hoạch công chức chuyên môn, nghiệp vụ.

- Chú trọng đào tạo về thái độ, lễ lối, tác phong làm việc chuyên nghiệp; không quan liêu, hách dịch, cửa quyền. Đây chính là yếu tố quan trọng quyết định đến hiệu quả làm việc của mỗi công chức trong UBND huyện Yên Khánh.

- Chính sách thu hút nhân tài đã và đang được nhiều địa phương triển khai, áp dụng, việc thực hiện thi tuyển công chức do Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh tổ chức được áp dụng công khai, nghiêm túc, công bằng, minh bạch và đẩy mạnh việc thu hút Thạc sỹ và sinh viên các trường Đại học có bằng Giỏi, chuyên môn phù hợp về công tác tại đơn vị nhằm trẻ hoá, tiếp cận nhanh chóng khi được cử đi đào tạo, bồi dưỡng.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng cần quan tâm thường xuyên, kịp thời, đặc biệt là đào tạo, bồi dưỡng công chức trẻ mới vào làm việc tại UBND huyện Yên Khánh. Bởi đây là những công chức góp phần cải thiện đáng kể hiệu quả công việc của cơ quan, đơn vị nếu được quan tâm, đào tạo, bồi dưỡng phẩm chất, nghiệp vụ.

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN HUYỆN YÊN KHÁNH, TỈNH NINH BÌNH

2.1. Khái quát về Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh

2.1.1. Giới thiệu chung về huyện Yên Khánh

2.1.1.1. Đặc điểm tự nhiên

Yên Khánh là huyện nằm ở phía Đông Nam tỉnh Ninh Bình, hình dáng giống con chim Bằng đang tung cánh bay lên, biểu tượng cho ý chí và nghị lực phi thường của các thế hệ con người nơi đây, trải qua bao gian nan thử thách, tình đất, tình người vẫn thủy chung, gắn bó, kiên cường vững bước đi lên, cùng với dân tộc, đất nước viết nên những trang sử vàng chói lọi trong lịch sử dựng nước và giữ nước của dân tộc Việt Nam anh hùng.

Phía Bắc và phía Đông Nam giáp hai huyện Ý Yên và Nghĩa Hưng tỉnh Nam Định; Phía Nam giáp huyện Kim Sơn; Phía Tây giáp huyện Yên Mô; Phía Tây Bắc giáp Thành phố Ninh Bình.

Chiều dài của huyện Yên Khánh là từ xã Khánh Hòa (phía Tây Bắc huyện) đến xã Khánh Thành (phía Nam huyện) khoảng 26 km.

Chiều rộng từ xã Khánh Tiên (phía Đông) đến xã Khánh Hồng (phía Tây) theo đường chim bay khoảng 15km.

Phía Bắc và phía Đông Nam giáp hai huyện Ý Yên và Nghĩa Hưng tỉnh Nam Định, phía Nam giáp huyện Kim Sơn, phía Tây giáp huyện Yên Mô, phía Tây Bắc giáp Thành phố Ninh Bình.

Chiều dài của huyện Yên Khánh là từ xã Khánh Hòa (Phía Tây Bắc huyện) đến xã Khánh Thành (phía Nam huyện) khoảng 26 km. Chiều rộng từ xã Khánh Tiên (phía Đông) đến xã Khánh Hồng (phía Tây) theo đường chim bay khoảng 15km.

Yên Khánh là huyện đồng bằng thuần nhất, địa hình tương đối bằng phẳng tạo tiềm năng phát triển nông nghiệp (trồng lúa, rau màu và các cây công nghiệp ngắn ngày); công nghiệp (chế biến lương thực, thực phẩm và các làng nghề truyền thống); các ngành dịch vụ...

Yên Khánh có bề dày văn hiến, là đất anh hùng. Trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam Xã hội chủ nghĩa; đất và người nơi đây vẫn một lòng thủy chung, kiên cường, cùng cả nước xây dựng quê hương đất nước ngày càng giàu đẹp, văn minh.

2.1.1.2. Đặc điểm về dân cư

Huyện có diện tích 142,60 km², dân số năm 2019 là 147.069 người, mật độ dân số đạt 1.031 người/km². Huyện có 20% dân số theo đạo Thiên Chúa. So với các huyện, thành phố khác trong tỉnh thì Yên Khánh là một huyện có mật độ dân số cao, mật độ dân số không đều giữa các xã, thị trấn trong huyện, tập trung cao ở các xã, thị trấn gần trung tâm thành phố Ninh Bình.

2.1.1.3. Đặc điểm về kinh tế - xã hội

Là huyện thuần nông còn nhiều khó khăn, trên cơ sở xác định rõ vị trí, ý nghĩa, tầm quan trọng của việc thực hiện Chương trình mục tiêu Quốc gia về xây dựng NTM, ngay từ khi bắt đầu thực hiện, Huyện ủy, UBND huyện Yên Khánh đã thường xuyên tập trung lãnh đạo, chỉ đạo quyết liệt và triển khai đồng bộ, toàn diện, sâu sát, có trọng tâm, trọng điểm; cả hệ thống chính trị từ huyện đến cơ sở đã có sự vào cuộc tích cực.

Từ năm 1994 đến năm 2018: Kinh tế liên tục phát triển, tốc độ tăng trưởng từ 5,5% năm lên bình quân 13,5% (nhiều năm đạt 15% đến 16%, năm 2018 là 10,4%), tỷ trọng công nghiệp - tiểu thủ công nghiệp - xây dựng tăng từ 9% lên 69,5%, tỷ trọng nông, lâm nghiệp, thủy sản giảm từ 82% xuống còn 13,1%, tỷ trọng dịch vụ từ 9% lên 17,4%.

Giá trị sản xuất công nghiệp tăng gấp 341 lần so với năm 1994. Giá trị sản xuất nông, lâm nghiệp, thủy sản từ 195 tỷ đồng lên 1625,2 tỷ đồng năm 2018; năng suất lúa tăng từ 40,2 tạ/ha/năm lên 61,7 tạ/ha/năm; bình quân lương thực đầu người từ 528kg/người/năm lên 668kg/người/năm; giá trị sản xuất/ha canh tác năm 2018 đạt 137,7 triệu đồng/ha, tăng 7,65 lần; thu ngân sách ngoài khu công nghiệp đạt 374,04 tỷ đồng. Đặc biệt, việc xây dựng mô hình sản xuất, nhờ áp dụng khoa học công nghệ cao, tạo chuỗi giá trị liên kết từ khâu sản xuất đến khâu tiêu thụ sản phẩm đạt nhiều kết quả tích cực đưa Yên Khánh trở thành huyện đứng đầu về chuyển dịch cơ cấu nông nghiệp. Toàn huyện có trên 300 mô hình sản xuất nông nghiệp có hiệu quả có số vốn đầu tư từ 500 triệu đồng trở lên. Cơ giới hóa trong sản xuất nông nghiệp ngày càng được áp dụng rộng rãi, đến nay trên toàn huyện 100% diện tích làm đất bằng máy, trên 90% diện tích lúa được thu hoạch bằng máy gặt đập liên hoàn. Nhiều doanh nghiệp, tổ chức cá nhân tham gia vào quá trình sản xuất tạo chuỗi giá trị từ khâu sản xuất đến tiêu thụ sản phẩm.

Sau 8 năm xây dựng nông thôn mới, với sự quyết tâm của cả hệ thống chính trị, sự chung sức đồng lòng của cán bộ, Đảng viên và tầng lớp nhân dân huyện Yên Khánh đã đạt được nhiều kết quả nổi bật: Cơ sở hạ tầng được đầu tư đồng bộ, khang trang, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội; sản xuất nông nghiệp, tiểu thủ công nghiệp phát triển ổn định; đời sống vật chất và tinh thần của người dân được nâng cao. Năm 2018, huyện Yên Khánh vinh dự đón nhận huyện đạt chuẩn nông thôn mới. Điều đó góp phần không nhỏ thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, nguồn lực của địa phương trong những năm tiếp theo.

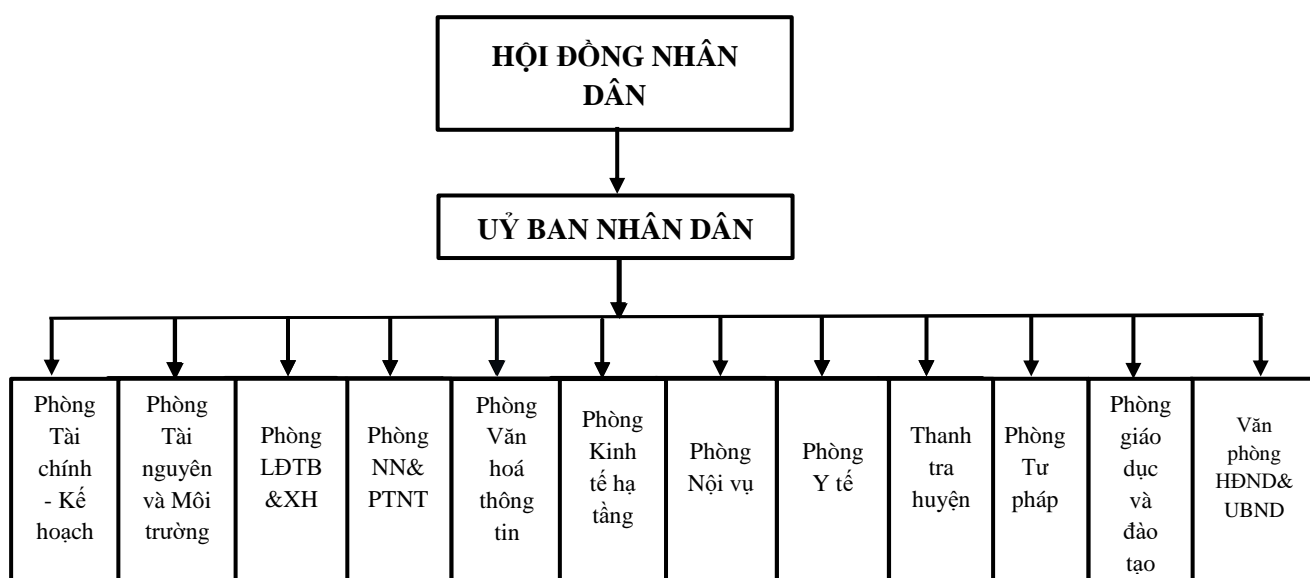
2.1.2. Cơ cấu tổ chức bộ máy của Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình

*** Cơ cấu tại UBND huyện Yên Khánh:**

- HĐND huyện gồm các đại biểu HĐND do cử tri ở huyện bầu ra, nhiệm kỳ mỗi khóa của HĐND là 05 năm. Thường trực HĐND gồm Chủ tịch HĐND, hai Phó chủ tịch HĐND và các ủy viên là Trưởng ban của HĐND huyện.

- UBND huyện do HĐND huyện bầu ra gồm: Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND và các ủy viên.

- Các phòng chuyên môn thuộc UBND huyện: Văn phòng HĐND&UBND, Phòng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Phòng Kinh tế - Hạ tầng, Phòng Tài nguyên và Môi trường, Phòng Tài chính – Kế hoạch, Phòng Nội vụ, Phòng Tư pháp, Thanh tra huyện, Phòng Y tế, Phòng Giáo dục và Đào tạo, Phòng Văn hoá và Thông tin, Phòng LĐ-TB&XH.



Sơ đồ 2.1. Sơ đồ tổ chức bộ máy chính quyền tại UBND huyện Yên Khánh

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Yên Khánh)

* **Nhiệm vụ, quyền hạn của Ủy ban nhân dân huyện** (Theo luật tổ chức chính quyền địa phương ngày 19/6/2015):

- Xây dựng, trình Hội đồng nhân dân huyện quyết định các nội dung quy định tại các điểm a, b, c và g khoản 1, khoản 2 và khoản 3 Điều 26 của Luật này và tổ chức thực hiện các nghị quyết của Hội đồng nhân dân huyện.

- Quy định tổ chức bộ máy và nhiệm vụ, quyền hạn cụ thể của cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân huyện.

- Tổ chức thực hiện ngân sách huyện; thực hiện các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, phát triển công nghiệp, xây dựng, thương mại, dịch vụ, du lịch, nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản, mạng lưới giao thông, thủy lợi, xây dựng điểm dân cư nông thôn; quản lý và sử dụng đất đai, rừng núi, sông hồ, tài nguyên nước, tài nguyên khoáng sản, nguồn lợi ở vùng biển, tài nguyên thiên nhiên khác; bảo vệ môi trường trên địa bàn huyện theo quy định của pháp luật.

- Thực hiện các nhiệm vụ về tổ chức và bảo đảm việc thi hành Hiến pháp và pháp luật, xây dựng chính quyền và địa giới hành chính, giáo dục, đào tạo, khoa học, công nghệ, văn hóa, thông tin, thể dục, thể thao, y tế, lao động, chính sách xã hội, dân tộc, tôn giáo, quốc phòng, an ninh, trật tự, an toàn xã hội, hành chính tư pháp, hỗ trợ tư pháp và các nhiệm vụ, quyền hạn khác theo quy định của pháp luật.

- Thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn do cơ quan nhà nước cấp trên phân cấp, ủy quyền.

- Phân cấp, ủy quyền cho Ủy ban nhân dân cấp xã, cơ quan, tổ chức khác thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn của Ủy ban nhân dân huyện.

2.1.3. Thực trạng đội ngũ công chức của UBND huyện Yên Khánh.

2.1.3.1. Số lượng công chức tại UBND huyện Yên Khánh

Quy mô cơ cấu CBCC tại UBND huyện Yên Khánh bao gồm:

- Cán bộ: Là Chủ tịch, các Phó Chủ tịch; Trưởng, Phó các phòng chuyên môn thuộc UBND huyện.

- Công chức: Là Chuyên viên các phòng chuyên môn thuộc UBND huyện.

Bảng 2.1. Số lượng cán bộ, công chức các phòng, ban tại UBND huyện Yên Khánh giai đoạn 2016-2020

STT	Phòng, ban trực thuộc UBND huyện	Số lượng công chức qua các năm (người)				
		Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
1	Cán bộ, công chức lãnh đạo cấp huyện	6	6	6	6	6
2	Cán bộ, công chức lãnh đạo cấp phòng	30	31	31	32	32
3	Công chức chuyên môn, nghiệp vụ	29	31	32	33	33
TỔNG CỘNG		65	68	69	71	71

(Nguồn: Phòng Nội vụ UBND huyện Yên Khánh)

Qua bảng số liệu trên, cho thấy:

- Về số lượng cán bộ, công chức: Số lượng cán bộ, công chức lãnh đạo hàng năm tương đối ổn định, đảm bảo bố trí đủ số lượng chức vụ cán bộ lãnh đạo, quản lý của UBND huyện và các Phòng.

- Công chức chuyên môn, nghiệp vụ tại các Phòng: cơ bản đảm bảo phân bổ cơ cấu chức danh theo tiêu chuẩn quy định của các văn bản pháp luật, một số chức danh được bố trí nhiều như là Văn phòng HĐND và UBND huyện, Phòng Tài chính - Kế hoạch, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội nhằm đảm bảo phù hợp với tình hình thực tế, khối lượng công việc. Số lượng công chức chuyên môn, nghiệp vụ tăng dần qua các năm, năm 2016 có 29 công chức, đến năm 2020 có 33 công chức, tăng 04 công chức nhưng số lượng tăng không đáng kể. Năm 2019-2020, số lượng công chức không thay

đôi do trong năm 2020 UBND huyện chỉ tổ chức thi tuyển viên chức, không có chỉ tiêu thi tuyển công chức.

Số lượng cán bộ, công chức cơ quan UBND huyện Yên Khánh năm 2016 tổng số là 65 người, đến năm 2020 là 71 người. Trong giai đoạn năm 2016-2020 số lượng cán bộ, công chức tương đối ổn định, không biến động nhiều. Nguyên nhân chính là do chỉ điều chỉnh lại số lượng cán bộ ở một số chức danh, tuyển mộ thêm một số công chức trẻ có trình độ tốt về huyện làm việc. Số lượng cán bộ, công chức đến năm 2020 đã đảm bảo đủ số lượng theo từng vị trí chức danh, qua đó nhằm hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao của UBND huyện.

2.1.3.2. Cơ cấu công chức tại UBND huyện Yên Khánh

* Cơ cấu công chức phân theo ngạch:

Bảng 2.2. Thống kê trình độ quản lý Nhà nước cán bộ, công chức tại UBND huyện Yên Khánh giai đoạn 2016-2020

TT	Ngạch	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Chuyên viên cao cấp	0	0	0	0	1	1.45	1	1.41	1	1.41
2	Chuyên viên chính	13	20	16	23.53	16	23.19	17	23.94	17	23.94
3	Chuyên viên	34	52.31	35	51.47	35	50.72	38	53.52	38	53.52
4	Cán sự	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Chưa qua đào tạo	18	27.69	17	25	17	24.64	15	21.13	15	21.13
Tổng		65	100	68	100	69	100	71	100	71	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ UBND huyện Yên Khánh)

Dựa vào bảng 2.2 có thể nhận thấy: Trình độ quản lý Nhà nước của CBCC tại UBND huyện Yên Khánh đã được bồi dưỡng. Tuy nhiên, đến năm 2020, số CBCC chưa qua đào tạo là 15 người (chiếm tỷ lệ 21.13%); Cán bộ, công chức có trình độ chuyên viên chiếm tỷ lệ lớn là 38 người (chiếm tỷ lệ 53.52%); Cán bộ, công chức có trình độ chuyên viên chính là 17 người (chiếm tỷ lệ 23.94%); Cán bộ, công chức trình độ quản lý nhà nước chuyên viên cao cấp là 01 người (chiếm tỷ lệ 1.41%); Cán sự không có người nào. Qua đánh giá trên cho thấy, trình độ quản lý Nhà nước của đội ngũ CBCC cơ quan UBND huyện Yên Khánh là chưa cao. Do vậy, lãnh đạo huyện cần phải quan tâm thường xuyên và tiếp tục bồi dưỡng trình độ quản lý Nhà nước cho đội ngũ CBCC của UBND huyện Yên Khánh.

* Cơ cấu công chức phân theo độ tuổi:

Bảng 2.3. Cơ cấu công chức theo độ tuổi tại UBND huyện Yên Khánh giai đoạn 2016-2020

TT	Độ tuổi	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Dưới 30 tuổi	17	26.15	18	26.47	18	26.09	20	28.17	20	28.17
2	Từ 31-50 tuổi	32	49.23	34	50	35	50.72	36	50.70	36	50.70
3	Từ 51-60 tuổi	16	24.62	16	23.53	16	23.19	15	21.13	15	21.13
Tổng		65	100	68	100	69	100	71	100	71	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ UBND huyện Yên Khánh)

Từ bảng 2.3 trên, có thể nhận thấy: Đội ngũ CC huyện có sự chuyển tiếp giữa các thế hệ. Năm 2020, CBCC ở độ tuổi dưới 30 là 20 người (chiếm

tỷ lệ 28.17%); CC ở độ tuổi từ 30-50 tuổi là 36 người (chiếm tỷ lệ 50.70%); CC có độ tuổi từ 51-60 tuổi là 15 người (chiếm tỷ lệ 21.13%). Qua đó, cho thấy tỷ lệ đội ngũ CC tại UBND huyện Yên Khánh khá trẻ. Đây là điểm mạnh của đội ngũ công chức huyện, là độ tuổi thể hiện sự trưởng thành, chín chắn về nhận thức, đã có nhiều năm công tác trong ngành, lĩnh vực công tác nên có nhiều kinh nghiệm trong hoạt động quản lý, quan hệ giao tiếp, dễ tạo được uy tín và sự tin tưởng trong công tác đối ngoại, đối nội. Đây là lớp kế cận chất lượng cho các chức danh lãnh đạo của huyện sau này.

2.1.3.3. Chất lượng đội ngũ công chức của UBND huyện Yên Khánh

Chất lượng đội ngũ công chức được đánh giá qua nhiều tiêu chí khác nhau như: Trình độ chuyên môn (Cao đẳng, Trung cấp, Đại học, Sau Đại học), trình độ lý luận chính trị (Sơ cấp, Cao cấp, Trung cấp), Chứng chỉ Tin học, Ngoại ngữ theo quy định từng vị trí, chức danh...

* Trình độ chuyên môn của công chức:

Bảng 2.4. Trình độ chuyên môn của công chức tại UBND huyện Yên Khánh giai đoạn 2016-2020

TT	Trình độ chuyên môn	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Tiến sĩ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Thạc sĩ	10	15.38	13	18.84	16	23.19	18	25.35	19	26.76
3	Đại học	54	83.08	55	79.71	53	76.81	53	74.65	52	73.24
4	Cao đẳng	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Trung cấp	1	1.54	1	1.45	0	0	0	0	0	0
Tổng		65	100	68	100	69	100	71	100	71	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ UBND huyện Yên Khánh)

Căn cứ vào bảng 2.4 trên, nhận thấy: Trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức tại UBND huyện Yên Khánh có sự thay đổi theo chiều hướng phát triển. Năm 2016, số CC có trình độ Thạc sỹ là 10 người (chiếm tỷ lệ 15.38%); đến năm 2020 số CC có trình độ Thạc sỹ là 19 người (chiếm tỷ lệ 26.76%), tăng 09 người. Qua đó, cho thấy trình độ năng lực của CC tại UBND huyện Yên Khánh ngày càng đc nâng cao. Nguyên nhân chính do một số công chức ở trình độ đại học đã học nâng cao lên trình độ thạc sỹ và một số công chức đến tuổi nghỉ hưu, không có công chức trình độ cao đẳng, trung cấp bởi luật mới của Nhà nước quy định tiêu chuẩn công chức cấp huyện phải có trình độ Đại học trở lên. Từ đó cho thấy, số lượng công chức tại UBND huyện Yên Khánh ngày càng được nâng cao, cải thiện.

* Trình độ lý luận chính trị:

Bảng 2.5. Trình độ lý luận chính trị của công chức tại UBND huyện Yên Khánh giai đoạn 2016-2020

TT	Trình độ lý luận chính trị	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Cử nhân	2	3.08	3	4.41	3	4.35	3	4.23	3	4.23
2	Cao cấp	10	15.38	12	17.65	16	23.19	17	23.94	18	25.35
3	Trung cấp	26	40	29	42.65	31	44.93	32	45.07	34	47.89
4	Sơ cấp	13	20	12	17.65	10	14.49	9	12.68	7	9.86
5	Chưa qua đào tạo	14	21.54	12	17.65	9	13.04	10	14.08	9	12.68
Tổng		65	100	68	100	69	100	71	100	71	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ UBND huyện Yên Khánh)

Từ bảng số liệu trên, có thể thấy: Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ CC biến động không đáng kể qua các năm. Năm 2020, số CC chưa qua đào tạo là 09 người (chiếm tỷ lệ 12.68%); số CC có trình độ Sơ cấp là 07 người (chiếm tỷ lệ 9.86%); số CC có trình độ Trung cấp là 34 người (chiếm tỷ lệ 47.89%); số CC có trình độ Cao cấp là 18 người (chiếm tỷ lệ 25.35%) và cử nhân là 03 người (chiếm tỷ lệ 4.23%). Qua đó nhận thấy, trong những năm qua công tác bồi dưỡng lý luận chính trị cho công chức tại UBND huyện Yên Khánh rất được quan tâm, chú trọng.

Tuy nhiên những CC được đào tạo về lý luận, chính trị ở mức cao cấp, cử nhân còn thấp. Vì vậy, trong những năm tiếp theo cần tổ chức công tác nâng cao trình độ lý luận chính trị cho đội ngũ CC trên địa bàn huyện. Nguyên nhân chính là do một số công chức đã nghỉ hưu, chính sách tinh giản biên chế của Nhà nước, luân chuyển vị trí việc làm, biệt phái một số công chức và số công chức chưa qua đào tạo lý luận chính trị đang có xu hướng giảm dần qua các năm; đến năm 2020 chỉ còn có 09 người chưa qua đào tạo lý luận chính trị.

** Trình độ ngoại ngữ, tin học:*

Trình độ ngoại ngữ, tin học của công chức trong những năm gần đây của huyện ngày càng được nâng cao.

Bảng 2.6. Trình độ ngoại ngữ, tin học của công chức tại UBND huyện Yên Khánh giai đoạn 2016-2020

STT	Trình độ Ngoại ngữ, Tin học	Năm 2016		Năm 2017		Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
A. Ngoại ngữ											
1	Trung cấp trở lên	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Chứng chỉ A1, A2, B1	65	100	68	100	69	100	71	100	71	100
B. Tin học											
1	Trung cấp trở lên	1	1.54	1	1.47	1	1.47	1	1.41	1	1.41
2	Chứng chỉ	64	98.46	67	98.53	68	98.55	70	98.59	70	98.59
Tổng số		65	100	68	100	69	100	71	100	71	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ UBND huyện Yên Khánh)

Căn cứ vào bảng số liệu 2.6, cho thấy:

+ 100% CC tại UBND huyện đều có trình độ ngoại ngữ. Từ đó cho thấy, công chức tại UBND huyện đã nhận thức được vai trò của ngoại ngữ trong bối cảnh hiện đại hóa, hội nhập quốc tế hiện nay. Nhưng qua tìm hiểu, phần lớn CC có chứng chỉ ngoại ngữ nhưng không có khả năng sử dụng đọc, hiểu hoặc giao tiếp cơ bản bằng ngoại ngữ. Thực tế, các chứng chỉ ngoại ngữ hiện nay chỉ mang tính chất hoàn thiện hồ sơ, chưa phản ánh đúng khả năng trình độ của đội ngũ công chức.

+ 100% CC đều có trình độ đạt chuẩn công nghệ thông tin theo quy định; 01 công chức có trình độ tin học Cao đẳng. Qua đó, làm tăng hiệu quả

thực thi công vụ, tiếp thu những thành tựu về khoa học - công nghệ, sử dụng được máy móc, phương tiện trang thiết bị hiện đại; có kiến thức tin học để có thể vận hành chính quyền điện tử một cách trôi chảy và hiệu quả, có hiểu biết luật pháp và các thông lệ quốc tế phục vụ cho công tác chuyên môn, nhằm nâng cao dịch vụ công và thực hiện cải cách thủ tục hành chính nhanh gọn nhằm phục vụ nhân dân ngày càng tốt hơn, đảm bảo chỉ đạo điều hành, trao đổi thông tin thông suốt, kịp thời giữa các phòng, ban, đơn vị. Vì vậy, yêu cầu công chức phải biết sử dụng thành thạo công nghệ thông tin và ngoại ngữ.

2.2. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh.

2.2.1. Thực trạng xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức

Công tác đào tạo, bồi dưỡng công nói chung và đào tạo bồi dưỡng công chức tại UBND huyện Yên Khánh nói riêng chịu sự điều chỉnh chung của các văn bản quy phạm pháp luật về ĐTBĐ công chức; văn bản hướng dẫn của Bộ chuyên ngành về ĐTBĐ. Ở UBND huyện Yên Khánh không có bộ phận chuyên trách đào tạo, bồi dưỡng công chức. Công tác tham mưu, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu do phòng Nội vụ tổ chức, lên kế hoạch thực hiện và trình lãnh đạo phê duyệt.

Xác định đào tạo, bồi dưỡng với mục đích trang bị, phát triển kiến thức, năng lực quản lý, điều hành, thực thi công vụ và trình độ lý luận, đạo đức cách mạng của đội ngũ cán bộ, công chức, từng bước đáp ứng yêu cầu của việc kiện toàn và phát triển hiệu lực, hiệu quả của hệ thống chính trị. Những năm trở lại đây, UBND huyện Yên Khánh luôn quan tâm và chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CC tại đơn vị.

Từ việc huyện tổ chức đánh giá thực trạng số lượng, chất lượng đội ngũ CC. Qua đó, xác định được những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân làm cơ sở thực tiễn xác định nhu cầu ĐTBĐ.

a, Huyện tổ chức đánh giá thực trạng số lượng, chất lượng đội ngũ CC

Bảng 2.7. Biểu số liệu thực trạng số lượng, chất lượng đội ngũ công chức trong 6 tháng đầu năm 2019

STT	Các chỉ tiêu	Chia theo trình độ đào tạo				
		Chuyên môn (người)	Chính trị (người)	Quản lý Nhà nước (người)	Tin học (người)	Ngoại ngữ (người)
1	CBCC giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý	32	32	32	32	32
2	CC không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý	27	14	27	27	27
Tổng		59	46	59	59	59

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Yên Khánh)

Qua biểu 2.7, ta thấy:

* Trình độ chuyên môn:

- Nhóm cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý:

+ Thạc sỹ: 10 người

+ Đại học: 22 người

- Nhóm công chức, viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý:

+ Thạc sỹ: 3 người

+ Đại học: 24 người

* Đào tạo lý luận chính trị:

- Nhóm cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý:

+ Cử nhân: 01 người;

+ Cao cấp lý luận chính trị: 18 người;

+ Trung cấp lý luận chính trị: 13 người.

- Nhóm công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý:

+ Trung cấp lý luận chính trị: 14 người.

* Quản lý Nhà nước:

- Nhóm cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý:

+ Chuyên viên chính: 12 người

+ Chuyên viên: 20 người

- Nhóm công chức, viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý:

+ Chuyên viên chính: 02 người

+ Chuyên viên: 11 người

+ Còn lại: 14 người

* Chứng chỉ Tin học:

- Nhóm cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý:

+ Đại học: 01 người

+ Chứng chỉ: 31 người

- Nhóm công chức, viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý:

+ Cao đẳng: 01 người

+ Chứng chỉ: 26 người

* Chứng chỉ Ngoại ngữ:

- Nhóm cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý:

+ Theo khung năng lực: B1 (09 người)

+ Chứng chỉ: B (22 người); C (01 người)

- Nhóm công chức, viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý:

+ Theo khung năng lực: B1 (03 người)

+ Chứng chỉ: A (01 người); B (21 người); C (02 người)

Thông qua việc đánh giá thực trạng này và thực tế làm việc, tác giả nhận thấy việc xác định nhu cầu ĐTBĐ tại UBND huyện Yên Khánh đã xác định được những vấn đề về đạt chuẩn hay chưa đạt chuẩn của CC huyện. Từ

đó, xác định được những người cần ĐTBD để đạt chuẩn và dựa trên định hướng của cơ quan cấp trên.

Như đã phân tích ở phần thực trạng số lượng, chất lượng đội ngũ CBCC, có thể thấy trình độ chuyên môn của đội ngũ CBCC không thấp nhưng tổ chức đào tạo lại đa dạng, chưa đồng nhất về trình độ và kiến thức chuyên ngành và kỹ năng làm việc còn hạn chế. Do tình giãn biên chế nên nhiều khi công chức kiêm nhiệm những việc không đúng chuyên ngành. Vì vậy, để đáp ứng được yêu cầu công việc ngày càng cao thì nhu cầu về ĐTBD cho cán bộ, công chức tại UBND huyện Yên Khánh là rất cần thiết.

b, Huyện tổ chức các lớp đăng ký học

Huyện tổ chức các lớp đăng ký học cho CC dựa trên:

- Nhu cầu cá nhân của CC
- Nhu cầu của đơn vị.

Bảng 2.8. Thống kê đăng ký nhu cầu CBCC đi học các lớp ĐTBD năm 2020

STT	Nội dung	Số lượng (người)	
		Cán bộ	Công chức
1	Lớp chuyên viên cho CBCC cấp huyện	0	5
2	Lớp chuyên viên chính cho CBCC cấp huyện	3	0
3	Lớp bồi dưỡng lãnh đạo cấp phòng	1	1
Tổng		4	6

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Yên Khánh)

Từ bảng 2.8 trên, tác giả có thể nhận thấy:

Dựa trên nhu cầu đăng ký học của CBCC, tổng hợp ý kiến của đơn vị và nhu cầu, nguyện vọng của CBCC trong các đơn vị tại UBND huyện, phòng Nội vụ huyện lập danh sách các khóa đào tạo cho từng năm.

* Nhu cầu ĐTBĐ nâng cao trình độ chuyên môn:

Để đáp ứng được yêu cầu công việc ngày càng cao thì nhu cầu về ĐTBĐ chuyên môn cho công chức là cấp thiết.

Qua khảo sát có 66/71 CC đạt 93% công chức có nhu cầu bồi dưỡng nâng cao kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ.

* Nhu cầu về đào tạo lý luận chính trị và quản lý Nhà nước:

Theo thống kê của Phòng Nội vụ, tính đến năm 2020, còn 9/71 người chưa qua đào tạo lý luận chính trị (chiếm 12.68%); số người được đào tạo cử nhân là 3/71 người (chiếm 4.23%), cao cấp là 18/71 người (chiếm 25.35%) . Và theo khảo sát, có 68/71 người (chiếm 96%) có nhu cầu bổ sung kiến thức về Lý luận chính trị; có 42 người (chiếm 59%) có nhu cầu bổ sung kiến thức về Quản lý Nhà nước.

Qua đó cho thấy, nhu cầu ĐTBĐ về lý luận chính trị và Quản lý Nhà nước của công chức tại UBND huyện Yên Khánh là khá cao.

* Nhu cầu về đào tạo ngoại ngữ, tin học:

Muốn đáp ứng nhu cầu phát triển của một nền hành chính hiện đại, đội ngũ CC ngoài việc cần trang bị kiến thức và kỹ năng chuyên môn còn cần phải có hiểu biết về trình độ ngoại ngữ, tin học.

Do đặc thù công việc, mọi hoạt động nghiệp vụ của CC tại UBND huyện Yên Khánh đều cần sử dụng phần mềm: phần mềm quản lý công văn đi, đến iOffice, phần mềm excel... Việc sử dụng thành thạo các phần mềm trên góp phần rút ngắn thời gian giải quyết công việc. Bên cạnh đó, theo yêu cầu của các văn bản quy phạm pháp luật mới thì đòi hỏi CC cần có chứng chỉ

ngoại ngữ trình độ A2 trở lên. Do đó, CC tại UBND huyện Yên Khánh cần được ĐTBD kiến thức tin học, ngoại ngữ để đáp ứng được yêu cầu đề ra.

Theo khảo sát, có 51/71 công chức (chiếm 72%) muốn được ĐTBD về ngoại ngữ, tin học.

Qua đó cho thấy, UBND huyện Yên Khánh đã xác định nhu cầu ĐTBD, cử cán bộ, công chức tham gia các khóa đào tạo do Tỉnh, Huyện ủy, UBND huyện tổ chức. Bên cạnh đó, UBND huyện cũng xây dựng kế hoạch tổ chức các khóa ĐTBD 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 CBCC tại UBND huyện Yên Khánh. Tuy nhiên, việc xác định nhu cầu đào tạo chưa thực sự bài bản trên cơ sở phân tích tổ chức, phân tích công việc và đánh giá năng lực của CBCC.

Như đã phân tích ở phần thực trạng đánh giá thực trạng số lượng, chất lượng đội ngũ CBCC, có thể thấy trình độ chuyên môn của đội ngũ CBCC không thấp nhưng tổ chức đào tạo lại đa dạng, chưa đồng nhất về trình độ và kiến thức chuyên ngành và kỹ năng làm việc còn hạn chế. Do tình giãn biên chế nên nhiều khi công chức kiêm nhiệm những việc không đúng chuyên ngành. Do đó, để đáp ứng được yêu cầu công việc ngày càng cao thì nhu cầu về ĐTBD và tổ chức mở các lớp ĐTBD cho cán bộ, công chức tại UBND huyện Yên Khánh là rất cần thiết.

Như vậy, thực trạng xác định nhu cầu ĐTBD làm cơ sở để xây dựng kế hoạch ĐTBD công chức.

2.2.2. Thực trạng xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức

Xác định rõ vị trí, vai trò quan trọng của công tác ĐTBD công chức trong sự phát triển kinh tế - xã hội của huyện. Vì vậy, trong những năm qua UBND huyện Yên Khánh luôn đề cao công tác ĐTBD công chức huyện để

nâng cao chất lượng đội ngũ CC tại UBND huyện nhằm đáp ứng tốt yêu cầu của công việc.

Lập kế hoạch ĐTBĐ dựa trên văn bản phòng Nội vụ đăng ký với Tỉnh, đăng ký theo nhu cầu của CC để mở các lớp ĐTBĐ.

Quyết định số: 42/2019/QĐ-UBND ngày 30/10/2019 của UBND tỉnh Ninh Bình về việc Ban hành quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Ninh Bình:

* Tại điều 10: Trách nhiệm của sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố của Quyết định số: 42/2019/QĐ-UBND về ban hành Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Ninh Bình:

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức thuộc phạm vi quản lý gửi về Sở Nội vụ trước ngày 15 tháng 6 hàng năm để tổng hợp xây dựng dự thảo kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng khối Nhà nước của năm liền kê báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh và trình Ban Thường vụ Tỉnh ủy (qua Ban Tổ chức Tỉnh ủy) xem xét, phê duyệt.

- Tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hàng năm của cơ quan, đơn vị sau khi được phê duyệt:

+ Quyết định cử cán bộ, công chức thuộc thẩm quyền quản lý đi bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên ngành, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước chuyên ngành, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, kiến thức hội nhập quốc tế, tiếng dân tộc, tin học, ngoại ngữ ở trong nước;

+ Đề nghị cơ quan có thẩm quyền quyết định cử cán bộ, công chức đi bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, kiến thức quốc phòng và an ninh, đi học lý luận chính trị, đi ôn, dự thi và đi học sau đại học ở trong nước. Đề nghị Sở Nội vụ quyết định cử cán bộ, công chức cấp xã là người dân tộc thiểu số hoặc công tác tại các xã miền núi, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số,

vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn đi học trung cấp, cao đẳng, đại học ở trong nước;

+ Đề nghị Sở Nội vụ thẩm định, trình Ủy ban nhân dân tỉnh quyết định cử cán bộ, công chức thuộc thẩm quyền quản lý tham gia dự tuyển và đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài;

+ Nếu cử cán bộ, công chức đi học trái thẩm quyền thì phải chịu trách nhiệm đối với hành vi vi phạm kỷ luật hành chính đã thực hiện;

+ Đề nghị Sở Nội vụ thẩm định, xem xét ra quyết định mở lớp đối với các lớp đã được Ban Thường vụ Tỉnh ủy phê duyệt trong Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hàng năm theo quy định. Riêng các lớp ngoài Kế hoạch đã được phê duyệt, đề nghị Sở Nội vụ thẩm định, trình Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét quyết định. Tổ chức thực hiện đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức theo quy định tại Thông tư số 10/2017/TT-BNV ngày 29/12/2017 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ quy định về đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức. Báo cáo kết quả mở lớp về Sở Nội vụ chậm nhất sau 10 ngày kể từ ngày bế giảng lớp học;

+ Tạo điều kiện để cán bộ, công chức thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng theo quy định;

+ Phối hợp với các cơ quan, đơn vị quản lý cán bộ, công chức trong thời gian đi đào tạo, bồi dưỡng; thực hiện việc xử lý bồi thường kinh phí đào tạo đối với các đối tượng có hành vi vi phạm theo Điều 9 Chương II Quy chế này;

+ Báo cáo kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của cơ quan, đơn vị về Ủy ban nhân dân tỉnh (qua Sở Nội vụ) trước ngày 20 tháng 12 hàng năm.

* Tại điều 11. Trách nhiệm của Sở Nội vụ

- Tham mưu đề Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt các đề án, quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và tổ chức triển khai thực hiện sau khi được phê duyệt.

- Hướng dẫn các sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân huyện, thành phố, cơ quan, đơn vị có liên quan xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hàng năm hoặc giai đoạn.

- Tổng hợp, thẩm định đề xuất nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng hàng năm của cơ quan, đơn vị để xây dựng dự thảo kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức khối Nhà nước báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh và trình Ban Thường vụ Tỉnh ủy (qua Ban Tổ chức Tỉnh ủy) xem xét, phê duyệt.

- Thông báo, hướng dẫn, đôn đốc các cơ quan, đơn vị thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hàng năm.

- Căn cứ kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hàng năm và đề nghị của cơ quan, đơn vị, thẩm định, ra quyết định mở lớp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức khối Nhà nước đối với các lớp theo Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đã được Ban Thường vụ Tỉnh ủy phê duyệt hàng năm. Thẩm định, trình Ủy ban nhân dân tỉnh ra quyết định mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức khối Nhà nước ngoài kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đã được phê duyệt hàng năm.

- Chủ trì hoặc phối hợp với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, cơ quan, đơn vị tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh, ngạch và vị trí việc làm cho đội ngũ cán bộ, công chức.

- Quyết định cử cán bộ, công chức khối Nhà nước đi bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn ngạch, chức danh, đi bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý; cử đi ôn, dự thi và đi học sau đại học ở trong nước; cử cán bộ, công chức cấp xã là người dân tộc thiểu số hoặc công tác tại các xã miền núi, vùng sâu, vùng xa,

vùng dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn đi ôn, dự thi và đi học trung cấp, cao đẳng, đại học ở trong nước. Riêng đối với các đối tượng thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Thường trực Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh quản lý thì phải báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Thường trực Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh quyết định.

- Thẩm định, báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh cử cán bộ, công chức đi dự tuyển và đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài.

- Triệu tập cán bộ, công chức đi học các lớp đào tạo, bồi dưỡng do Sở Nội vụ chủ trì tổ chức, quản lý hoặc theo ủy quyền của Ủy ban nhân dân tỉnh.

- Chủ trì phối hợp với các cơ quan có liên quan hướng dẫn thực hiện và kịp thời báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh sửa đổi, bổ sung Quy chế này cho phù hợp với quy định của Chính phủ, Bộ, ngành Trung ương về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

- Thanh tra, kiểm tra công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; tổng hợp, báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh, Bộ Nội vụ kết quả hoạt động đào tạo, bồi dưỡng hàng năm.

Hàng năm, UBND huyện Yên Khánh xây dựng kế hoạch mở lớp đào tạo, bồi dưỡng trình UBND tỉnh Ninh Bình phê duyệt rồi về tổ chức. UBND huyện Yên Khánh không có bộ phận chuyên trách đào tạo, bồi dưỡng công chức. Công tác tham mưu, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu do phòng Nội vụ huyện chịu trách nhiệm. Từ những kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức do UBND huyện Yên Khánh triển khai, UBND huyện Yên Khánh trong phạm vi cho phép, đã chủ động tìm những hướng đi phù hợp để kịp thời nâng cao chất lượng cho đội ngũ công chức của mình.

UBND huyện Yên Khánh đã phân cấp cho Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện phối hợp thực hiện và chịu trách nhiệm mở các lớp ĐTBĐ lý luận chính trị cho các CBCC, viên chức, người lao động trên địa bàn huyện.

2.2.2.1. Kế hoạch ĐTBĐ chuyên môn

Dựa trên nhu cầu ĐTBĐ công chức, phòng Nội vụ huyện xây dựng kế hoạch ĐTBĐ hàng năm.

Quyết định số: 42/2019/QĐ-UBND ngày 30/10/2019 của UBND tỉnh Ninh Bình về việc Ban hành quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Ninh Bình;

Kế hoạch số: 77/KH-UBND ngày 26/6/2017 của UBND huyện Yên Khánh về việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức năm 2018.

Kế hoạch số: 57/KH-UBND ngày 14/6/2017 của UBND huyện Yên Khánh về việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức năm 2019.

Kế hoạch số: 82/KH-UBND ngày 15/7/2019 của UBND huyện Yên Khánh về việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức năm 2020.

Do bản Kế hoạch về ĐTBĐ cán bộ, công chức khá dày, nên tác giả chỉ đóng 01 bản Kế hoạch số: 82/KH-UBND ngày 15/7/2019 của UBND huyện Yên Khánh về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức năm 2020 sau phần phụ lục.

2.2.2.2. Kế hoạch ĐTBĐ lý luận chính trị.

Hầu như ở các huyện đều có Trung tâm bồi dưỡng chính trị. Trong đó, CC huyện đi học phải có văn bản cử đi học.

- Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện, vào cuối năm sẽ xây dựng kế hoạch bồi dưỡng LLCT trình Thường trực Huyện uỷ phê duyệt:

- + Lớp bồi dưỡng đối tượng kết nạp Đảng;
- + Lớp bồi dưỡng LLCT dành cho Đảng viên mới;
- + Lớp sơ cấp LLCT.

+ Riêng đối với lớp Trung cấp LLCT, Trung tâm BDCT huyện sẽ xin ý kiến Thường trực Huyện uỷ. Sau đó Huyện uỷ sẽ có Tờ trình trình lên Ban tổ

chức Tỉnh uỷ phê duyệt có được thực hiện kế hoạch mở lớp bồi dưỡng cho năm tiếp theo hay không.

Bảng 2.9. Trung tâm BDCT huyện lên kế hoạch tổ chức các khóa ĐTBD LLCT năm 2020

STT	Chương trình	Đối tượng	Số lớp	Địa điểm
1	Khai giảng lớp Trung cấp LLCT 2019-2020	Cán bộ, Đảng viên	1	Trường chính trị Tỉnh
2	Bồi dưỡng đối tượng kết nạp Đảng	Quản chúng ưu tú	3	Trung tâm BDCT huyện
3	Bồi dưỡng LLCT cho Đảng viên mới	Đảng viên mới kết nạp	2	Trung tâm BDCT huyện
4	Sơ cấp LLCT	CBCC, Đảng viên	1	Trung tâm BDCT huyện
Tổng			7	

(Nguồn: Trung tâm BDCT huyện)

2.2.3. Thực trạng tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức

Sau quá trình xác định nhu cầu, xây dựng kế hoạch đào tạo cán bộ, công chức, UBND huyện Yên Khánh đã nghiêm túc tổ chức thực hiện ĐTBD theo kế hoạch đề ra.

2.2.3.1. Về việc cử CC đi ĐTBD ở các lớp không do huyện tổ chức

Tổ chức thực hiện kế hoạch ĐTBD công chức ở các lớp ĐTBD không do huyện tổ chức dựa vào các yêu cầu như:

- Chỉ tiêu do cấp trên cử đi ĐTBD và có công văn của cấp trên phê duyệt cho cử CC đi học.
- Văn bản về việc triệu tập CC đi học lớp ĐTBD.

Bảng 2.10. UBND Huyện Yên Khánh tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC năm 2020

STT	Chương trình	Đối tượng	Số lớp
1	Lớp bồi dưỡng kiến thức quản lý Nhà nước ngạch chuyên viên	CBCC	1
2	Lớp bồi dưỡng kiến thức quản lý Nhà nước ngạch chuyên viên chính	CBCC	1
3	Lớp bồi dưỡng lãnh đạo cấp phòng	CBCC	1
4	Lớp Đại học Luật, Đại học Hành chính, Đại học Kinh tế	CBCC	1
5	Lớp bồi dưỡng công tác văn thư, lưu trữ	CBCC	1
6	Khai giảng lớp Cao cấp, Trung cấp LLCT	CBCC	1
Tổng			6

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Yên Khánh)

Các khóa ĐTBĐ được quản lý chặt chẽ, đảm bảo về thời gian, số lượng học viên, đảm bảo mục tiêu ĐTBĐ. Cụ thể:

Đảm bảo thời gian đào tạo phù hợp không được làm xáo trộn tổ chức, hoạt động công việc của cơ quan vẫn được triển khai đều đặn không bị ảnh hưởng hay bị trì hoãn bởi đào tạo. Về mặt nhân lực, đảm bảo số học viên, đối tượng đi học đầy đủ giúp cho khóa học đạt hiệu quả cao.

Thường xuyên kiểm tra, giám sát và quản lý chặt chẽ quá trình học tập, rèn luyện của CBCC; đánh giá kết quả ĐTBĐ bảo đảm thực chất; theo dõi, đánh giá về kết quả học tập của CBCC theo từng thời gian. Trên cơ sở có kế hoạch ĐTBĐ CBCC cho phù hợp trong các năm tiếp theo.

2.2.3.2. Về các lớp ĐTBĐ do huyện tổ chức

Sau khi xây dựng nội dung chương trình, kế hoạch đào tạo cán bộ, công

chức cấp huyện, UBND huyện Yên Khánh đã chỉ đạo các ngành, các cấp liên quan tổ chức thực hiện công tác ĐTBĐ cụ thể:

- Phòng Nội vụ có trách nhiệm chủ trì, tổng hợp nhu cầu ĐTBĐ cán bộ, công chức của các cơ quan, đơn vị tại huyện; xây dựng kế hoạch ĐTBĐ CC vào tháng 6 hàng năm hàng năm báo cáo lãnh đạo UBND huyện; thực hiện kiểm tra, theo dõi, báo cáo kết quả thực hiện kế hoạch ĐTBĐ cán bộ, công chức của huyện cho Ủy ban nhân dân huyện theo định kỳ hàng năm.
- Phòng Tài chính và Kế hoạch huyện có trách nhiệm tham mưu cho UBND huyện và bố trí đủ kinh phí hàng năm theo kế hoạch ĐTBĐ cán bộ, công chức Nhà nước đã phê duyệt. Hướng dẫn việc quản lý, sử dụng, kiểm tra, quyết toán kinh phí đào tạo theo quy định hiện hành của Nhà nước.

Trong 3 năm 2017 - 2020, Ủy ban nhân dân huyện, phòng Nội vụ huyện đã chủ động phối hợp với các trường đào tạo, bồi dưỡng như: Học viện Chính trị Quốc gia, Học viện Hành chính Quốc gia, Trường Chính trị tỉnh, Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện và các trường đại học... trong và ngoài tỉnh, để mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của huyện. Cụ thể, việc tổ chức thực hiện đào tạo được thực hiện như sau:

- Các lớp đào tạo:

+ Đào tạo tại chỗ: những CC mới được tuyển dụng, bổ nhiệm đặc biệt là các công chức mới được tuyển thông qua thi tuyển được tiếp nhận vào cơ quan được Chủ tịch UBND huyện ra quyết định cử các CC lâu năm có kinh nghiệm trong các mảng công việc thực hiện kèm cặp, đánh giá hàng quý, sáu tháng, một năm.

+ Đào tạo định hướng: áp dụng cho tất cả CC khi được tuyển dụng vào UBND huyện Yên Khánh nhằm tạo điều kiện cho CC mới nắm được các thông tin tổng quan về chế độ, chính sách của UBND huyện Yên Khánh, các kiến thức chuyên môn liên quan đến vị trí công việc mà người lao động sẽ

đảm nhận.

+ Tự đào tạo: UBND huyện Yên Khánh khuyến khích tất cả các CC tự đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học phục vụ cho công việc được hỗ trợ về thời gian, tài liệu tổ chức các khóa đào tạo nội bộ, hội thảo chuyên đề: UBND huyện Yên Khánh thường xuyên tổ chức, mở lớp đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng về từng nghiệp vụ chuyên môn khi có thay đổi về văn bản, Nghị định, tập huấn về phần mềm, tổ chức các khóa học ngắn hạn bồi dưỡng nghiệp vụ.

- Xác định phương pháp đào tạo: để ĐTBĐ công chức có chất lượng, hiệu quả, UBND huyện Yên Khánh luôn tạo mọi điều kiện khuyến khích CC tham gia học tập, nâng cao trình độ. CC tại UBND huyện Yên Khánh phần lớn có trình độ nhất định, đã qua thực tiễn, có kinh nghiệm công tác, có khả năng tự nghiên cứu, tự học. Vì vậy, phương pháp đào tạo đối với họ chỉ cần định hướng nội dung học tập, nghiên cứu, nêu vấn đề, tình huống và hướng dẫn, đối thoại để rèn luyện phương pháp, kỹ năng giải quyết vấn đề, xử lý tình huống. Để học tập đạt hiệu quả, chất lượng cao, sau mỗi khóa học nên cho học viên đi nghiên cứu, khảo sát thực tế, thực tập rút kinh nghiệm. Nội dung đi nghiên cứu, khảo sát thực tế phải sát với nội dung bài học; sau đợt nghiên cứu, học viên phải có bài thu hoạch.

- Xác định chương trình đào tạo: Chương trình đào tạo bao gồm những nội dung là: nội dung cần đào tạo, thời gian đào tạo, đối tượng đào tạo. Dựa trên đặc điểm công việc của CBCC đang công tác tại UBND huyện Yên Khánh thì nhu cầu đào tạo chủ yếu tập trung vào các kỹ năng quản lý, kỹ năng chuyên môn, tin học, ngoại ngữ. Hàng 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, Nghị quyết 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. Thường xuyên quán triệt và nâng cao nhận thức, trách nhiệm về tinh thần học tập, tự học tập suốt đời đối với đội ngũ CBCC chủ chốt để làm gương cho các thế hệ tiếp nối. Bảo đảm nguồn kinh phí đào tạo theo phân cấp, đồng thời tranh thủ các nguồn sách của Tỉnh nhằm đáp ứng yêu cầu công tác đào tạo CBCC của UBND huyện trong thời điểm hiện tại và những năm về sau. Bên cạnh đó, UBND thành phố cũng xây dựng nội dung chương trình và phối hợp với các cơ sở đào tạo xây dựng chương trình đào tạo kiến thức quản lý nhà nước để đào tạo kiến thức quản lý nhà nước cho cán bộ công chức của UBND huyện Yên Khánh.

- Lựa chọn giảng viên cho khoá ĐTBĐ: UBND huyện Yên Khánh không có đội ngũ giảng viên chuyên trách của mình. Đối với các hoạt động đào tạo tại chỗ (đào tạo kèm cặp CC mới được tuyển dụng) thường được UBND huyện cử CC có chuyên môn, kinh nghiệm thực hiện kèm cặp, giúp đỡ; đối với các khóa đào tạo nội bộ thì UBND thường tổ chức các buổi hội thảo chuyên đề thường do lãnh đạo UBND huyện hoặc trưởng, các đơn vị phòng ban chủ trì. Còn đối với các việc cử CC tham gia các khóa đào tạo ở bên ngoài thì UBND huyện thường lựa chọn các cơ sở đào tạo chuyên nghiệp để tiến hành đào tạo cho CC của UBND huyện như Trường chính trị huyện, ban tuyên giáo huyện, các trường Đại học có uy tín trong cả nước. Đội ngũ giảng viên do các cơ sở đào tạo đó cung cấp và thực hiện các chương ĐTBĐ theo tiêu chuẩn chức danh như lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, kiến thức và nghiệp vụ chuyên sâu.

Theo kết quả khảo sát của tác giả khả năng truyền đạt của các giảng viên tham gia các khóa ĐTBĐ nhận được kết quả phản ánh như sau:

Bảng 2.11. Đánh giá của CC về khả năng truyền đạt của giảng viên đào tạo năm 2020

STT	Nội dung	Tỷ lệ (%)
1	Giảng viên truyền đạt dễ hiểu	63
2	Giảng viên truyền đạt bình thường	31
3	Giảng viên truyền đạt khó hiểu	4
Tổng		100

(Nguồn: Khảo sát của tác giả)

Khi khảo sát về cách thức truyền đạt của giảng viên, có chiếm 63% cho rằng cách truyền đạt của giảng viên là dễ hiểu có 31% cho rằng cách truyền đạt của giảng viên là bình thường, 4% cho rằng cách thức truyền đạt khó hiểu, nội dung giảng không sinh động, nhàm chán.

- Xác định kinh phí ĐTBĐ: Hàng năm, lãnh đạo UBND huyện Yên Khánh phê duyệt kế hoạch cũng như kinh phí đào tạo của UBND huyện trong năm trên cơ sở nguồn kinh phí ngân sách tỉnh cấp hỗ trợ thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng của huyện và nguồn kinh phí của UBND huyện để phục vụ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng CC. UBND huyện căn cứ vào yêu cầu của từng phòng chức năng, các đơn vị trực thuộc theo từng giai đoạn để có kế hoạch đào tạo trong năm. Kế hoạch đào tạo phải phù hợp với quy chế chi tiêu nội bộ của UBND huyện được áp dụng chung, thống nhất cho tất cả các đơn vị trong toàn UBND huyện. Trong những năm qua, chi phí đào tạo được thống kê như sau:

Bảng 2.12. Nguồn kinh phí ngân sách huyện cấp từ năm 2017-2020

Năm	Kinh phí ngân sách (triệu đồng)
2017	68
2018	71
2019	98
2020	82

(Nguồn: Thu thập của tác giả)

Qua bảng 2.11, tác giả nhận thấy:

+ Năm 2017, Nguồn kinh phí ngân sách huyện cấp thực hiện công tác ĐTBĐ của huyện là: 74.000.000 đồng.

+ Năm 2020, Nguồn kinh phí ngân sách huyện cấp thực hiện công tác ĐTBĐ của huyện là: 82.000.000 đồng.

Như vậy, hàng năm UBND huyện cấp ngân sách chi cho ĐTBĐ CC UBND huyện tăng qua các năm, điều này cho thấy công tác đào tạo CC ngày càng được chú trọng. Đến năm 2020, giảm còn 82 triệu đồng. Nguyên nhân, do nguồn ngân sách chi cho đào tạo còn rất hạn chế; tình hình dịch Covid-19 kéo dài và diễn biến hết sức phức tạp trong thời gian qua. Vì vậy, ảnh hưởng không nhỏ đến công tác ĐTBĐ của huyện cũng như trên cả nước.

2.2.4. Đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng

Đánh giá sau đào tạo là một quá trình gồm: Đánh giá của học viên về chương trình học, đánh giá chất lượng học tập của học viên, đánh giá thực hiện công việc định kỳ, đánh giá thông qua kế hoạch ứng dụng sau đào tạo. Đánh giá của học viên về chương trình đào tạo. Đối với đào tạo nội bộ, công ty có xây dựng một phiếu đánh giá xây dựng theo phương pháp thang đo đồ họa gồm: nội dung đào tạo, tài liệu đào tạo, môi trường và hậu cần, giảng viên, đánh giá chung về khóa học. Bản đánh giá có yêu cầu học viên đưa ra các nhận xét của mình về các nội dung trên.

Đây là những đánh giá về khóa đào tạo vào các thời điểm trước, trong, cuối khoá và vào những thời điểm sau đào tạo:

Về mức độ cung cấp thông tin đào tạo cho CC: Theo kết quả điều tra cho thấy mức độ cung cấp thông tin đào tạo cho CBCC chủ yếu là bình thường và thường xuyên. Trong 71 phiếu điều tra có kết quả như sau:

Bảng 2.13. Mức độ được cung cấp thông tin về đào tạo cho CBCCC về kiến thức, kỹ năng được đào tạo trong chương trình

Tiêu chí	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Thường xuyên	45	63.4
Bình thường	24	33.8
Ít khi	2	2.8
Tổng	71	100

(Nguồn: Khảo sát của tác giả)

Theo kết quả điều tra cho thấy mức độ cung cấp thông tin đào tạo cho CC chủ yếu là thường xuyên và bình thường. Trong đó có 45/71 phiếu cho rằng mức độ cung cấp thông tin đào tạo thường xuyên; 24/71 phiếu cho rằng mức độ cung cấp thông tin bình thường và chỉ có 2/71 cho rằng mức độ cung cấp thông tin ít. Điều này cho thấy rằng, các CC cũng nhận được thông tin khá thường xuyên.

Bảng 2.14. Kết quả điều tra về mức độ phù hợp của kiến thức, kỹ năng được đào tạo so với công việc

Mức độ phù hợp của kiến thức, kỹ năng được đào tạo, bồi dưỡng	Chuyên môn, kiến thức bổ trợ		Lý luận chính trị		Quản lý Nhà nước	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ %	Số lượng (người)	Tỷ lệ %	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
Rất phù hợp	29	40.8	23	32.4	16	22.5
Phù hợp	39	55.0	48	67.6	53	74.7
Chưa phù hợp	3	4.2	0	0	2	2.8
Tổng số	71	100	71	100	71	100

(Nguồn: Khảo sát của tác giả)

Qua bảng trên có thể thấy, Có 55.0% CC được hỏi cho rằng những kiến thức, kỹ năng được đào tạo phù hợp với công việc; 40.8 % CC cho rằng những kiến thức, kỹ năng được đào tạo rất phù hợp; có 4.2% cho rằng chưa

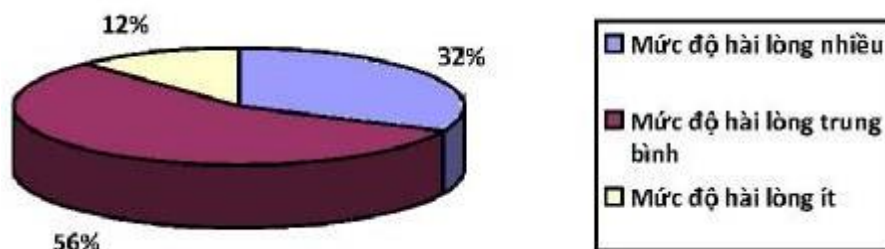
phù hợp. Như vậy, đa số những người được đào tạo về chuyên môn, kiến thức hỗ trợ cho rằng mức độ phù hợp đạt từ trung bình trở lên. Tuy nhiên, vẫn còn một số người cho rằng những kiến thức, kỹ năng được đào tạo là chưa phù hợp với công việc thực tế.

Về đào tạo lý luận chính trị: có 67.6 % CC cho rằng kiến thức, kỹ năng được đào tạo phù hợp; 32.4% cho rằng kiến thức, kỹ năng được đào tạo rất phù hợp.

Về đào tạo kiến thức quản lý nhà nước: 74.7% CC được hỏi cho rằng kiến thức, kỹ năng được đào tạo phù hợp, 22.5 % cho rằng kiến thức, kỹ năng được đào tạo rất phù hợp và 2,8% cho rằng chưa phù hợp.

Qua kết quả khảo sát trên, theo nhận định của công chức UBND huyện Yên Khánh được hỏi thì mức độ phù hợp của công tác đào tạo chuyên môn, kiến thức hỗ trợ của các khóa đào tạo do UBND huyện tổ chức là khá tốt. Tỷ lệ cho rằng việc đào tạo chuyên môn, kiến thức hỗ trợ chưa phù hợp chỉ dưới 5%. Ngoài việc đánh giá sự phù hợp của khóa đào tạo đối với học viên, cũng cần xét đến nhu cầu của CC.

Bố trí, sử dụng CBCC sau khi đào tạo: Đây là nội dung có ý nghĩa quan trọng trong công tác đào tạo. Nếu CC được bố trí vào công việc phù hợp với chuyên môn, phù hợp với khả năng sẽ phát huy được kiến thức, kỹ năng tích lũy được trong quá trình đào tạo, mang lại hiệu quả cao trong công việc.



Sơ đồ 2.2. Mức độ hài lòng của CC đối với công việc sau khi đào tạo

(Nguồn: Khảo sát của tác giả)

Kết quả điều tra cho thấy mức độ hài lòng với công việc sau khi được đào tạo tập trung ở mức độ trung bình chiếm 56%, hài lòng ở mức độ nhiều 32%, chỉ có 12% CC cấp huyện cho rằng mức độ hài lòng ít. Nhìn vào biểu đồ 2.4 ta thấy rằng mức độ hài lòng tập trung ở hai mức nhiều và trung bình. Điều này cho thấy, CC cảm thấy khá hài lòng với công việc đảm nhiệm sau khi được đào tạo.

Các chứng chỉ, bằng cấp CC huyện có được sau khi đào tạo cũng đã mang lại nhiều lợi ích. Theo kết quả khảo sát cho thấy lợi ích sau khi được đào tạo tập trung chủ yếu là tăng cơ hội thăng tiến, tăng thu nhập cho CC.

Đánh giá kết quả học tập: Công tác đào tạo lý luận chính trị, kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ đối với đội ngũ CC, UBND huyện đã và đang được đặc biệt quan tâm.

Sau khi tham gia khóa đào tạo thì phần lớn các CC đều được nâng cao kiến thức, kỹ năng và trình độ. Về cơ bản, CC đã tăng cường bản lĩnh chính trị, năng lực thực tiễn và khả năng hoàn thành nhiệm vụ. Kết quả điều tra cho thấy mức độ hài lòng với công việc sau khi được đào tạo như sau:

Bảng 2.15. Mức độ hài lòng của cán bộ, công chức về công việc sau khi đào tạo

Mức độ hài lòng	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Rất hài lòng	28	39.4
Hài lòng	41	58.8
Không hài lòng	2	2.8
Tổng	71	100

(Nguồn: Khảo sát của tác giả)

Theo như khảo sát, sau các khóa đào tạo, CC đã cho ý kiến như sau: có 28/71 người chiếm 39.4 % cảm thấy rất hài lòng với công việc, hài lòng chiếm tỉ lệ 58.8%; có 2.8 % CC cho rằng họ không hài lòng. Đây cũng được xem là một kết quả tích cực và đáng ghi nhận.

2.3. Đánh giá chung thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND huyện Yên Khánh.

2.3.1. Những kết quả đạt được

Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức luôn được lãnh đạo UBND huyện Yên Khánh xem là một trong những nhiệm vụ được quan tâm hàng đầu; bởi vậy mà công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức đã đạt được những kết quả đáng kể. Cùng với đó là sự quan tâm và chú trọng của lãnh đạo các cấp đến công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, luôn tạo điều kiện cho các công chức tham gia các khoá đào tạo, bồi dưỡng tại đơn vị và các khoá đào tạo, bồi dưỡng ở những đơn vị khác. Phần lớn đội ngũ công chức có tuổi đời trẻ, được đào tạo, bồi dưỡng bài bản và ham học hỏi, có tinh thần cầu thị góp phần tích cực vào việc nâng cao hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng tại đơn vị.

Số lượng công chức của UBND huyện Yên Khánh có trình độ đại học trở lên chiếm tỷ lệ cao.

2.3.2. Những hạn chế và nguyên nhân

2.3.2.1. Hạn chế

Bên cạnh những kết quả đã đạt được trên, công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức vẫn còn tồn tại một số hạn chế như sau:

Một là, đội ngũ công chức có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên và trình độ quản lý Nhà nước tỷ lệ chưa cao.

Hai là, chưa có hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức bài bản. Cần xây dựng một hệ thống tiêu chí đánh giá khoa học, cụ thể về kỹ năng, kiến thức chuyên môn, đạo đức trong việc thực thi công vụ của công chức sau khi được đào tạo, bồi dưỡng.

Ba là, chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra. Công chức tham gia vào các khoá đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu là do

yêu cầu duy trì hoặc chuyển ngạch chứ không phải với mục đích nâng cao trình độ chuyên môn hay kỹ năng nghiệp vụ.

Bốn là, chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo ngạch, bậc còn chủ yếu thiên về lý thuyết hơn là thực hành; về nội dung, thời lượng và phương pháp đối với chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng để thực thi công việc chưa được quan tâm đúng mức. Nội dung giáo trình, tài liệu có phần chưa phù hợp với đối tượng học, chương trình bố trí chưa hợp lý cho những đối tượng học khác nhau, phương pháp giảng dạy ít đổi mới nên hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng chưa cao.

2.3.1.2. Nguyên nhân

Thứ nhất, một bộ phận công chức còn ngại học tập, chất lượng đào tạo, bồi dưỡng còn nhiều mặt hạn chế; việc phát huy và sử dụng kiến thức vào thực tế công tác còn hạn chế.

Thứ hai, cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện hiện đại, tiên tiến dù đã được trang bị nhưng vẫn còn thiếu và chưa đồng nhất. Điều đó, gây ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả trong đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho công chức trong giai đoạn hiện nay.

Thứ ba, cơ chế, chính sách hỗ trợ kinh phí cho đào tạo, bồi dưỡng còn một số khó khăn, hạn chế.

Thứ tư, đơn vị chưa thật sự chủ động trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, chưa gắn việc đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch bố trí, sử dụng công chức.

Thứ năm, chưa có bộ máy chuyên trách về đào tạo, bồi dưỡng. Công chức phụ trách đào tạo, bồi dưỡng còn là công chức kiêm nhiệm của phòng.

CHƯƠNG 3. GIẢI PHÁP VÀ KHUYẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN HUYỆN YÊN KHÁNH

3.1. Quan điểm, mục tiêu chiến lược phát triển tại UBND huyện Yên Khánh

3.1.1. Quan điểm về đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND huyện Yên Khánh

Quan điểm về đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND huyện Yên Khánh là:

Quán triệt quan điểm của Đảng, Nhà nước về thống nhất về xây dựng bộ máy công chức theo nguyên tắc tập trung dân chủ đồng thời nhằm đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và yêu cầu của quá trình hội nhập quốc tế.

Phát triển đội ngũ công chức phải gắn với đào tạo, bồi dưỡng, coi đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng là đầu tư cho phát triển nhân lực, huy động toàn xã hội tham gia và tối đa hóa các nguồn lực phục vụ đào tạo, bồi dưỡng công chức.

Đào tạo, bồi dưỡng công chức cần phải có quá trình, quán triệt chủ trương, chính sách. Phải làm tốt các khâu như: quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng, luân chuyển, kiểm tra giám sát và quản lý công chức.

Cần chú trọng, giữ và thu hút nhân tài, chuyên gia có trình độ chuyên môn cao; kiến nghị Nhà nước sửa đổi cơ chế đãi ngộ cho phù hợp với đặc thù của ngành; chú trọng nâng cao đạo đức công vụ, chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, từng bước cụ thể hóa việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh áp dụng vào các nhiệm vụ, việc làm hàng ngày của từng cá nhân. Việc đào tạo, bồi dưỡng công chức là nhiệm vụ của các cấp, các ngành và toàn xã hội và phải có tính chiến lược lâu dài.

Vì vậy, UBND huyện Yên Khánh cần đặc biệt quan tâm, chú trọng đến đào tạo, bồi dưỡng công chức trong đơn vị, có cơ chế đào tạo, bồi dưỡng khoa học, hợp lý, phù hợp thời đại.

3.1.2. Mục tiêu chiến lược phát triển công chức tại UBND huyện Yên Khánh

Định hướng đến năm 2025. Để đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND huyện Yên Khánh, cần xác định mục tiêu theo hướng cụ thể như sau:

Công chức được đào tạo, bồi dưỡng nhằm đáp ứng các tiêu chuẩn chức danh theo quy định đạt 98%.

- Công chức giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý các cấp được đào tạo, bồi dưỡng theo chương trình quy định đạt 90%.

- Công chức được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn nghiệp vụ theo chương trình đào tạo, bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu hàng năm đạt 70%-80%.

- Hàng năm, đưa khoảng 20-30 lượt công chức đi đào tạo, bồi dưỡng tập huấn ở nước ngoài và các tỉnh lân cận theo chương trình đào tạo, bồi dưỡng của ngành và từ ngân sách Nhà nước.

- Tỷ lệ công chức được đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh nghề nghiệp, chức vụ quản lý và kỹ năng nghề nghiệp được thực hiện theo hướng dẫn của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

- Cần đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng công chức huyện theo hướng đáp ứng được yêu cầu công việc ngay từ đơn vị; chú trọng, rèn luyện các kỹ năng thực hành, kỹ năng giải quyết tình huống quản lý Nhà nước ở đơn vị.

3.2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh.

3.2.1. Nâng cao nhận thức về đào tạo, bồi dưỡng

Để công tác đào tạo, bồi dưỡng đạt được hiệu quả phụ thuộc phần lớn vào nhận thức, ý thức của mỗi học viên. Có một bộ phận không nhỏ công chức xác định động cơ, mục tiêu tham gia hoạt động đào tạo, bồi dưỡng chỉ để trả nợ những thiếu hụt về bằng cấp, chứng chỉ, hoặc để đủ điều kiện vào nguồn quy hoạch. Vì vậy, cần phải cho họ thấy được vai trò hết sức cần thiết của công tác đào tạo, bồi dưỡng không chỉ với tổ chức, đơn vị, mà còn với mỗi cá nhân. Để họ nhận thức được điều đó, cần cử công chức đi đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên 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 công chức, thì việc bố trí sử dụng nhân lực phải gắn liền với kết quả đào tạo của mỗi công chức. Và phải xem hoạt động đào tạo, bồi dưỡng là con đường để công chức thực hiện lộ trình phấn đấu, thăng tiến của bản thân. Đâu đó vẫn còn tình trạng một số công chức quan liêu, hách dịch, cửa quyền, học vì mục đích riêng của cá nhân. Vì thế, để nâng cao hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng công chức trong thời gian tới, UBND huyện cần có những biện pháp cụ thể sau:

- Duy trì nề nếp, tác phong làm việc đúng giờ, nghiêm túc trong giờ làm việc, làm việc có hiệu quả, chất lượng cao, đúng tác phong làm việc chuyên nghiệp để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng cao của đất nước.
- Chủ trương phát động phong trào thi đua tự rèn luyện, tự kiểm tra và giám sát nhau, phát hiện kịp thời những hiện tượng tiêu cực của các công chức trong khi thực hiện nhiệm vụ. Những người phát hiện và tố cáo những hiện tượng tiêu cực phải được đánh giá và khen thưởng kịp thời cả về vật chất và tinh thần nhằm động viên, khuyến khích.

- Hằng năm, mở các lớp tập huấn, đào tạo, bồi dưỡng về giáo dục, chính trị tư tưởng, phẩm chất, đạo đức cả về lý thuyết và thực hành, liên hệ với bản thân.

3.2.2. Xác định đúng nhu cầu và đối tượng đào tạo, bồi dưỡng

3.2.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo

Việc xác định nhu cầu đào tạo tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh là một bước đi quan trọng trong công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Như đã phân tích ở phần thực trạng, đào tạo bồi dưỡng công chức vẫn còn một số điểm hạn chế. Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh cần xác định đúng nhu cầu đào tạo, tránh trường hợp đào tạo lệch hướng, không sát với nhu cầu thực tế và gây ra lãng phí trong sử dụng nguồn lực. Đây là giai đoạn đầu tiên và có ý nghĩa vô cùng quan trọng đối với việc tổ chức hoạt động đào tạo.

Bởi tính chất công việc chuyên môn của UBND huyện Yên Khánh có liên quan đến nhiều lĩnh vực khác nhau, mỗi một lĩnh vực đòi hỏi một năng lực về trình độ chuyên môn khác nhau. UBND huyện Yên Khánh cũng đã thông qua đề án xây dựng tiêu chuẩn chức danh ngạch công chức và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp hạng công chức theo vị trí việc làm. Dựa trên tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp đó, UBND huyện Yên Khánh cần rà soát lại danh sách tất cả công chức đang làm việc tại UBND huyện Yên Khánh. Mỗi một người đang ở những vị trí công việc hiện tại, dù đảm nhận chức danh quản lý hay chỉ làm công việc chuyên môn đều phải đáp ứng những tiêu chuẩn chức danh quy định tương ứng với vị trí đó. Tất cả các công chức đều được xác định dựa vào các tiêu chí và tiêu chuẩn theo quy định:

Trình độ chuyên môn, chuyên ngành đào tạo phải phù hợp;

Trình độ lý luận chính trị;

Trình độ lý luận quản lý hành chính nhà nước;

Trình độ tin học;

Trình độ ngoại ngữ.

Tất cả các nhóm tiêu chí và cụ thể hóa thành tiêu chuẩn được thống kê theo bảng 3.1 dưới đây.

Bảng 3.1: Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng tiêu chuẩn chức danh

Tiêu chí đánh giá	Tổng số	Phù hợp (%)	Không phù hợp (%)	Ghi chú
1	2	3	4	5
Trình độ chuyên môn, chuyên ngành đào tạo phải phù hợp				
Trình độ lý luận chính trị (sơ cấp, trung cấp, cao cấp)				
Trình độ lý luận quản lý hành chính nhà nước (chức danh nghề nghiệp, ngạch)				
Trình độ tin học				
Trình độ ngoại ngữ				

(Nguồn: Tác giả đề xuất)

Những công chức nào thuộc nhóm ở cột 4 (không phù hợp) đều thuộc diện đào tạo, bồi dưỡng bắt buộc nhằm đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí công việc đảm nhận. UBND huyện Yên Khánh phải thực hiện đánh giá thực trạng chất lượng công chức thường xuyên và cập nhật thông tin ở bảng ở Bảng 3.1: Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng tiêu chuẩn chức danh để xếp loại cho từng giai đoạn, vì có thể có sự thay đổi do:

- Công chức được bổ nhiệm thăng tiến từ vị trí thấp lên vị trí cao nên đòi hỏi tiêu chuẩn cao hơn;
- Công chức mới được chuyển chuyển từ các cơ quan Nhà nước khác về UBND huyện Yên Khánh làm việc;

- Công chức mới được tuyển dụng vào UBND huyện Yên Khánh. Số liệu thông tin ở Bảng 3.1 là cơ để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh vị trí việc làm.

Lãnh đạo UBND huyện Yên Khánh cũng cần đưa ra nguyên tắc: các công chức đang đảm nhận các vị trí việc làm đều phải đáp ứng tiêu chuẩn chức danh vị trí. Vì vậy, cần phải cung cấp thông tin cụ thể cho từng công chức biết được những gì còn thiếu, chưa đủ để đáp ứng yêu cầu công việc. Cùng với đó, cần đưa ra mốc thời gian cụ thể để công chức bổ sung những thiếu sót.

3.2.2.2. Xác định đúng đối tượng đào tạo, bồi dưỡng

Muốn xác định đúng đối tượng đào tạo, bồi dưỡng UBND huyện Yên Khánh cần dựa trên những yêu cầu sau:

- Đào tạo, bồi dưỡng đúng với yêu cầu vị trí việc làm, cần tránh đào tạo, bồi dưỡng những kiến thức không cần thiết, không đúng trọng tâm.
- Những công chức chưa đáp ứng được yêu cầu, tính chất của công việc bắt buộc phải đi đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu.
- Cá nhân công chức có nhu cầu, nguyện vọng đi đào tạo, bồi dưỡng cần xem xét, cử đi học tập, cử đi đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp.

3.2.3. Hoàn thiện nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng

Các nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức là yếu tố bắt nguồn từ chính yêu cầu trực tiếp khách quan của công tác tổ chức cán bộ, xây dựng đội ngũ công chức đáp ứng được nhu cầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước trong giai đoạn hiện nay.

Trước đây, chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức được xây dựng chặt chẽ về cấu trúc, thì trong giai đoạn hiện nay cần phải có độ mở phù hợp; chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức phải được xây dựng để đáp ứng yêu cầu bổ sung kiến thức, kỹ năng mà công chức còn thiếu hụt, chứ không

phải cung cấp cho họ những kiến thức, kỹ năng mà họ đã biết, đã có hoặc không còn phù hợp.

Chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nên được xây dựng theo lý thuyết chuỗi kết quả, nghĩa là xuất phát từ tiêu chuẩn về kiến thức, kỹ năng, thái độ, đạo đức công vụ của công chức để xác định những nội dung, cách thức đào tạo, bồi dưỡng. Cần thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng ngắn ngày và tập trung vào các nội dung thiết thực, cần thiết, phù hợp với đặc điểm công tác của công chức; linh hoạt, chủ động trong việc biên soạn và thực hiện chương trình đào tạo, bồi dưỡng.

3.2.4. Đổi mới phương pháp đào tạo, bồi dưỡng

3.2.4.1. Đổi mới phương pháp dạy và học trong đào tạo, bồi dưỡng

Để đổi mới phương pháp dạy và học trong đào tạo, bồi dưỡng cần phải:

Chuyển từ “dạy” sang hướng dẫn; từ “nghe” và tiếp thu một cách thụ động sang tự học; chủ yếu là hướng dẫn, trao đổi thông tin, kinh nghiệm công tác, cùng nhau bàn bạc, thảo luận để tìm ra biện pháp giải quyết tối ưu một vấn đề nào đó đang được đặt ra. Điều này đòi hỏi “thầy” và “trò” phải được trang bị phương pháp giảng dạy và học tập tích cực, có khả năng ứng dụng và sử dụng công nghệ, phương tiện giảng dạy - học tập hiện đại, tân tiến.

Phần lớn công chức tham gia những chương trình đào tạo, bồi dưỡng là những người đã đạt chuẩn ở một số trình độ nhất định, trải qua thực tiễn, có nhiều kinh nghiệm công tác, có khả năng tự học, tự nghiên cứu, phân tích, đánh giá vấn đề. Do đó, với đối tượng này, các giảng viên chỉ nên định hướng nội dung học tập, nghiên cứu, nêu vấn đề, tình huống và hướng dẫn, gợi mở, đối thoại để rèn luyện phương pháp, kỹ năng giải quyết vấn đề, xử lý tình huống. Sau mỗi bài học, cụm chuyên đề, giảng viên nên tổ chức cho học viên đi nghiên cứu, khảo sát thực tế, thực tập với thời gian thích hợp.

3.2.4.2. Đổi mới đội ngũ giảng viên làm công tác đào tạo, bồi dưỡng

Cần kết hợp giữa đội ngũ giảng viên thỉnh giảng và đội ngũ giảng viên cơ hữu trong các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức. Đội ngũ giảng viên thỉnh giảng bao gồm các chuyên gia, nhà quản lý là những chủ thể có khả năng cung cấp nhiều kiến thức chuyên sâu và những kinh nghiệm quản lý cho công chức. Đội ngũ giảng viên cơ hữu là những người có kiến thức nền tảng chuyên sâu và đã gắn bó lâu dài với quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Do đó, sự kết hợp giữa hai đội ngũ giảng viên này sẽ cung cấp cho công chức những kiến thức lý luận và kiến thức thực tiễn phong phú, hài hòa hơn, là yếu tố then chốt để phát triển năng lực cho họ.

3.2.4.3. Tăng cường hợp tác quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng

Có cơ chế huy động các tổ chức, cá nhân có năng lực, uy tín nước ngoài tham gia giảng dạy cho các khóa đào tạo, bồi dưỡng công chức, đặc biệt đối với các khóa cập nhật kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm nâng cao năng lực hội nhập quốc tế. Đẩy mạnh và đa dạng hóa các hình thức hợp tác trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng, kết hợp đào tạo, bồi dưỡng trong nước với học tập, nghiên cứu ở nước ngoài, cử công chức tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài. Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức lãnh đạo, quản lý và tham mưu xây dựng chính sách và đội ngũ giảng viên các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng. Tạo điều kiện cho các đối tượng này được tham gia các khóa học ở nước ngoài phù hợp với chức danh, chức vụ, vị trí việc làm và yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Phối hợp với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng ở những nước phát triển trong việc thực hiện những nội dung như: chương trình bồi dưỡng, giảng viên, tài liệu, hoạt động học thuật... hướng đến việc giao lưu, hợp tác, liên kết giảng dạy, trao đổi giảng viên; trao đổi tài liệu đào tạo, bồi dưỡng. Ngoài ra, cần có chính sách thu hút giảng viên người nước ngoài tham gia giảng dạy tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức ở Việt Nam; ứng dụng những phương pháp

giảng dạy tiên tiến của nước ngoài trong đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học.

Đa dạng hóa hình thức hợp tác quốc tế trong tổ chức các khóa bồi dưỡng, như: tổ chức các khóa bồi dưỡng kết hợp trong và ngoài nước; tổ chức các khóa bồi dưỡng trong nước có sự tham gia giảng dạy của các chuyên gia nước ngoài. Đây là những hình thức bồi dưỡng phù hợp với Việt Nam hiện nay nhằm tăng cường năng lực hội nhập trong điều kiện khả năng bố trí kinh phí cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng còn hạn chế.

3.2.5. Thúc đẩy sự gắn kết giữa đào tạo, bồi dưỡng với việc quy hoạch, bố trí, sử dụng công chức

Những giải pháp nhằm thúc đẩy sự gắn kết giữa đào tạo, bồi dưỡng với việc quy hoạch, bố trí, sử dụng công chức:

- Đẩy mạnh nghiên cứu, quán triệt quan điểm, nhiệm vụ, giải pháp về đẩy mạnh thực hiện từ nay đến năm 2030. Đổi mới công tác quy hoạch và đào tạo, bồi dưỡng công chức. Trên cơ sở về trình độ, năng lực, cơ cấu theo quy định của Trung ương, chủ động xây dựng quy hoạch ngay từ đầu nhiệm kỳ. Đối với công chức thuộc diện quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng lâu dài, cần xem xét lựa chọn nguồn công chức đưa vào quy hoạch là những nhân tố trẻ, điển hình từ phong trào thi đua của ngành, các cấp, các lĩnh vực công tác. Kiểm tra định kỳ rà soát, bổ sung cán bộ đủ tiêu chuẩn, có triển vọng để đưa vào diện quy hoạch.

- Cần hoàn thiện các cơ chế đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân tài một cách hợp lý; cụ thể hóa tiêu chuẩn các chức danh cán bộ lãnh đạo cho công tác phát hiện, tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sử dụng công chức.

- Thúc đẩy việc đào tạo, bồi dưỡng công chức, chú trọng việc chuẩn hóa đội ngũ công chức, nhằm xây dựng đội ngũ công chức đảm bảo vững vàng về chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, đủ năng lực quản lý, điều hành, thực thi

công vụ, có kỹ năng làm việc thực tiễn, đóng góp có hiệu quả vào hoạt động của cơ quan. Tuyệt đối nghiêm cấm tư tưởng chạy theo bằng cấp, chống lãng phí trong đào tạo, bồi dưỡng công chức.

- Thanh kiểm tra, rà soát từng đối tượng công chức có nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng căn cứ vào đó để xây dựng quy hoạch công chức có nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng hàng năm hoặc dài hạn để phân bổ chỉ tiêu cho hợp lý.

3.2.6. Nâng cấp cơ sở, vật chất phục vụ đào tạo, bồi dưỡng

Cơ sở, vật chất trang thiết bị hiện đại, tiên tiến là yếu tố then chốt quyết định phần lớn đến hiệu quả hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của đơn vị.

- Cơ sở vật chất tại một số phòng ban của huyện còn nhiều hạn chế. Do đó, UBND huyện cần chú trọng, lên kế hoạch đầu tư, xây dựng cơ sở vật chất mới, mua sắm trang thiết bị hiện đại, trên cơ sở kế thừa cơ sở vật chất cũ phù hợp với điều kiện mới của công tác đào tạo, bồi dưỡng, tạo điều kiện tốt nhất cho công chức làm việc.

- Xây dựng cơ sở vật chất tại cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức theo hướng hiện đại, đồng bộ và tiện nghi.

- Cơ sở vật chất là yếu tố quan trọng trong việc đào tạo, bồi dưỡng công chức, nó cũng là cơ sở để đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy, học tập, đổi mới phương pháp đào tạo, bồi dưỡng công chức.

3.2.7. Chú trọng công tác đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng

Để đánh giá chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng công chức cần tập trung vào đánh giá “đầu ra”, nhất là kết quả cuối cùng của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Đánh giá “đầu ra” của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng là đánh giá học viên ngay sau khi kết thúc khóa học, dựa trên các chỉ số về năng lực, kiến thức, kỹ năng thực hành. Việc đánh giá này có thể được thực hiện thông qua các bảng kiểm trước và sau quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Bảng kiểm cần được xây dựng, thiết kế thực sự công phu, bao gồm hệ thống câu hỏi về kiến

thức và các bài tập thực hành để đánh giá hiện trạng của công chức trước và sau khi tham gia khóa học.

Việc đánh giá mức độ sử dụng “đầu ra” của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức phải chủ yếu dựa trên các chỉ số về kết quả giải quyết công việc, mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của công chức sau khi được đào tạo, bồi dưỡng. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức sẽ đánh giá thông qua việc phỏng vấn trực tiếp học viên sau khi kết thúc khóa đào tạo, bồi dưỡng từ 3 tháng đến 6 tháng và ý kiến phản hồi của chính cơ quan đang sử dụng công chức.

Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cũng có thể yêu cầu học viên xây dựng bản kế hoạch hành động, trong đó đưa ra kế hoạch cụ thể về việc áp dụng những gì đã học vào thực tế công việc. Để có căn cứ đánh giá tác động của đào tạo, bồi dưỡng sau khóa học, cơ quan sử dụng cán bộ, công chức phải có sự hợp tác với cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong việc xây dựng, theo dõi và hỗ trợ các điều kiện cần thiết để kế hoạch hành động của công chức được thực hiện thành công.

3.3. Một số khuyến nghị nhằm hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND huyện Yên Khánh

3.3.1. Đối với cấp tỉnh

- Xây dựng các chương trình ĐTBĐ cấp huyện phù hợp với điều kiện của từng huyện trên toàn tỉnh.
- Hỗ trợ, bổ sung và nghiên cứu tăng kinh phí ĐTBĐ công chức cấp huyện cho phù hợp với tình hình hiện nay.

3.3.2. Đối với Huyện ủy, Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh

Để hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, UBND huyện Yên Khánh cần phải:

- Thay vì đào tạo, bồi dưỡng tập trung và đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ tại chỗ như hiện nay. Do tình hình dịch Covid-19 diễn biến phức tạp trong thời gian qua, UBND huyện Yên Khánh nên tổ chức thêm các hình thức đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến kết hợp với các hình thức đào tạo, bồi dưỡng đang có tùy theo từng yêu cầu cụ thể.
- Cần chuẩn hóa nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức, tránh tình trạng trùng lặp nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng.
- Cần đề xuất cấp trên để có cơ chế, chính sách hỗ trợ kinh phí hợp lý cho công chức đi đào tạo, bồi dưỡng.
- Thường xuyên kiểm tra, đánh giá hiệu quả học tập của những công chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng.

KẾT LUẬN

Trong bối cảnh toàn cầu hoá và hội nhập với nền kinh tế thế giới đòi hỏi đội ngũ công chức nói chung và công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh nói riêng không ngừng học hỏi và tích lũy kinh nghiệm. Đào tạo, bồi dưỡng công chức là một yếu tố quan trọng nhằm nâng cao chất lượng, công tác nghiệp vụ của công chức.

Từ mục đích nghiên cứu đã đề ra ở trên, bài luận văn đã làm rõ cơ sở lý luận về đào tạo, bồi dưỡng công chức trong đơn vị và phân tích, đánh giá được thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh và chỉ rõ những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh.

Qua kết quả nghiên cứu, bài luận văn đã có ý nghĩa, hiệu quả thiết thực đã góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức, từ đó nâng cao chất lượng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình.

Trong khuôn khổ bài luận văn thạc sỹ, tác giả đã vận dụng linh hoạt những kiến thức đã được học từ các thầy(cô) vào nghiên cứu và khảo sát thực tiễn tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình. Tuy nhiên, nội dung các vấn đề nghiên cứu về đào tạo, bồi dưỡng công chức cần phải có thời gian, kế hoạch lâu dài. Do thời gian và trình độ còn hạn chế nên bài luận văn không tránh khỏi những điểm thiếu sót, 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 các thầy (cô), các anh (chị) đồng nghiệp để bài luận văn được hoàn thiện hơn và tiếp tục được nghiên cứu.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2007), *Quản trị Nhân lực*, Đại học Kinh tế quốc dân, Nhà xuất bản Thống Kê, Hà Nội.
2. Hoàng Long, Hoàng Hùng (2008) *Từ điển Tiếng Việt*, NXB Hồng Đức, Hà Nội.
3. Quốc hội (2019), *Luật số 52/2019/QH14 ngày 25 tháng 11 năm 2019 về sửa đổi, bổ sung một số điều của luật cán bộ, công chức và luật viên chức.*
4. Chính Phủ (2010), *Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05 tháng 03 năm 2010 về đào tạo, bồi dưỡng công chức.*
5. Chính Phủ (2017), *Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 09 năm 2017 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.*
6. Quốc hội (2015), *Luật số 77/2015/QH13 ngày 19 tháng 06 năm 2015 về tõe chức chính quyền địa phương.*
7. Chính phủ (2010), *Nghị định số 93/2010/NĐ-CP ngày 31 tháng 8 năm 2010, Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.*
8. Bộ Nội vụ (2017), *Thông tư số 10/2017/TT-BNV ngày 29 tháng 12 năm 2017 quy định về đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.*
9. Bộ Nội Vụ (2017), *Thông tư số 10/2017/TT-BNV ngày 29 tháng 12 năm 2017 định về đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*
10. 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

tiên sĩ Kinh tế quốc tế, Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội, Việt Nam.

11. Tần Xuân Bảo (2015), “Đào tạo cán bộ lãnh đạo quản lý – Kinh nghiệm thực tiễn thành phố Hồ Chí Minh”, NXB Chính trị Quốc gia – Sự thật.
12. Ngô Thành Can (2013), “Cải cách quy trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức nhằm nâng cao năng lực thực thi công vụ”, Học viện Hành chính Quốc gia đăng trên Tạp chí Viện khoa học tổ chức.
13. Nguyễn Thị Kim Dung, Nguyễn Thanh Thủy (2013), “Những kỹ năng cần thiết của nguồn nhân lực hành chính đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế tri thức ở Việt Nam”, Tạp chí Cộng sản.
14. Trung Ương (2019), Quyết định số 208-QĐ/TW ngày 08/11/2019 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của trung tâm chính trị cấp huyện.
15. Kế hoạch số 82/KH-UBND ngày 15 tháng 07 năm 2019 của UBND huyện Yên Khánh về việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức năm 2020.
16. Website <http://vienkhtcnn.vn/> (2015), “Một số vấn đề về trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay”, Viện Khoa học Tổ chức Nhà nước.

PHỤ LỤC
PHIẾU KHẢO SÁT

*(Đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh,
tỉnh Ninh Bình)*

Kính gửi Ông(bà):.....

Tôi tên là: Phan Thị Thuý Hồng; học viên khoá: K9-QT2; chuyên ngành:
Quản trị nhân lực; trường Đại học Lao động – Xã hội.

Hiện nay, tôi đang thực hiện đề tài: “Đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy
ban nhân dân huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình”, rất mong ông(bà) trả lời
những câu hỏi dưới đây. Những thông tin mà ông(bà) cung cấp chỉ dùng cho
mục đích nghiên cứu đề tài.

PHẦN I: THÔNG TIN CÁ NHÂN

Họ và tên:

Chức vụ:

Đơn vị công tác:

Địa chỉ:

PHẦN II: NỘI DUNG

Xin ông/bà đánh dấu (x) vào ô lựa chọn tương ứng hoặc ghi nội dung vào chỗ
trống:

Câu 1. Xin ông/bà cho biết trình độ hiện tại của ông/bà?

a. Trình độ lý luận chính trị

Chưa qua đào tạo

Trung cấp

Sơ cấp

Cử nhân, cao cấp

b. Trình độ quản lý nhà nước:

Chưa qua đào tạo

Cán sự

Chuyên viên

Chuyên viên chính

Câu 2. Xin ông/bà cho biết về thâm niên công tác của ông bà?

- Dưới 5 năm
- 5- 9 năm
- 10-30 năm
- Trên 30 năm

Câu 3. Ông/bà có nhận thấy công việc đang đảm nhận có phù hợp với năng lực cá nhân không?

- Năng lực bản thân chưa đáp ứng được yêu cầu công việc
- Phù hợp với năng lực bản thân
- Chưa phát huy hết khả năng của bản thân

Câu 4. Ông/bà được cung cấp, cập nhật thông tin về chương trình đào tạo ở mức độ nào?

- Thường xuyên
- Bình thường
- Ít khi

Câu 5. Lý do ông/bà tham gia khoá đào tạo, bồi dưỡng của tổ chức?

- Cơ quan yêu cầu
- Nguyện vọng cá nhân
- Cả hai yếu tố trên

Câu 6. Hình thức đào tạo, bồi dưỡng của khoá học có phù hợp với Ông/bà?

- Phù hợp
- Không phù hợp
- Ý kiến khác

Câu 7. Cách truyền đạt của giảng viên khoá học?

- Dễ hiểu
- Không dễ hiểu
- Bình thường

Câu 8. Nội dung, chương trình của khoá đào tạo có phù hợp với nhu cầu đào tạo của Ông/bà hay không?

- Phù hợp
- Khá phù hợp
- Không phù hợp

Câu 9. Ông/bà nhận thấy cần được bổ sung kiến thức, kỹ năng thuộc lĩnh vực đào tạo nào?

- Đào tạo chuyên môn, kiến thức bổ trợ
- Đào tạo quản lý nhà nước
- Đào tạo lý luận chính trị
- Cả ba
- Ý kiến khác

Câu 10. Mức độ áp dụng của kiến thức, kỹ năng được cơ quan cử đi đào tạo, bồi dưỡng vào công việc thực tế?

Mức độ áp dụng	Bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ	Lý luận chính trị	Quản lý Nhà nước
Tốt			
Trung bình			
Kém			
Rất kém			

Câu 11. Ông/ bà đánh giá cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng như thế nào ?

- Không tốt
- Bình thường
- Tốt

Câu 12. Sau khi được đào tạo, bồi dưỡng thì mức độ hài lòng của ông/bà với công việc đảm nhiệm như thế nào?

- Rất hài lòng
- Hài lòng
- Không hài lòng

Câu 13. Theo theo ông/bà, việc đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng hiện nay như thế nào?

- Không đúng
- Đúng
- Ý kiến khác

Câu 14. Mức độ áp dụng kiến thức, kỹ năng được đào tạo, bồi dưỡng vào công việc của ông/bà như thế nào?

- Ít
- Nhiều
- Trung bình

Câu 15. Ông/ bà có hài lòng về công tác đào tạo, bồi dưỡng của UBND huyện Yên Khánh không?

- Rất hài lòng
- Hài lòng
- Không hài lòng

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

BẢNG TỔNG HỢP PHIẾU KHẢO SÁT

Số phiếu phát ra: 71

Số phiếu thu về: 71

Câu 1. Xin ông/bà cho biết trình độ hiện tại của ông/bà?

a. Trình độ lý luận chính trị

Tiêu chí	Chưa qua đào tạo	Sơ cấp	Trung cấp	Cử nhân, cao cấp
Số lượng phiếu	9	7	34	21
Tỷ lệ (%)	12.68	9.86	47.89	29.58

b. Trình độ quản lý Nhà nước:

Tiêu chí	Chưa qua đào tạo	Cán sự	Chuyên viên	Chuyên viên chính
Số lượng phiếu	15	0	38	17
Tỷ lệ (%)	21.13	0	53.52	23.94

Câu 2. Xin ông/bà cho biết về thâm niên công tác của ông bà?

Tiêu chí	Dưới 5 năm	Từ 5-9 năm	Từ 10-30 năm	Trên 30 năm
Số lượng phiếu	5	26	30	10
Tỷ lệ (%)	7.1	36.6	42.2	14.1

Câu 3. Ông/bà có nhận thấy công việc đang đảm nhận có phù hợp với năng lực cá nhân không?

Tiêu chí	Năng lực bản thân chưa đáp ứng được yêu cầu công việc	Phù hợp với năng lực bản thân	Chưa phát huy hết khả năng của bản thân
Số lượng phiếu	3	43	25
Tỷ lệ (%)	4.2	60.6	35.2

Câu 4. Ông/bà được cung cấp, cập nhật thông tin về chương trình đào tạo ở mức độ nào?

Tiêu chí	Thường xuyên	Bình thường	Ít khi
Số lượng phiếu	43	24	4
Tỷ lệ (%)	60.6	33.8	5.6

Câu 5. Lý do ông/bà tham gia khoá đào tạo, bồi dưỡng của tổ chức?

Tiêu chí	Cơ quan yêu cầu	Nguyện vọng cá nhân	Cả 2 yếu tố trên
Số lượng phiếu	42	10	19
Tỷ lệ (%)	59.2	14.1	26.7

Câu 6. Hình thức đào tạo, bồi dưỡng của khoá học có phù hợp với Ông/bà?

Tiêu chí	Phù hợp	Không phù hợp	Ý kiến khác
Số lượng phiếu	65	6	0
Tỷ lệ (%)	78.9	21.1	0

Câu 7. Cách truyền đạt của giảng viên khoá học?

Tiêu chí	Dễ hiểu	Không dễ hiểu	Bình thường
Số lượng phiếu	45	4	22
Tỷ lệ (%)	63	6	31

Câu 8. Nội dung, chương trình của khóa đào tạo có phù hợp với nhu cầu đào tạo của Ông/bà hay không?

Tiêu chí	Phù hợp	Khá phù hợp	Không phù hợp
Số lượng phiếu	25	40	6
Tỷ lệ (%)	35.2	56.3	8.5

Câu 9. Ông/bà nhận thấy cần được bổ sung kiến thức, kỹ năng thuộc lĩnh vực đào tạo nào?

Tiêu chí	Đào tạo chuyên môn, kiến thức bổ trợ	Đào tạo quản lý nhà nước	Đào tạo lý luận chính trị	Cả ba	Ý kiến khác
Số lượng phiếu	40	15	14	2	0
Tỷ lệ (%)	56.3	21.2	19.7	2.8	0

Câu 10. Mức độ phù hợp của kiến thức, kỹ năng được đào tạo so với công việc?

***Chuyên môn kiến thức bổ trợ:**

Tiêu chí	Rất phù hợp	Phù hợp	Chưa phù hợp
Số lượng phiếu	29	39	3
Tỷ lệ (%)	40.8	55.0	4.2

*** Lý luận chính trị:**

Tiêu chí	Rất phù hợp	Phù hợp	Chưa phù hợp
Số lượng phiếu	23	48	0
Tỷ lệ (%)	32.4	67.6	0

*** Quản lý Nhà nước:**

Tiêu chí	Rất phù hợp	Phù hợp	Chưa phù hợp
Số lượng phiếu	16	53	2
Tỷ lệ (%)	22.5	74.7	2.8

Câu 11. Ông/ bà đánh giá cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng như thế nào ?

Tiêu chí	Không tốt	Bình thường	Tốt
Số lượng phiếu	7	39	25
Tỷ lệ (%)	9.9	54.9	35.2

Câu 12. Sau khi được đào tạo, bồi dưỡng thì mức độ hài lòng của ông/bà với công việc đảm nhiệm như thế nào?

Tiêu chí	Rất hài lòng	Hài lòng	Không hài lòng
Số lượng phiếu	28	41	2
Tỷ lệ (%)	39.4	58.8	2.8

Câu 13. Theo theo ông/bà, việc đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng hiện nay như thế nào?

Tiêu chí	Đúng	Không đúng	Ý kiến khác
Số lượng phiếu	64	7	0
Tỷ lệ (%)	90.1	9.9	0

Câu 14. Mức độ áp dụng kiến thức, kỹ năng được đào tạo, bồi dưỡng vào công việc của ông/bà như thế nào?

Tiêu chí	Ít	Nhiều	Trung bình
Số lượng phiếu	5	33	33
Tỷ lệ (%)	7.0	46.5	46.5

Câu 15. Ông/bà có hài lòng về công tác đào tạo, bồi dưỡng của UBND huyện Yên Khánh không?

Tiêu chí	Rất hài lòng	Hài lòng	Không hài lòng
Số lượng phiếu	22	40	9
Tỷ lệ (%)	32	56	12