

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ PHƯƠNG ANH

BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC
CÁC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC
ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH NINH BÌNH

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

Hà nội - 2022

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ PHƯƠNG ANH

BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC
CÁC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC
ỦY BAN NHÂN DÂN 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. BÙI ĐỨC THỊNH

Hà nội – 2022

LỜI CAM ĐOAN

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

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

Hà Nội, ngày tháng năm 2022
Tác giả

Nguyễn Thị Phương Anh

LỜI CẢM ƠN

Trước tiên, tôi xin chân thành cảm ơn TS. Bùi Đức Thịnh – người đã tận tình hướng dẫn, giúp đỡ và tạo mọi điều kiện để tôi có thể hoàn thành luận văn một cách tốt nhất. Tôi xin gửi lời cảm ơn tới tập thể cán bộ, giảng viên khoa Quản trị nhân lực - Trường Đại học Lao động – Xã hội đã có những giúp đỡ, đóng góp chân tình trong suốt thời gian tôi tham gia học tập tại trường, đặc biệt là trong giai đoạn làm luận văn tốt nghiệp. Lời cuối, tôi xin gửi lời cảm ơn tới Phòng Cải cách hành chính và Đạo tạo, Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình đã có những đóng góp, ý kiến bổ ích để luận văn hoàn chỉnh và có ý nghĩa thực tiễn.

Trong quá trình thực hiện, do còn nhiều hạn chế về lý luận, kinh nghiệm cũng như thời gian nghiên cứu có hạn, luận văn không thể tránh khỏi những sai sót. Tôi rất mong nhận được những ý kiến đóng góp của các Thầy, Cô giáo và các bạn để luận văn được hoàn thiện hơn.

Trân trọng cảm ơn!

Tác giả

Nguyễn Thị Phương Anh

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC	iii
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT	vii
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT	vii
DANH MỤC BẢNG	viii
DANH MỤC SƠ ĐỒ	ix
MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài	2
3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu	4
4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu	4
5. Phương pháp nghiên cứu	5
6. Những đóng góp mới của đề tài	6
7. Kết cấu của luận văn	7
Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC CẤP TỈNH	8
1.1. Các khái niệm	8
1.1.1. Công chức	8
1.1.2. Các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh	10
1.1.3. Bồi dưỡng	11
1.1.4. Bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh	12
1.2. Đặc điểm của bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh	13
1.3. Nội dung bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh	15
1.3.1. Xác định nhu cầu	16

1.3.2. Xây dựng kế hoạch	17
1.3.3. Tổ chức thực hiện	19
1.3.4. Đánh giá bồi dưỡng	21
1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh	24
1.4.1. Cơ chế chính sách	24
1.4.2. Nội dung, chương trình bồi dưỡng	25
1.4.3. Cơ sở vật chất	26
1.4.4. Chất lượng giảng viên	26
1.4.5. Yếu tố liên quan đến học viên	27
1.4.6. Yếu tố liên quan đến công tác tổ chức khóa học	28
1.5. Kinh nghiệm một số địa phương và bài học kinh nghiệm rút ra trong bồi dưỡng công chức tại tỉnh Ninh Bình	29
1.5.1. Kinh nghiệm của một số địa phương	29
1.5.2. Bài học kinh nghiệm rút ra cho hoạt động bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn tỉnh Ninh Bình	32
Chương 2. THỰC TRẠNG BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC CÁC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH NINH BÌNH	34
2.1. Khái quát chung về tỉnh Ninh Bình	34
2.1.1. Về đặc điểm tự nhiên, kinh tế xã hội	34
2.1.2. Đội ngũ công chức các cơ quan thuộc UBND tỉnh Ninh Bình	36
2.2. Thực trạng bồi dưỡng công chức các cơ quan thuộc UBND tỉnh Ninh Bình	42
2.2.1. Bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình	42
2.2.2. Kết quả bồi dưỡng công chức	58

2.3. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh.....	67
2.3.1. Cơ chế chính sách	67
2.3.2. Nội dung, chương trình bồi dưỡng.....	69
2.3.3. Cơ sở vật chất.....	71
2.3.4. Chất lượng giảng viên.....	72
2.3.5. Yếu tố liên quan đến học viên	73
2.3.6. Yếu tố liên quan đến công tác tổ chức khóa học.....	75
2.4. Đánh giá chung	76
2.4.1. Những mặt đã đạt được.....	76
2.4.2. Những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân.....	77
Chương 3. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC CÁC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC UBND TỈNH NINH BÌNH	80
3.1. Mục tiêu, phương hướng phát triển của tỉnh Ninh Bình trong thời gian tới	80
3.2. Mục tiêu, nguyên tắc bồi dưỡng công chức tỉnh Ninh Bình trong thời gian tới.....	81
3.3. Giải pháp hoàn thiện hoạt động bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Ninh Bình	82
3.3.1. Nhóm giải pháp về đổi mới tư duy, nhận thức và phương pháp quản lý nhà nước về bồi dưỡng công chức	82
3.3.2. Nhóm các giải pháp về hoàn thiện xác định nhu cầu bồi dưỡng.....	83
3.3.3. Nhóm các giải pháp về hoàn thiện xây dựng kế hoạch, chương trình đào tạo, bồi dưỡng	85
3.3.4. Nhóm các giải pháp về hoàn thiện công tác kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng.....	88

3.3.5. Nhóm các giải pháp về hoàn thiện chế độ, chính sách hỗ trợ, đầu tư kinh phí, cơ sở vật chất.	91
KẾT LUẬN	95
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	97
PHỤ LỤC	Error! Bookmark not defined.

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

STT	TỪ VIẾT TẮT	NỘI DUNG ĐẦY ĐỦ
1	CBCC	Cán bộ, công chức
2	CQCM	Cơ quan chuyên môn
3	BD	Bồi dưỡng
5	UBND	Ủy ban nhân dân
6	HĐND	Hội đồng nhân dân
7	VTVL	Vị trí việc làm
8	BDCC	Bồi dưỡng công chức

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1.1. Đánh giá phân loại kết quả đào tạo bồi dưỡng.....	24
Bảng 2.1. Cơ cấu công chức theo giới tính.....	37
Bảng 2.2. Cơ cấu công chức theo nhóm tuổi	38
Bảng 2.3. Cơ cấu công chức theo ngạch công chức	39
Bảng 2.4. Cơ cấu công chức theo trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	40
Bảng 2.5. Cơ cấu công chức theo nhóm vị trí việc làm	40
Bảng 2.6. Nhu cầu bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2019-2021	44
Bảng 2.7. Kế hoạch bồi dưỡng cho công chức các CQCM tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2019-2021.....	48
Bảng 2.8. Kinh phí bồi dưỡng công chức các CQCM tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2019 - 2021.....	51
Bảng 2.9. Bồi dưỡng công chức các CQCM của tỉnh Ninh Bình.....	54
giai đoạn 2019 - 2021.....	54
Bảng 2.10. Đánh giá về khóa đào tạo bồi dưỡng.....	57
Bảng 2.11. Kết quả thực hiện bồi dưỡng công chức các CQCM tỉnh Ninh Bình so với nhu cầu giai đoạn 2019- 2021	59
Bảng 2.12. Kết quả thực hiện bồi dưỡng công chức các CQCM tỉnh Ninh Bình so với kế hoạch năm 2019- 2021.....	62
Bảng 2.13. Trình độ công chức.....	64
Bảng 2.14. Đánh giá về chương trình, tài liệu đào tạo bồi dưỡng.....	70
Bảng 2.15. Đánh giá về cơ sở vật chất bồi dưỡng	71
Bảng 2.17. Đánh giá học viên tham gia bồi dưỡng.....	74
Bảng 2.18. Đánh giá công tác tổ chức khóa bồi dưỡng	75

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1.1. Quy trình đào tạo, bồi dưỡng.....	15
Sơ đồ 1.2. Quy trình đào tạo bồi dưỡng đơn giản.....	15

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Điều 3 Nghị định số 101/2017/NĐ-CP của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức quy định nguyên tắc “*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*” [19].

Như vậy, có thể nói việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nói chung, bồi dưỡng công chức nói riêng là điều cần thiết đối với việc xây dựng, phát triển nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị.

Thực hiện đường lối, quan điểm chỉ đạo cũng như các văn bản, nghị quyết về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, trong những năm qua, tỉnh Ninh Bình luôn đặc biệt chú trọng đến công tác bồi dưỡng công chức, ban hành chính sách khuyến khích công chức tham gia học tập nhằm không ngừng nâng cao chất lượng, trình độ lý luận chính trị và chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh. Công tác bồi dưỡng góp phần giúp công chức của tỉnh đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Tuy nhiên trong quá trình thực hiện vẫn còn nhiều bất cập, như việc đào tạo, bồi dưỡng công chức chưa gắn với quy hoạch, sử dụng và nhiệm vụ chuyên môn; chậm đổi mới cả về nội dung và hình thức đào tạo; nội dung bồi dưỡng chưa đúng đòi hỏi của công việc, chưa đáp ứng được nhu cầu công việc của người học; thiếu cân đối giữa lý luận và kỹ năng, tính ứng dụng không cao, chưa chú trọng tính đặc thù, riêng biệt của từng vị trí việc làm, đặc

biệt thiếu các chương trình bồi dưỡng công chức theo vị trí việc làm.... nên kết quả của bồi dưỡng chưa cao.

Xuất phát từ yêu cầu lý luận và thực tiễn trên, em lựa chọn đề tài ***“Bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Ninh Bình”*** để nghiên cứu làm luận văn thạc sỹ quản trị nhân lực.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Bồi dưỡng công chức là một khâu quan trọng trong chiến lược công tác cán bộ. Vì thế đây là đề tài đã được nhiều nhà khoa học, nhiều cán bộ lãnh đạo, người làm công tác quản lý nghiên cứu ở nhiều mức độ khác nhau. Các công trình, tài liệu về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức có số lượng khá lớn, nội dung đa dạng, hình thức phong phú. Trên cơ sở khảo cứu, có thể khái quát một số vấn đề cơ bản như sau:

- Tình hình nghiên cứu về đào tạo, bồi dưỡng:

Tác giả Ngô Thành Can (2014), *Đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực trong khu vực công*, Nxb Lao động, Hà Nội [25]. Tác giả đã đề cập đến các khái niệm liên quan đến nguồn nhân lực trong khu vực công; phân tích vị trí, vai trò, đặc điểm... về ĐTBĐ trong khu vực công và đặc biệt đã làm rõ từng nội dung trong quy trình ĐTBĐ như xác định nhu cầu đào tạo, xây dựng kế hoạch đào tạo, thực hiện kế hoạch và đánh giá đào tạo...

- Nghiên cứu của tác giả Nguyễn Thị La (2015), *“Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong quá trình cải cách hành chính”*, Tạp chí Cộng sản, số 9/2015 [31], đã đánh giá thực trạng công tác ĐTBĐ CBCC hiện nay, mối liên hệ giữa hiệu quả công tác ĐTBĐ CBCC với chủ trương, nội dung cải cách hành chính nhà nước, chỉ rõ một số hạn chế của công tác ĐTBĐ CBCC... Từ đó, tác giả đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác ĐTBĐ CBCC trong quá trình cải cách hành chính trong thời gian tới.

- Trong cuốn sách *“Đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở Việt Nam trong hội nhập quốc tế”* (2018) do tác giả Triệu Văn Cường, tác giả Nguyễn Minh Phương chủ biên [47], các tác giả đã phân tích làm rõ cơ sở lý luận đổi mới, nâng cao chất lượng ĐTBĐ cán bộ, công chức ở Việt Nam trong hội nhập quốc tế, hệ thống hóa kinh nghiệm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBCC của một số nước trên thế giới để rút ra bài học cho Việt Nam; đánh giá thực trạng ĐTBĐ cán bộ, công chức, các tác giả đề xuất quan điểm, giải pháp và mô hình đổi mới nâng cao chất lượng, hiệu quả ĐTBĐ cán bộ, công chức ở Việt Nam trong hội nhập quốc tế.

- Tác giả Nguyễn Thái Quỳnh Như (2017), Luận văn Thạc sĩ Quản lý công, *Bồi dưỡng công chức cơ quan chuyên môn tỉnh Bình Dương* [32]; tác giả Lê Minh Hiếu, Luận văn Thạc sĩ Quản lý công, *Bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Kiên Giang* [29]... Các luận văn này đã làm rõ một số nội dung cơ sở lý luận, đánh giá thực trạng bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh nhằm đề ra những giải pháp nâng cao hiệu quả công tác bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh tại các địa phương được nghiên cứu...

- Năm 2015, tác giả Bùi Huy Khiên đã bảo vệ đề tài khoa học cấp bộ: *“Đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm cho cán bộ, công chức, viên chức các tỉnh khu vực Tây Nguyên”* [13]. Sau khi nêu lên thực trạng công tác này, đề tài đã phân tích những khó khăn, thách thức trong ĐTBĐ theo VTVL và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng ĐTBĐ theo VTVL cho CBCC, viên chức các tỉnh khu vực Tây Nguyên trong thời gian tới.

Như vậy, có thể nói đã có nhiều các công trình nghiên cứu về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, mỗi tác giả, mỗi công trình, tài liệu, bài viết về quản lý nhà nước về bồi dưỡng cán bộ, công chức tuy có cách tiếp cận, phạm vi, mức độ, lĩnh vực nghiên cứu khác nhau nhưng ít nhiều đã đề cập đến thực

trạng và đưa ra các biện pháp hoàn thiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng... Vấn đề “*Bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Ninh Bình*” chưa được nghiên cứu, vì vậy mà qua đề tài này tác giả muốn làm rõ thực trạng và tìm ra những giải pháp để hoàn thiện hoạt động bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn tại tỉnh Ninh Bình trong thời gian tới.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở đánh giá thực trạng và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Ninh Bình hiện nay; từ đó đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện hoạt động bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh Ninh Bình trong thời gian tới, để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức tỉnh Ninh Bình trong công cuộc cải cách nền hành chính nhà nước hiện nay.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về bồi dưỡng công chức cấp tỉnh;
- Phân tích, đánh giá thực trạng bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Ninh Bình;
- Đề xuất giải pháp để hoàn thiện hoạt động bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Ninh Bình trong thời gian tới.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Ninh Bình.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về thời gian: 3 năm, từ năm 2019 đến năm 2021.
- Về không gian: Tại tỉnh Ninh Bình, gồm các sở, ban, ngành thuộc UBND tỉnh.

- Phạm vi về nội dung: Luận văn tập trung phân tích và đánh giá thực trạng về bồi dưỡng công chức các CQCM tỉnh Ninh Bình từ đó đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện hoạt động bồi dưỡng của tỉnh Ninh Bình.

5. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu sau:

5.1. Phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp

Đây là phương pháp phổ biến, đặc biệt trong nghiên cứu khoa học xã hội. Việc nghiên cứu dựa trên kết quả phân tích các tài liệu thứ cấp là các nghiên cứu có liên quan đến vị trí việc làm, xác định vị trí việc làm trong các cơ quan hành chính nhà nước, đào tạo bồi dưỡng công chức; bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh, các số liệu thống kê qua các báo cáo của Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình...

Việc sử dụng phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp nhằm phát hiện những điểm mới, những điểm có thể kế thừa, bổ sung hoặc bàn luận thêm từ các nghiên cứu liên quan để hình thành cơ sở khoa học, cung cấp số liệu chính thức đánh giá thực trạng vấn đề nghiên cứu tại địa phương. Bên cạnh đó, cũng giúp tìm kiếm thông tin làm cơ sở cho việc phân tích, tổng hợp nhằm hình thành các luận điểm, luận cứ, luận chứng phục vụ cho việc nghiên cứu của đề tài.

5.2. Phương pháp phân tích thống kê

Phương pháp này sử dụng để phân tích các số liệu thống kê, các báo cáo, kế hoạch... Tổng hợp những nội dung trên để tiến hành phân tích, đánh giá, tìm ra những ưu điểm, tiến bộ, tồn tại, hạn chế, nguyên nhân, đề xuất giải pháp tăng cường công tác bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh trong thời gian tới.

5.3. Phương pháp điều tra xã hội học

Mục đích của phương pháp này là tìm kiếm, thu thập thông tin, giải quyết nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài là đánh giá thực trạng bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Ninh Bình.

Tác giả đã xây dựng phiếu điều tra đối với công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, dành cho 03 nhóm đối tượng:

- Nhóm 1: khảo sát 240 công chức trong các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Ninh Bình;

- Nhóm 2: khảo sát 60 giảng viên tham gia giảng dạy các khóa bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Ninh Bình;

- Nhóm 3: khảo sát 15 cán bộ, công chức quản lý các khóa bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Ninh Bình;

Phiếu khảo sát được phát trực tiếp từ tháng 3/2022 đến tháng 4/2022.

Các phiếu điều tra thu được sau khi được kiểm tra, loại bỏ những phiếu không phù hợp, được cập nhật và xử lý bằng phần mềm thống kê chuyên dụng. Một số phiếu có thông tin cần phân tích sâu hay cần trao đổi tìm kiếm thêm thông tin, tác giả đã trực tiếp liên hệ phỏng vấn sâu với các công chức thực hiện các phiếu đó.

6. Những đóng góp mới của đề tài

- Về lý luận: Tổng hợp nhiều quan điểm về bồi dưỡng, đưa ra khái niệm, vai trò, đặc điểm, nội dung, các nhân tố ảnh hưởng đến bồi dưỡng công chức góp phần làm rõ hơn lý luận về bồi dưỡng công chức và đóng góp cho cơ sở lý luận về nội dung bồi dưỡng cho công chức bao gồm: xác định nhu cầu bồi dưỡng của công chức; lập kế hoạch bồi dưỡng; thực hiện kế hoạch bồi dưỡng; và đánh giá kết quả bồi dưỡng.

- Về thực tiễn: Cung cấp cơ sở dữ liệu, kết quả phân tích, làm rõ những hạn chế, đánh giá bồi dưỡng công chức và yếu tố ảnh hưởng đến bồi dưỡng

công chức các CQCM tỉnh Ninh Bình; Từ đó, đề xuất các giải pháp hoàn thiện hoạt động bồi dưỡng công chức các CQCM tỉnh Ninh Bình.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài các phần mở đầu, kết luận, phụ lục, các tài liệu tham khảo, Đề tài được kết cấu thành 03 chương, gồm:

Chương 1: Cơ sở lý luận về bồi dưỡng công chức cấp tỉnh

Chương 2: Thực trạng bồi dưỡng công chức của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Ninh Bình

Chương 3: Một số giải pháp nhằm hoàn thiện hoạt động bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Ninh Bình

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC CẤP TỈNH

1.1. Các khái niệm

1.1.1. Công chức

Quan niệm về công chức ở mỗi quốc gia, mỗi thời kỳ khác nhau phụ thuộc vào đặc thù của hệ thống chính trị, cách thức tổ chức bộ máy và lịch sử, văn hóa dân tộc mỗi quốc gia.

Ở Việt Nam, khái niệm công chức được hình thành và hoàn thiện gắn liền với sự phát triển của nền hành chính nhà nước.

Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật viên chức năm 2019, có hiệu lực từ ngày 01/7/2020 thì khái niệm Công chức được hiểu thống nhất 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”* [36, tr1]

Từ khái niệm trên, có thể thấy một số đặc điểm của công chức, đó là:

Một là, về tính chất công việc của công chức: Công chức là người làm việc thường xuyên trong các cơ quan nhà nước, tổ chức xã hội nhất định và có tính chuyên môn nghiệp vụ rõ rệt. Tính thường xuyên thể hiện ở việc tuyển dụng là không giới hạn về thời gian. Khi đã được tuyển dụng vào một ngạch, chức danh, chức vụ thì một người là công chức sẽ làm việc thường xuyên, liên tục. Tính chuyên môn, nghiệp vụ được thể hiện là công chức được xếp vào một ngạch. Ngạch là tên gọi thể hiện thứ bậc về năng lực và trình độ

chuyên môn, nghiệp vụ của công chức. Ngạch công chức bao gồm: Chuyên viên cao cấp và tương đương; chuyên viên chính và tương đương; chuyên viên và tương đương; cán sự và tương đương; nhân viên.

Hai là, về con đường hình thành công chức: Có hai con đường hình thành công chức là thông qua tuyển dụng và bổ nhiệm. Việc tuyển dụng công chức do cơ quan, tổ chức có thẩm quyền tiến hành căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế được giao. Cơ quan thực hiện việc tuyển dụng công chức bao gồm những cơ quan được quy định tại Khoản 6 Điều 1 Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức. Đó là: Tòa án nhân dân tối cao, Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Kiểm toán nhà nước; Văn phòng Quốc hội, Văn phòng Chủ tịch nước; Bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc chính phủ, tổ chức do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ thành lập mà không phải là đơn vị sự nghiệp công lập; UBND cấp tỉnh; Cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, cơ quan trung ương của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, của tổ chức chính trị - xã hội. Các cơ quan này đều tiến hành tuyển dụng công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc quyền quản lý. Ví dụ: UBND cấp tỉnh tiến hành tuyển dụng công chức trong các sở, ban, ngành thuộc cơ cấu tổ chức của CQCM thuộc UBND cấp tỉnh.

Ngoài ra, công chức được bổ nhiệm để giữ một chức vụ lãnh đạo, quản lý cũng là một con đường trực tiếp hình thành công chức. Việc bổ nhiệm công chức giữ một chức vụ lãnh đạo, quản lý phải căn cứ vào nhu cầu, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị; tiêu chuẩn, điều kiện của chức vụ lãnh đạo, quản lý. Thẩm quyền, trình tự, thủ tục bổ nhiệm công chức lãnh đạo, quản lý được thực hiện theo quy định của pháp luật và của cơ quan có thẩm quyền. Ví dụ: Chủ tịch UBND cấp tỉnh có thẩm quyền bổ nhiệm giám đốc sở.

Bà là, về nơi làm việc: Nơi làm việc của công chức rất đa dạng, trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước, Tổ chức chính trị – xã hội ở Trung ương, ở

tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, ở huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh, các cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân, Công an nhân dân.

Bốn là, về thời gian công tác: Công chức đảm nhiệm công tác từ khi được bổ nhiệm, tuyển dụng cho tới khi nghỉ hưu theo quy định của Bộ luật Lao động.

Năm là, về chế độ lao động: Công chức được biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước (Điều 12 – Luật cán bộ, công chức năm 2009) [34].

1.1.2. Các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh

Điều 9, Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 quy định cơ quan chuyên môn thuộc UBND:

“1. Cơ quan chuyên môn thuộc UBND được tổ chức ở cấp tỉnh, cấp huyện, là cơ quan tham mưu, giúp UBND thực hiện chức năng quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực ở địa phương và thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn theo sự phân cấp, ủy quyền của cơ quan nhà nước cấp trên.

2. Cơ quan chuyên môn thuộc UBND chịu sự chỉ đạo, quản lý về tổ chức, biên chế và công tác của UBND, đồng thời chịu sự chỉ đạo, kiểm tra về nghiệp vụ của cơ quan quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực cấp trên.

3. Việc tổ chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND phải bảo đảm phù hợp với đặc điểm nông thôn, đô thị, hải đảo và điều kiện, tình hình phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương; bảo đảm tinh gọn, hợp lý, thông suốt, hiệu lực, hiệu quả trong quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực từ trung ương đến cơ sở; không trùng lặp với nhiệm vụ, quyền hạn của các cơ quan nhà nước cấp trên đặt tại địa bàn.

4. Chính phủ quy định cụ thể tổ chức và hoạt động của CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, cấp huyện.” [35, tr3]

Có thể khái quát, *cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh là cơ quan tham mưu cho UBND cấp tỉnh quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực ở địa*

phương, đồng thời thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn do cơ quan nhà nước cấp trên ủy quyền, phân cấp.

** Tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh*

Các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh gồm có sở và cơ quan ngang sở (sau đây gọi chung là sở) [18, tr1]. Điều 8, Điều 9 Nghị định số 24/2014/NĐ-CP của Chính phủ quy định:

Các sở được tổ chức thống nhất ở các địa phương (gồm 17 sở): Sở Nội vụ, Sở Tư pháp, Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Tài chính, Sở Công thương, Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Sở Giao thông vận tải, Sở Xây dựng, Sở Tài nguyên và Môi trường, Sở Thông tin và Truyền thông, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Sở Khoa học và Công nghệ, Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Y tế, Thanh tra tỉnh, Văn phòng Ủy ban nhân dân.

Các sở đặc thù được tổ chức ở một số địa phương: Sở Ngoại vụ, Ban Dân tộc, Sở Quy hoạch - Kiến trúc.

Cơ quan chuyên môn đặc thù khác: Chỉ được tổ chức khi thật cần thiết, phù hợp với đặc điểm, tình hình phát triển kinh tế - xã hội và đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước ở địa phương. Căn cứ tiêu chí do Thủ tướng Chính phủ quy định, UBND cấp tỉnh xây dựng đề án thành lập CQCM đặc thù khác, trình HĐND cùng cấp quyết định.

1.1.3. Bồi dưỡng

Đào tạo, bồi dưỡng CBCC là một phương tiện để đạt tới mục đích cuối cùng là xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

Bồi dưỡng là quá trình hoạt động làm tăng thêm những kiến thức mới đòi hỏi đối với những người đang giữ chức vụ, đang thực thi công vụ của một ngạch bậc nhất định hoàn thành tốt hơn nhiệm vụ được giao. Khối lượng kiến

thức, kỹ năng được quy định tại các chương trình, tài liệu bồi dưỡng phù hợp với từng đối tượng CBCC.

Nghị định 18/2010/NĐ-CP của Chính phủ về ĐTBĐ công chức đưa ra định nghĩa bồi dưỡng công chức như sau: “*Bồi dưỡng là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc*” [18;tr1], gồm:

- Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch: là trang bị kiến thức, kỹ năng hoạt động theo chương trình quy định cho ngạch công chức.

- ĐTBĐ theo chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý: là trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp làm việc theo chương trình quy định cho từng chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý.

- Bồi dưỡng theo yêu cầu nhiệm vụ: là trang bị, cập nhật kiến thức, kỹ năng, thái độ cần thiết để thực hiện tốt nhiệm vụ được phân công đảm nhiệm.

1.1.4. Bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh

Để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức nói chung và công chức các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh nói riêng thì phải tiến hành các hoạt động bồi dưỡng công chức. *Bồi dưỡng công chức có thể được hiểu là những hoạt động nhằm trang bị, cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp làm việc cho đội ngũ công chức nhằm nâng cao năng lực thực thi công vụ.*

Việc bồi dưỡng công chức hiện nay được chia thành nhiều loại, căn cứ vào tính chất, đối tượng, nội dung có thể chia thành bồi dưỡng công chức chung và bồi dưỡng công chức theo VTVL. Trong xu thế cải cách nền công vụ hiện nay thì chúng ta đang hướng tới bồi dưỡng theo VTVL.

Như vậy, bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh là việc trang bị, cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp cần thiết cho công chức các CQCM nhằm góp phần nâng cao kiến thức kỹ năng, phương pháp cho đội ngũ công chức.

1.2. Đặc điểm của bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh

Bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh mang những đặc điểm chung của bồi dưỡng công chức như là quá trình cập nhật, trang bị, kiến thức, kỹ năng, phương pháp làm việc cho công chức; do cơ quan có thẩm quyền thực hiện; mục tiêu hướng tới là nâng cao năng lực thực thi công vụ của đội ngũ công chức,... Tuy nhiên, việc bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh cũng có những đặc trưng riêng, cụ thể như sau:

Thứ nhất: Việc bồi dưỡng gắn liền với vị trí việc làm

Nếu như bồi dưỡng công chức chung thì tập trung bồi dưỡng những kiến thức, kỹ năng, phương pháp dành cho tất cả các công chức trong hệ thống công vụ thì việc bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh tập trung bồi dưỡng những kiến thức, kỹ năng, phương pháp gắn với đòi hỏi của từng vị trí công chức trong các CQCM. Vì vậy, không tập trung bồi dưỡng kỹ năng, kiến thức, phương pháp một cách đại trà mà mang tính chất chọn lọc. Do đó, nội dung, chương trình bồi dưỡng công chức cũng mang tính “chọn lọc” rất cao.

Thứ hai: Việc bồi dưỡng căn cứ vào tiêu chuẩn, nhiệm vụ, chức năng của từng vị trí công chức cụ thể

Việc bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh phải căn cứ vào tiêu chuẩn, yêu cầu, chức năng, nhiệm vụ cụ thể của từng VTVL. Những tiêu chuẩn, yêu cầu, chức năng nhiệm vụ phải dựa vào các quy định pháp luật hiện hành, quy định đối với công chức nói chung và từng vị trí công chức các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh nói riêng, trong đó căn cứ quan trọng là theo Bản mô tả công việc đã được UBND tỉnh phê duyệt. Căn cứ vào những yêu cầu trên kết hợp với yêu cầu thực tế công việc để xác định nhu cầu, nội dung bồi dưỡng cho từng vị trí cụ thể. Vì vậy, nội dung, chương trình

bồi dưỡng đối với công chức các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh ngoài những kiến thức, kỹ năng, phương pháp chung thì còn có rất nhiều điểm khác biệt giữa các vị trí. Việc bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh thể hiện tính “chuyên môn hóa” trong quá trình bồi dưỡng công chức.

Bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh là hoạt động mang tính chất mở, năng động và liên tục; đáp ứng mọi nhu cầu về nâng cao năng lực của công chức theo yêu cầu của công việc tại các CQCM. Nếu như loại hình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch dành cho những đối tượng nhất định, theo những tiêu chuẩn nhất định và khi học viên được trang bị các chương trình quy định thì hoạt động bồi dưỡng này về nguyên tắc cũng chấm dứt. Trong khi đó, bồi dưỡng theo VTVL không hạn chế về đối tượng và nội dung bồi dưỡng. Quá trình vận hành của nền công vụ và thực thi công vụ, CBCC luôn phải cập nhật kiến thức và kỹ năng của mình để thực hiện tốt hơn vị trí công việc đã được giao. Do đó, nhu cầu bồi dưỡng của CBCC luôn tồn tại, phát sinh, phát triển cần được đáp ứng và bồi dưỡng theo VTVL là đòi hỏi khách quan năng động, đa dạng hơn; nó xuất phát từ các loại vị trí công việc khác nhau của người công chức.

Thứ ba: Bồi dưỡng vừa là quyền lợi, vừa là trách nhiệm của công chức

Khác với bồi dưỡng của doanh nghiệp, kinh phí dành cho bồi dưỡng công chức sẽ do cơ quan nhà nước chi trả, công chức không mất học phí; được tính thời gian đào tạo, bồi dưỡng vào thời gian công tác liên tục; Được hưởng các chế độ, phụ cấp theo quy định của pháp luật,.... Công chức được cơ quan quản lý cử đi bồi dưỡng ngoài nâng cao trình độ đáp ứng nhu cầu công việc còn là tiêu chí để quy hoạch cán bộ. Vì vậy, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn là quyền lợi của mỗi công chức.

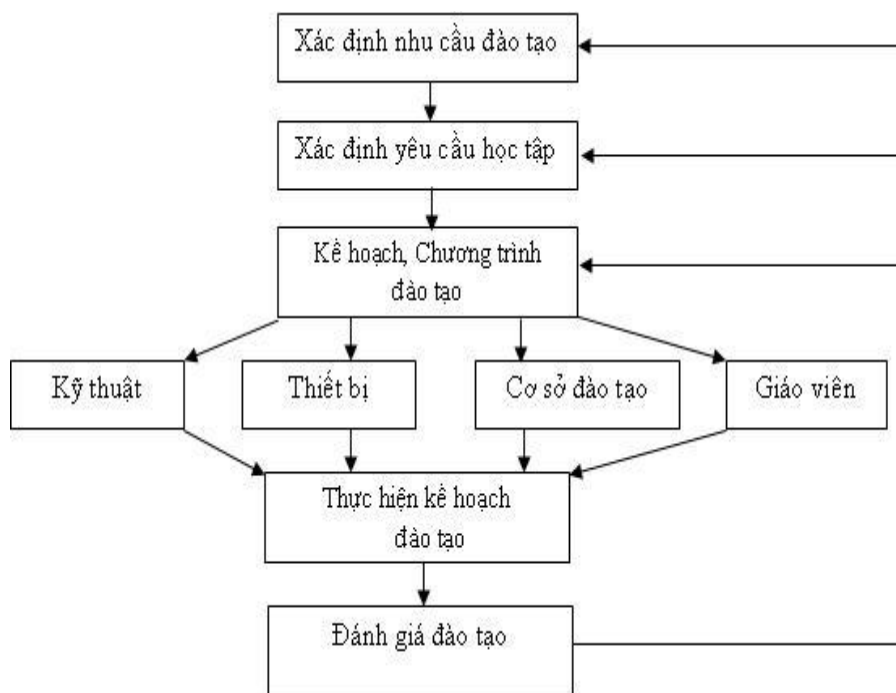
Bên cạnh đó, tham gia bồi dưỡng cũng là trách nhiệm của mỗi công chức, cụ thể được quy định tại Điều 38, Nghị định 101/2017/NĐ-CP của Chính phủ: Công chức tham gia bồi dưỡng phải thực hiện các quy định về ĐTBĐ

CBCCVC; Thực hiện quy chế đào tạo và chịu sự quản lý của cơ sở ĐTBD trong thời gian tham gia khóa học; Thực hiện quy định về đền bù chi phí đào tạo.

1.3. Nội dung bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh

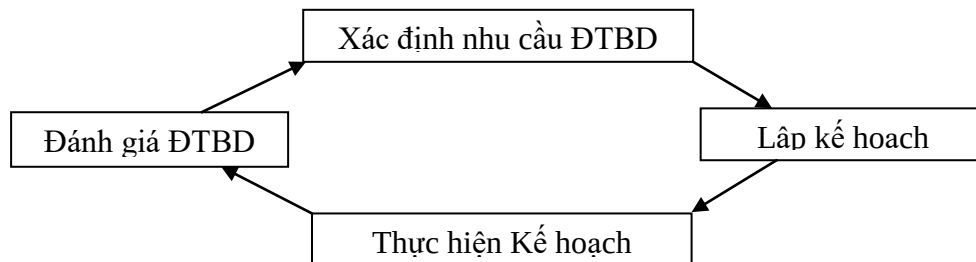
Bồi dưỡng công chức là một quá trình đi từ mục tiêu cho đến kết quả, do đó bồi dưỡng phải tuân theo quy trình ĐTBD sau.

Sơ đồ 1.1. Quy trình đào tạo, bồi dưỡng



Nguồn: Armstrong (1996)

Một cách đơn giản hơn, quy trình ĐTBD dựa trên cơ sở năng lực thực hiện công việc bao gồm 4 giai đoạn chính (Sơ đồ 1.3.2).



Sơ đồ 1.2. Quy trình đào tạo bồi dưỡng đơn giản

Nguồn: Armstrong (1996)

Với sơ đồ như trên ta thấy một hoạt động ĐTBĐ bao gồm 4 bước chính sau:

1.3.1. Xác định nhu cầu

Xác định nhu cầu bồi dưỡng là bước đầu tiên và quan trọng trong quá trình bồi dưỡng công chức các CQCM. Nhu cầu bồi dưỡng là sự thiết hụt khả năng thực hiện công việc của công chức so với yêu cầu công việc của cơ quan. Nhu cầu bồi dưỡng công chức các CQCM được xác định dựa trên thực trạng chất lượng công chức của các CQCM, yêu cầu của công việc, khung năng lực đối với từng VTVL của công chức.

Khung năng lực hay nói cách khác là tiêu chuẩn chức danh, vị trí công việc cần thiết theo bản mô tả công việc cho từng chức danh, VTVL là cơ sở quan trọng quyết định đến việc lựa chọn, tuyển dụng công chức đầu vào cũng như xem xét thực hiện các nội dung còn lại của công tác cán bộ. Tiêu chuẩn chức danh, vị trí công việc là tiêu chuẩn, hệ quy chiếu mà dựa vào đó các cơ quan, đơn vị có thể xác định được công chức đã đáp ứng tốt hay còn thiếu những kiến thức, kỹ năng cần thiết nào để có thể đáp ứng và thực hiện tốt nhất công việc được giao. Do đó, đây chính là một trong những căn cứ quan trọng để định hướng và xác định nội dung, chương trình cũng như kế hoạch bồi dưỡng công chức phù hợp với yêu cầu về năng lực đối với mỗi VTVL.

Thông thường, hoạt động xác định nhu cầu bồi dưỡng các CQCM được thực hiện với 6 bước như sau:

- Bước 1: Lập kế hoạch để xây dựng nhu cầu bồi dưỡng. Bản kế hoạch cần rõ mục tiêu, các hoạt động, các nguồn lực, thời gian thực hiện, người thực hiện, kinh phí, theo dõi đánh giá...

- Bước 2: Phân tích tổ chức, phân tích công việc, làm rõ nhiệm vụ, mục tiêu, kế hoạch trong phát triển chiến lược của tổ chức, từ đó có chính sách

phát triển nguồn lực đồng thời phát huy hiệu quả cao trong hoạt động tổ chức quản lý nhân sự, năng lực làm việc của các quản lý.

- Bước 3: Xác định năng lực cần có cho từng vị trí công tác. Tức là năng lực cần thiết đối với công chức trong từng vị trí công việc cần phải có để đảm bảo đáp ứng mục tiêu và nhiệm vụ được giao của tổ chức.

- Bước 4: Xác định năng lực hiện có của từng công chức ở vị trí tương ứng. Mỗi vị trí công chức phải xác định mức độ năng lực hiện có để thực hiện công việc được giao.

- Bước 5: Đánh giá nhu cầu bồi dưỡng, sau khi đã xác định được các năng lực cần thiết theo khung năng lực và năng lực hiện có của công chức.

- Bước 6: Tổng hợp nhu cầu bồi dưỡng, báo cáo. Cần chú trọng đến các ý kiến đề xuất về nhu cầu bồi dưỡng bằng cách chỉ ra các lợi ích thu được nếu thực hiện các kiến nghị đó.

Thực chất của việc xác định nhu cầu bồi dưỡng công chức các CQCM chính là việc đặt ra và tìm câu trả lời cho câu hỏi: Những kiến thức, kỹ năng nào cần thiết cho vị trí công việc? Những kiến thức, kỹ năng mà công chức hiện có là gì? Để đáp ứng yêu cầu vị trí công việc đó, công chức cần bổ sung, hoàn thiện những kiến thức, kỹ năng nào? Những khóa bồi dưỡng nào cần xây dựng, tổ chức để khắc phục những thiếu hụt về kiến thức, kỹ năng đó của công chức?

Như vậy, xác định nhu cầu bồi dưỡng công chức các CQCM là bước đầu tiên của quy trình quản lý bồi dưỡng công chức nhằm xác định chính xác số lượng, đối tượng, kiến thức, kỹ năng cần thiết để bồi dưỡng cho công chức các CQCM theo yêu cầu của từng vị trí công chức đảm nhận. Kết quả của bước xác định nhu cầu bồi dưỡng là cơ sở, căn cứ để xây dựng kế hoạch và thực hiện các bước tiếp theo của quy trình.

1.3.2. Xây dựng kế hoạch

Sau khi đã xác định được nhu cầu bồi dưỡng công chức, cần tiến hành xây dựng kế hoạch bồi dưỡng công chức hàng năm và dài hạn đảm bảo tính cụ thể và thiết thực, bồi dưỡng để nâng cao trình độ và kỹ năng nghiệp vụ, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng đến từng vị trí công chức.

Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh theo các bước như sau:

- Xác định mục tiêu: Đây là công việc quan trọng trong công tác lập kế hoạch, căn cứ vào kết quả đánh giá về nhu cầu bồi dưỡng, phân tích tình hình chung phải xác định được một cách cụ thể những nội dung về mức độ cần đạt được, những kết quả mong muốn, chỉ tiêu cần phấn đấu thực hiện, thứ tự ưu tiên trong các mục tiêu đó... Các mục tiêu xác định trong kế hoạch phải cụ thể, có tính khả thi và có thể kiểm tra, đánh giá được; giữa các mục tiêu có mối liên hệ, liên kết với nhau.

- Xác định các nguồn lực: Khi lập kế hoạch phải xác định các nguồn lực phù hợp cả về số lượng, chất lượng, tập trung vào các nội dung về nhân lực, cơ sở vật chất, tài chính, thời gian thực hiện. Việc xác định các nguồn lực bao hàm cả việc dự báo về những vấn đề phát sinh, điều kiện, chính sách có liên quan. Việc xác định và dự báo đúng về các nguồn lực còn tạo ra sự nhất trí cao trong tổ chức thực hiện và xác định các phương án triển khai kế hoạch.

- Xác định các hoạt động bồi dưỡng: Cần tập trung vào việc xác định đối tượng bồi dưỡng; phương thức tiến hành; cơ sở vật chất, trang thiết bị... Việc xác định này cần thấy rằng mỗi tình huống sẽ có phương án thực hiện khác nhau, trong đó có phương án tối ưu, có triển vọng nhất và có khi là phương án ít xấu nhất trong các phương án. Việc lựa chọn phương án trên cơ sở đánh giá toàn diện mặt mạnh, yếu, lượng hóa bằng tiêu chí số lượng và ngân sách, phải lựa chọn phương án tốt nhất trong các phương án đưa ra.

- Xác định thời gian, kinh phí thực hiện: Phải đưa ra một biểu thời gian, nêu rõ lịch trình của các lớp bồi dưỡng, các hoạt động bồi dưỡng, thời gian bắt đầu, thời gian thực hiện, thời gian hoàn thành. Sau khi xác định được thời gian cần chú ý đến thứ tự ưu tiên các lớp bồi dưỡng, tính đặc thù công việc của tổ chức và của học viên. Về kinh phí phải xác định được dự trù các khoản chi cần thiết cho các lớp, hoạt động bồi dưỡng để đạt hiệu quả cao nhất. Nguồn kinh phí bồi dưỡng công chức thường là từ Ngân sách nhà nước, chương trình dự án, tài trợ của các tổ chức, cá nhân... Việc sử dụng, quản lý kinh phí bồi dưỡng phải đảm bảo theo quy định về tài chính.

Công tác lập kế hoạch, quy hoạch, đề án bồi dưỡng công chức là cơ sở quan trọng để tổ chức thực hiện hoạt động bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh. Đồng thời đây là cơ sở để phân công nhiệm vụ cụ thể cho từng đơn vị, xác định các nguồn lực cần thiết để tổ chức bồi dưỡng công chức.

Xây dựng chương trình bồi dưỡng công chức các CQCM là việc xác định các kỹ năng, kiến thức chuyên môn cần thiết để tiến hành bồi dưỡng công chức. Cần tiến hành xây dựng hệ thống chương trình, bài giảng cần thiết để tiến hành bồi dưỡng cho công chức. Việc xây dựng chương trình bồi dưỡng công chức các CQCM phải vừa có những nội dung bắt buộc, vừa có những nội dung tùy theo thực tiễn công tác đối với từng vị trí.

Như vậy, xây dựng kế hoạch, nội dung, chương trình bồi dưỡng công chức là cơ sở để tiến hành các hoạt động bồi dưỡng công chức.

1.3.3. Tổ chức thực hiện

Khi đã xây dựng xong kế hoạch, chương trình bồi dưỡng thì cần tiến hành tổ chức bồi dưỡng. Tổ chức bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh là những hoạt động nhằm triển khai thực hiện các kế hoạch, nội dung, chương trình bồi dưỡng công chức. Đây là quá trình hiện thực hóa các kế hoạch, nội dung, chương trình bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc

UBND cấp tỉnh. Chức năng của khâu này được hiểu như là “quá trình phân phối và sắp xếp nguồn lực (nhân lực, vật lực, tài lực và thời gian) theo những cách thức nhất định để đảm bảo thực hiện có hiệu quả các mục tiêu đã đề ra theo kế hoạch”.

Các kế hoạch trở thành cơ sở pháp lý, điểm xuất phát chính thức của tổ chức thực hiện khi chúng được các cấp có thẩm quyền phê duyệt:

- Đối với địa phương, phải có quyết định của Chủ tịch UBND cấp tỉnh phê chuẩn kế hoạch ĐTBĐ của địa phương;

- Đối với từng khóa học cụ thể, mỗi khóa đều phải có quyết định mở lớp kèm theo bản dự trù kinh phí hoạt động của khóa học đó được cấp có thẩm quyền phê duyệt.

- Đối với những khóa học đặc biệt, bộ phận tổ chức thực hiện sẽ được chỉ đạo trực tiếp theo kế hoạch được phê chuẩn của cấp có thẩm quyền, của lãnh đạo UBND cấp tỉnh.

Khi tổ chức thực hiện bất cứ kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nào cũng phải tiến hành 03 hoạt động cơ bản sau:

- Tổ chức điều phối các nguồn lực một cách hợp lý, kịp thời, đảm bảo tiến độ;

- Tổ chức theo dõi, giám sát và có những điều chỉnh thích hợp trong quá trình thực hiện;

- Thường xuyên cập nhật thông tin về tiến độ, kết quả thực hiện kế hoạch ĐTBĐ và báo cáo lãnh đạo.

Cơ quan có chức năng về công tác ĐTBĐ và quản lý ĐTBĐ chịu trách nhiệm điều phối các nguồn lực trong quá trình tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng hàng năm đảm bảo đầy đủ, kịp thời, đúng tiến độ.

Việc tổ chức các lớp bồi dưỡng có thể thực hiện bằng 02 cách thức sau:

Thứ nhất: Các cơ quan nhà nước tại địa phương tiến hành mở các lớp bồi dưỡng và ký hợp đồng đào tạo với các cơ sở ĐTBĐ hoặc mời các giảng viên, các chuyên gia, các nhà khoa học tham gia bồi dưỡng. Việc tổ chức các lớp này do các cơ quan nhà nước tại địa phương chủ động thực hiện.

Thứ hai: Cử công chức tham gia các lớp bồi dưỡng do các cơ sở bồi dưỡng tổ chức hoặc do các Bộ ngành tổ chức theo Kế hoạch. Các cơ quan nhà nước tại địa phương cần căn cứ vào kế hoạch bồi dưỡng của các cơ sở bồi dưỡng để cử công chức tham gia.

Theo dõi, giám sát, điều chỉnh:

Bộ phận quản lý ĐTBĐ chịu trách nhiệm chung, tổ chức theo dõi, phối hợp về các hoạt động ĐTBĐ, tổ chức thực hiện giảng dạy phải đảm bảo đúng theo quy định của pháp luật về thời gian, nội dung bồi dưỡng, hình thức kiểm tra đánh giá, phù hợp với thực tế và đảm bảo mục tiêu đã đề ra. Quá trình theo dõi, giám sát thực hiện kế hoạch cần phát hiện kịp thời những sai sót để có những giải pháp tốt để điều chỉnh kịp thời.

Thường xuyên cập nhật thông tin, đảm bảo thông tin hai chiều, chính xác, khách quan; báo cáo thường xuyên về tiến độ, kết quả thực hiện kế hoạch; xây dựng bảng theo dõi tiến độ thực hiện kế hoạch các tháng, quý trong năm, là cơ sở để quản lý, đôn đốc thực hiện theo đúng kế hoạch đề ra.

Báo cáo kết quả thực hiện kế hoạch hàng năm:

Trong báo cáo kết quả thực hiện kế hoạch năm cần có những nội dung về tình hình chung, nổi bật có thể ảnh hưởng đến công tác ĐTBĐ; những thuận lợi, khó khăn tác động đến việc thực hiện kế hoạch; những vấn đề phát sinh, công tác phối hợp; kết quả thực hiện; nhận xét, đánh giá ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân; phương hướng, kiến nghị và các giải pháp thực hiện.

1.3.4. Đánh giá bồi dưỡng

Khi tiến hành bồi dưỡng công chức, để đảm bảo chất lượng việc bồi dưỡng cần tiến hành đánh giá hoạt động bồi dưỡng. Đây là hoạt động cuối cùng của quy trình bồi dưỡng. Việc kiểm tra, đánh giá công tác bồi dưỡng phải căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mỗi cơ quan, đơn vị và kế hoạch bồi dưỡng do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành.

Đối tượng tham gia vào hoạt động đánh giá, đó là học viên, giảng viên, cán bộ quản lý của học viên, cán bộ quản lý đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ lãnh đạo cấp trên và những người sử dụng dịch vụ đào tạo, bồi dưỡng.

Có những cấp độ đánh giá cơ bản như sau:

- Đánh giá phản ứng của học viên: Học viên đánh giá như thế nào về bồi dưỡng vào các thời điểm trước, trong, cuối khóa bồi dưỡng và vào những thời điểm sau bồi dưỡng.

- Đánh giá kết quả học tập: Xem học viên đã tiếp thu những gì từ khóa học bồi dưỡng. Kiểm tra kiến thức, kỹ năng, thái độ và đối chiếu với những mục tiêu đã đề ra. Phương pháp như kiểm tra thực hành, kiểm tra vấn đáp, kiểm tra viết (tự luận hoặc trắc nghiệm).

- Đánh giá những thay đổi trong công việc: Xem người học áp dụng những điều đã học vào công việc như thế nào. Những thay đổi trong thực hiện công việc sau khóa bồi dưỡng.

- Đánh giá tác động, hiệu quả của tổ chức:

Việc bồi dưỡng có tác động tới việc thực hiện nhiệm vụ, hiệu quả của tổ chức như thế nào. Bồi dưỡng có đóng góp như thế nào vào kết quả thực hiện mục tiêu của tổ chức.

Thời điểm tiến hành đánh giá có thể được thực hiện trước, trong quá trình hay vào cuối khóa bồi dưỡng, và sau khi khóa bồi dưỡng kết thúc một khoảng thời gian. Quá trình đánh giá khóa học nhằm thu thập thông tin với 3

loại chính đó là: Thông tin về việc học tập; Thông tin về việc giảng dạy và Thông tin về việc tổ chức.

Hoạt động đánh giá trong DTBD nói chung, bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh được xem xét theo các nội dung chính sau: Đánh giá việc xác định nhu cầu; Đánh giá việc lập kế hoạch; Đánh giá quá trình thực hiện kế hoạch; Đánh giá khóa học.

Ngoài ra, hiện nay hoạt động đánh giá cuối khóa bồi dưỡng và đánh giá sau khóa bồi dưỡng được thực hiện theo Thông tư số 10/2017/TT-BNV ngày 29/12/2017 của Bộ Nội vụ quy định về đánh giá chất lượng bồi dưỡng CBCC, viên chức [9], cụ thể như sau:

Đối tượng đánh giá:

Chương trình; học viên; giảng viên; cơ sở vật chất; khóa bồi dưỡng; hiệu quả sau bồi dưỡng công chức.

Hình thức:

Lấy ý kiến trực tiếp tại lớp học, phỏng vấn trực tiếp hoặc gửi phiếu về cơ quan, đơn vị sử dụng công chức.

Quy trình xử lý kết quả:

Căn cứ vào đặc điểm nghiên cứu, các thông tin thu được chủ yếu là định tính, tác giả xây dựng bảng hỏi theo thang Likert để lượng hóa các thông tin định tính thành định lượng để thuận tiện cho việc nghiên cứu. Thang Likert được chia thành 5 cấp độ là “rất kém”, “kém”, “trung bình”, “tốt”, “rất tốt”.

- Điểm đánh giá trung bình của từng chỉ báo (Cột TBgv, TBhv, TBcbql);

- Điểm đánh giá Trung bình cho Nhóm Giảng viên/hoặc nhóm học viên/ hoặc nhóm cán bộ quản lý (các hàng có ký hiệu TB Nhóm GV/hoặc TB Nhóm HV/hoặc TB nhóm CBQL;

- Điểm đánh giá Trung bình Tổng thể (hàng có ký hiệu TBTT):

$$TBTT = (TB \text{ nhóm GV} + TB \text{ nhóm HV} + TB \text{ nhóm CBQL})/3$$

- Chỉ số đánh giá chung về chất lượng bồi dưỡng công chức được tính bằng trung bình chung của điểm đánh giá theo từng tiêu chí đánh giá tổng hợp về chất lượng bồi dưỡng công chức qua ý kiến phản hồi của Nhóm Giảng viên, Nhóm Học viên và nhóm cán bộ quản lý (ký hiệu là I).

$$I = \frac{TBTT - 1}{4} \times 100$$

Sử dụng kết quả đánh giá: Căn cứ vào chỉ số đánh giá chung về ĐTBD, kết quả đánh giá được phân loại vào nhóm tương ứng theo bảng sau:

Bảng 1.1. Đánh giá phân loại kết quả đào tạo bồi dưỡng

Chỉ số đánh giá chung (0 – 100)	Mức đánh giá
$0 \leq I \leq 20$	Kém
$20 < I \leq 40$	Yếu
$40 < I \leq 60$	Trung bình
$60 < I \leq 80$	Khá
$80 < I \leq 100$	Tốt

Nguồn: Bộ Nội vụ (2014)

1.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh

1.4.1. Cơ chế chính sách

Cơ chế chính sách của Đảng và Nhà nước có liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp tỉnh. Cơ chế của Nhà nước ảnh hưởng rất lớn đến sự phát triển của đào tạo bồi dưỡng cả về quy mô, cơ cấu và chất lượng, thể hiện ở những khía cạnh sau:

Khuyến khích hoặc kìm hãm mức độ cạnh tranh trong đào tạo, bồi dưỡng, tạo ra môi trường bình đẳng cho các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cùng phát triển nâng cao chất lượng giảng dạy.

Khuyến khích hoặc kìm hãm việc huy động các nguồn lực để tiến hành nâng cao chất lượng cũng như việc mở rộng liên kết, hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng.

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.

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

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

Căn cứ vào văn bản quy định để kiểm tra, kiểm soát công tác đào tạo và bồi dưỡng, chất lượng và nội dung chương trình cũng như kết quả đạt được của công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức.

Vì vậy, cơ chế chính sách tác động đến tất cả các khâu đầu vào, quá trình đào tạo bồi dưỡng và đầu ra.

1.4.2. Nội dung, chương trình bồi dưỡng

Điểm khác biệt về nội dung và yêu cầu về nội dung ĐTBD công chức so với nội dung ĐTBD của hệ giáo dục quốc dân tập trung ở tính “thực dụng” của nó, tức là trang bị những nội dung kiến thức và kỹ năng mà thực tế công việc đòi hỏi, trang bị kiến thức và kỹ năng chuyên ngành mang tính chiều sâu. Điều này đòi hỏi công chức đang làm việc trong lĩnh vực, vị trí nào thì trang bị kiến thức, kỹ năng thuộc lĩnh vực, vị trí đó. Do đó nội dung, chương trình của bồi dưỡng cũng phải được xây dựng theo những nội dung yêu cầu phù hợp từng VTVL.

Hiện nay, Bộ Nội vụ đã hoàn thành việc tổ chức biên soạn lại các chương trình lãnh đạo, quản lý cấp phòng, cấp huyện, cấp sở theo quy định của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP. Một số bộ như Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tư pháp, thành phố Hà Nội, thành phố Đà Nẵng, tỉnh Quảng Ninh, thành phố Hồ Chí Minh... đã tiến hành biên soạn các chương trình bồi dưỡng ngắn ngày, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng theo nhu cầu công việc.

1.4.3. Cơ sở vật chất

Cơ sở vật chất có vai trò quan trọng trong khâu bảo đảm cho hoạt động bồi dưỡng được thực hiện trong một hoàn cảnh tối ưu nhất.

- Đáp ứng yêu cầu đối với một cơ sở DTBD;
- Hệ thống phòng học, hội thảo, các thiết bị hỗ trợ phù hợp với nhiệm vụ DTBD công chức. Cụ thể: Giáo trình, tài liệu tham khảo được cung cấp đầy đủ; Phòng học đáp ứng yêu cầu giảng dạy và học tập; Phòng thực hành/thí nghiệm đáp ứng yêu cầu giảng dạy và học tập; Nguồn học liệu của thư viện đáp ứng yêu cầu.

Yêu cầu đặt ra là một cơ sở DTBD, từ việc chọn vị trí, thiết kế kiến trúc... cho đến các phối cảnh, công năng sử dụng phải phù hợp với yêu cầu của hoạt động DTBD và người học là công chức. Họ đến cơ sở không phải chỉ được nghe giảng mà còn là nơi giao lưu trao đổi kinh nghiệm và thậm chí là để suy ngẫm về những dự định trong tương lai. Bên cạnh đó, việc bố trí các phòng học, hội thảo phải linh hoạt, hiện đại bảo đảm cho việc áp dụng có hiệu quả các phương pháp khác nhau.

1.4.4. Chất lượng giảng viên

Đội ngũ giảng viên, là chủ thể tham gia vào quá trình bồi dưỡng công chức, bao gồm giảng viên cơ hữu và giảng viên kiêm chức. Đây là những người trực tiếp làm công tác hướng dẫn, truyền đạt kiến thức, kỹ năng, kinh

nghiệm giúp công chức các CQCM hình thành năng lực, cập nhật, bổ sung tri thức và rèn luyện kỹ năng chuyên môn phục vụ hoạt động công vụ. Chất lượng của đội ngũ giảng viên sẽ quyết định trực tiếp đến chất lượng của công tác bồi dưỡng công chức các CQCM. Kiến thức chuyên môn, phương pháp giảng dạy, phẩm chất của đội ngũ giảng viên,... là những yếu tố sẽ ảnh hưởng đến công tác bồi dưỡng công chức.

Nếu đội ngũ này được quan tâm đầu tư, có phẩm chất tốt, trình độ chuyên môn sâu và đặc biệt nếu được trang bị kinh nghiệm quản lý thực tiễn sẽ là những điều kiện rất tốt cho việc đảm bảo chất lượng đầu ra của các chương trình, các khóa bồi dưỡng công chức.

1.4.5. Yếu tố liên quan đến học viên

Học viên là sự thể hiện tập trung nhất, toàn diện nhất và cũng là yếu tố quan trọng nhất quyết định chất lượng bồi dưỡng. Điều này được lý giải bởi các lý do cơ bản rằng, bất cứ một hoạt động bồi dưỡng nào cũng hướng vào kết quả “đầu ra” là người học - phải trang bị các kiến thức, kỹ năng, phương pháp làm việc mà họ cần để đảm bảo thực hiện có chất lượng và hiệu quả nhiệm vụ được giao. Mặt khác, bản thân người học cũng lại là nhân tố quyết định việc tiếp nhận, chuyển đổi những nỗ lực trong bồi dưỡng, từ các yếu tố về tổ chức, chương trình, giảng viên thành những kết quả cụ thể. Tinh thần, thái độ học viên trong học tập cũng là yếu tố quan trọng để khóa học thành công. Nếu triệu tập học viên đúng đối tượng, đúng nhu cầu thì khóa bồi dưỡng đạt kết quả cao. Để việc đánh giá chất lượng bồi dưỡng được khách quan, chính xác cần phải thực hiện thông qua đánh giá học viên. Cụ thể phải đánh giá các nội dung sau:

Mục tiêu học tập: Người học đã xác định được mục tiêu học tập phù hợp với mục tiêu của khóa đào tạo bồi dưỡng; Người học đã xác định mục tiêu học tập phù hợp với với năng lực.

Phương pháp học tập: Người học có phương pháp học tập khoa học; Người học có khả năng tự học, tự nghiên cứu; Người học có khả năng vận dụng thực tiễn trong quá trình học tập; Người học có tính sáng tạo trong quá trình học tập.

Thái độ học tập: Người học có tính chủ động trong quá trình học tập, nghiên cứu; Người học có tinh thần ham học hỏi trong quá trình học tập, nghiên cứu; Người học tham gia đầy đủ các hoạt động học tập; Người học thực hiện đầy đủ, nghiêm túc các qui định tại cơ sở ĐTBĐ.

1.4.6. Yếu tố liên quan đến công tác tổ chức khóa học

Công tác tổ chức khóa học có ảnh hưởng đến hiệu quả bồi dưỡng công chức. Công tác tổ chức khóa bồi dưỡng cần phải:

Kế hoạch tổ chức khóa bồi dưỡng được xây dựng rõ ràng: Phải phân kế hoạch bồi dưỡng thành các công việc cụ thể: từ ra quyết định tổ chức khóa học, triệu tập học viên, in ấn tài liệu, mời giảng viên, tổ chức chọn địa điểm, điều phối chương trình, theo dõi các hoạt động giảng dạy, chi phí thanh toán, đánh giá, báo cáo sơ tổng kết, thanh quyết toán.

Thông tin về khóa bồi dưỡng được cung cấp đầy đủ: Tên khóa học; Mục tiêu khóa học; Đối tượng học viên; Nội dung khóa học; Thủ tục đăng ký; Thời gian và địa điểm mở lớp; Giảng viên và các thông tin cần thiết khác.

Đảm bảo đủ số lượng giảng viên tham gia khóa bồi dưỡng: Đội ngũ giảng viên phải được lựa chọn có trình độ chuyên môn, phù hợp với nội dung khóa học, có phương pháp sư phạm.

Thời điểm bồi dưỡng được lựa chọn phù hợp: Lựa chọn thời điểm bồi dưỡng vào thời gian thích hợp tránh ảnh hưởng nhiều tới công việc thường xuyên của công chức; tránh vào thời điểm cuối năm là thời gian công chức rất bận.

Thực hiện đầy đủ việc giám sát, đánh giá chất lượng bồi dưỡng: Trong quá trình tổ chức khóa học, bố trí cán bộ quản lý để theo dõi lớp học từ đầu đến khi kết thúc lớp học. Kết thúc khóa học, thông qua việc thu thập ý kiến đánh giá học viên, cơ sở đào tạo bồi dưỡng tiến hành đánh giá khóa học. Đánh giá kết quả khóa học cần nêu bật ưu, khuyết điểm và tồn tại của khóa học, từ đó làm cơ sở để rút ra bài học kinh nghiệm.

1.5. Kinh nghiệm một số địa phương và bài học kinh nghiệm rút ra trong bồi dưỡng công chức tại tỉnh Ninh Bình

1.5.1. Kinh nghiệm của một số địa phương

1.5.1.1. Kinh nghiệm bồi dưỡng công chức tỉnh Bắc Ninh

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tại tỉnh Bắc Ninh luôn nhận được sự quan tâm, lãnh đạo, chỉ đạo kịp thời của Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh và có sự phối kết hợp chặt chẽ, có hiệu quả giữa các cơ quan đơn vị và các cơ sở đào tạo nên bước đầu đã đạt được nhiều kết quả tích cực, toàn diện. Nhiều cán bộ, công chức, viên chức sau khi đi đào tạo, bồi dưỡng đã khẳng định, phát huy được trình độ, năng lực, đóng góp vai trò nhất định trong hoạt động của cơ quan, đơn vị. Thực hiện Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2025, ngày 28/7/2016 UBND tỉnh Bắc Ninh đã ban hành Quyết định số 916/QĐ-UBND về việc phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2021 – 2025 mục tiêu tập trung chỉ đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, vững vàng về chính trị, tinh thông nghiệp vụ chuyên môn, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, công vụ trong tình hình mới.

Trong năm 2021, tỉnh Bắc Ninh đã tổ chức 41 lớp bồi dưỡng cho 7.446 lượt cán bộ, công chức, với tổng kinh phí được duyệt là: 4.584.899.000 triệu đồng đạt 100% kế hoạch đề ra. Về bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp tỉnh cấp

huyện: có 01 lớp bồi dưỡng lãnh đạo quản lý cấp phòng, 01 lớp bồi dưỡng lãnh đạo cấp huyện và tương đương, 01 lớp bồi dưỡng lãnh đạo cấp sở và tương đương và 10 lớp bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ khác.

Từ những kết quả đạt được trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, tỉnh Bắc Ninh cho ta thấy: Công tác xây dựng, triển khai kế hoạch được tiến hành khoa học, nghiêm túc, tiết kiệm đến chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng không phân tán, không dàn trải mà tập trung đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm, bồi dưỡng kỹ năng, tập huấn nghiệp vụ; phương pháp, hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đổi mới theo hướng sát thực với điều kiện tình hình công tác của cán bộ, công chức; sau đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ, công chức, viên chức đã được bố trí, sắp xếp, phân công công tác phù hợp với trình độ chuyên môn, chuyên ngành.

1.5.1.2. Kinh nghiệm bồi dưỡng công chức tỉnh Bắc Kạn

Công tác đào tạo, bồi dưỡng trên địa bàn tỉnh Bắc Kạn thời gian qua đã góp phần quan trọng trong việc nâng cao trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, qua đó đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Thực hiện Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2025, tỉnh Bắc Kạn đã ban hành Quyết định phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2020 và giao các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh xây dựng kế hoạch cụ thể để thực hiện. Kết quả sau 5 năm, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh đã từng bước được nâng lên; trình độ, kiến thức và năng lực thực hiện nhiệm vụ cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao; tác phong làm việc khoa học, dân chủ, trách nhiệm, tận tụy, tâm huyết với nghề nghiệp, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm.

Tính đến 31/12/2020, 100% cán bộ, công chức cấp tỉnh, cấp huyện đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn quy định trước khi bổ nhiệm ngạch, bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý; 94,6% cán bộ, công chức có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên; 12,1% cán bộ, công chức, viên chức có trình độ trên đại học; 88% cán bộ, công chức, viên chức đạt chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin theo quy định; 100% cán bộ, công chức đạt chuẩn trình độ ngoại ngữ (hoặc tiếng dân tộc thiểu số) theo quy định. Cùng với đó, 60% viên chức được bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, 70% viên chức giữ chức vụ quản lý được bồi dưỡng năng lực, kỹ năng quản lý trước khi bổ nhiệm. Trung bình mỗi năm, có 60% viên chức được bồi dưỡng về đạo đức nghề nghiệp, cập nhật nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp chuyên ngành.

Giai đoạn 2016 - 2020, từ nguồn kinh phí thường xuyên, Bắc Kạn đã tổ chức được 20 lớp đào tạo, bồi dưỡng, thu hút 1.597 lượt cán bộ, công chức, viên chức cấp tỉnh, cấp huyện tham gia. Trong đó, có 02 lớp bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý cấp sở và tương đương; 01 lớp bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý cấp phòng; 03 lớp bồi dưỡng ngạch chuyên viên chính; 07 lớp bồi dưỡng ngạch chuyên viên; 01 lớp bồi dưỡng nghiệp vụ công tác tổ chức, cán bộ; 03 lớp bồi dưỡng nghiệp vụ và quản lý nhà nước ngạch kiểm lâm; 02 lớp bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý; 01 lớp tập huấn nâng cao năng lực cho nữ lãnh đạo, quản lý.

Triển khai thực hiện Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ và Thông tư số 01/2018/TT-BNV ngày 08/01/2018 của Bộ Nội vụ hướng dẫn Nghị định số 101/2017/NĐ-CP, tỉnh Bắc Kạn cũng đã ban hành văn bản hướng dẫn các cơ quan, đơn vị thực hiện đúng quy định, trong đó có nội dung thực hiện bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng bắt buộc hằng năm của cán bộ, công chức, viên chức đảm bảo theo quy định. Hằng năm, trên cơ sở rà soát điều kiện, tiêu chuẩn và chỉ tiêu được giao, tỉnh Bắc Kạn đã cử cán bộ

theo học các lớp đào tạo, bồi dưỡng như tin học, ngoại ngữ, tiếng dân tộc thiểu số... để hoàn thiện các văn bằng, chứng chỉ, đáp ứng yêu cầu của ngạch công chức, vị trí việc làm và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. Giai đoạn 2016 - 2021, Bắc Kạn có 9.404 viên chức được đào tạo trong nước, trong đó viên chức là người dân tộc thiểu số 4.761 người, viên chức nữ là 4.447 người; số cán bộ, công chức, viên chức được đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài là 38 người, trong đó người dân tộc thiểu số là 21 người, nữ là 12 người.

Phát huy kết quả đã đạt được, thời gian tới, tỉnh Bắc Kạn tiếp tục triển khai thực hiện tốt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Bắc Kạn giai đoạn 2021 - 2025, đáp ứng nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của các cơ quan, đơn vị, qua đó góp phần xây dựng, phát triển nguồn nhân lực của tỉnh trong giai đoạn mới.

1.5.2. Bài học kinh nghiệm rút ra cho hoạt động bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn tỉnh Ninh Bình

Từ thực tiễn đào tạo bồi dưỡng công chức của các quốc gia và một số địa phương ta có thể rút ra bài học kinh nghiệm cho bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn tỉnh Ninh Bình như sau:

Một là, nâng cao nhận thức, tăng cường sự quan tâm, lãnh đạo của các cấp uỷ Đảng, chính quyền địa phương, đặc biệt là của Tỉnh uỷ, Hội đồng nhân dân, Uỷ ban nhân dân tỉnh có biện pháp cụ thể nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả của công tác bồi dưỡng công chức.

Hai là, phải coi trọng công tác khảo sát thực trạng, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, nắm vững và quản lý tốt thông tin về đội ngũ công chức, từ đó xây dựng các đề án, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp.

Ba là, cần gắn kết chính sách đào tạo, bồi dưỡng công chức với các chính sách khác như: Quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển...,

tạo thành một chỉnh thể thống nhất, đồng bộ khuyến khích công chức vượt qua khó khăn, vươn lên trong học tập và công tác.

Bốn là, sử dụng, đánh giá đúng công chức sau đào tạo, bồi dưỡng làm thước đo hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng. Hàng năm, tổ chức sơ, tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, rút kinh nghiệm, hoàn thiện quy trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Năm là, tăng cường cơ sở vật chất và kinh phí cho việc đào tạo công chức trong đó cần kết hợp, lồng ghép nguồn kinh phí từ chương trình mục tiêu quốc gia, ngân sách địa phương và nguồn kinh phí hỗ trợ của Trung ương.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC CÁC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH NINH BÌNH

2.1. Khái quát chung về tỉnh Ninh Bình

2.1.1. Về đặc điểm tự nhiên, kinh tế xã hội

2.1.1.1. Về đặc điểm tự nhiên

Ninh Bình là tỉnh nằm ở vùng cực nam đồng bằng châu thổ sông Hồng, phía Bắc giáp tỉnh Hà Nam, phía Tây giáp 2 tỉnh Hoà Bình và Thanh Hoá, phía Đông giáp tỉnh Nam Định, phía Nam giáp biển Đông. Ninh Bình có diện tích tự nhiên khoảng 1.400 km², với bờ biển dài 18 km. Toàn tỉnh có 67.000 ha đất nông nghiệp, trong đó đất canh tác 55.000 ha; đất lâm nghiệp 13.000 ha; rừng tự nhiên 10.400 ha và trên 20.000 ha diện tích núi đá với trữ lượng hàng chục tỷ m³ đá vôi; rừng núi chiếm 22% diện tích tự nhiên toàn tỉnh.

Ninh Bình có vị trí chiến lược quan trọng, là nơi tiếp nối giao lưu kinh tế và văn hoá giữa lưu vực sông Hồng với lưu vực sông Mã, giữa vùng đồng bằng Bắc Bộ với vùng núi rừng Tây Bắc của Tổ quốc. Trên địa bàn tỉnh có Quốc lộ 1A, Quốc lộ 10, 12A, 12B và đường sắt Bắc Nam chạy qua cùng hệ thống sông ngòi dày đặc như: sông Đáy, sông Hoàng Long, sông Càn, sông Vạc, Sông Vân... tạo thành mạng lưới giao thông thuỷ, bộ rất thuận tiện cho giao lưu phát triển kinh tế trong và ngoài tỉnh.

Theo số liệu điều tra dân số 01/4/2019, Ninh Bình có dân số là 982.487 người, trong đó nam là 489.334 người (chiếm 49,8%), nữ là 493.153 người (chiếm 50,2%); dân số ở khu vực thành thị là 206.524 người (chiếm 21%), khu vực nông thôn là 775.963 người (chiếm 79%); mật độ 714 người/km²).

2.1.1.2. Về kinh tế, văn hóa - xã hội

- Về kinh tế:

Cơ cấu kinh tế chuyển dịch tích cực, theo hướng tăng tỷ trọng công nghiệp, xây dựng; các ngành dịch vụ tiếp tục phát triển, du lịch có nhiều chuyển biến về chất lượng hướng tới ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh; chương trình xây dựng nông thôn mới đạt nhiều kết quả tích cực. Tổng thu ngân sách của tỉnh liên tục tăng, năm 2020 ước đạt 19.000 tỷ đồng (tăng 14,8% so với năm 2019); GRDP bình quân đầu người đạt 64,8 triệu đồng (khoảng 2.780 USD/người), bằng 92,7% so với bình quân chung cả nước (khoảng 3.000 USD).

- Về văn hóa - xã hội:

Ninh Bình là vùng đất có con người cư trú từ rất sớm thuộc sơ kỳ đồ đá cũ, là một trong những địa bàn quan trọng của nền văn minh buổi đầu dựng nước và là kinh đô của Việt Nam thế kỷ X.

Ninh Bình là vùng đất phong phú các lễ hội văn hóa, đặc sắc như Lễ hội cổ đô Hoa Lư, lễ hội chùa Bái Đính, lễ hội đền Thái Vi...; có nhiều công trình kiến trúc văn hóa như đền vua Đinh - Lê, nhà thờ Phát Diệm, chùa Bái Đính, đền Thánh Nguyễn... Đồng thời, đây là đất tổ của nghệ thuật hát Chèo, là quê hương các làn điệu hát xẩm, ca trù và cũng là nơi có nhiều làng nghề truyền thống như nghề điêu khắc đá, nghề mộc, nghề thêu ren, nghề chiếu...

Lĩnh vực y tế đã triển khai đồng bộ các hoạt động bảo vệ, chăm sóc sức khỏe nhân dân; thực hiện tốt công tác y tế dự phòng, các chương trình mục tiêu quốc gia về y tế, phòng chống dịch bệnh.

Đặc biệt, trong những năm qua, giáo dục - đào tạo của tỉnh Ninh Bình đạt được nhiều tiến bộ. Có 122/143 xã, phường, thị trấn; 4 huyện, thành phố (Hoa Lư, Yên Khánh, TP.Ninh Bình, TP.Tam Điệp) có 100% trường mầm non, tiểu học, THCS công lập đều đạt chuẩn quốc gia. Tỷ lệ học sinh đỗ tốt nghiệp phổ thông trung và điểm bình quân thi đại học của học sinh Ninh Bình đứng trong tốp đầu toàn quốc (xếp thứ 4/63 năm 2016, xếp thứ 3/63 năm

2017, xếp thứ 3/63 năm 2018, xếp thứ 2/63 năm 2019, xếp thứ 3/63 năm 2020 và tiếp tục xếp thứ 3/63 năm 2021), nhiều học sinh đạt giải trong các kỳ thi quốc gia và quốc tế.

Những yếu tố trên là nền tảng thuận lợi để tỉnh Ninh Bình phát huy truyền thống hiếu học trong nhân dân nói chung và đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực của tỉnh nói riêng, góp phần hoàn thành nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

2.1.2. Đội ngũ công chức các cơ quan thuộc UBND tỉnh Ninh Bình

2.1.2.1. Cơ cấu tổ chức bộ máy các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình

Trong giai đoạn 2009 - 2015, thực hiện Nghị định số 13/2008/NĐ-CP ngày 04/02/2008 của Chính phủ quy định tổ chức các CQCM thuộc UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương [16], thời điểm 30/4/2015, tỉnh Ninh Bình có 17 CQCM thuộc UBND tỉnh, đó là: Sở Nội vụ, Sở Tư pháp, Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Tài chính, Sở Công thương, Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Giao thông vận tải, Sở Xây dựng, Sở Tài nguyên và Môi trường, Sở Thông tin và Truyền thông, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Văn hóa Thể thao và Du lịch, Sở Khoa học và Công nghệ, Sở Y tế, Thanh tra tỉnh, Văn phòng UBND tỉnh.

Từ đầu năm 2015 đến thời điểm 31/12/2016, căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015, Nghị định số 24/2014/NĐ-CP ngày 04/4/2014 của Chính phủ quy định tổ chức các CQCM thuộc UBND cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương [18], UBND tỉnh Ninh Bình có 18 CQCM thuộc UBND tỉnh, tăng 01 Sở Du lịch trên cơ sở tách chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn về du lịch từ Sở Văn hoá, Thể thao và Du lịch thành Sở Văn hoá và Thể thao và Sở Du lịch).

Hiện nay, cơ cấu tổ chức các CQCM thuộc UBND tỉnh Ninh Bình giữ nguyên như thời điểm 31/12/2016. Các CQCM thuộc UBND tỉnh Ninh Bình thực hiện chức năng tham mưu giúp UBND tỉnh quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực ở địa phương theo quy định của pháp luật và theo phân công, ủy quyền của UBND tỉnh, Chủ tịch UBND tỉnh, đồng thời chịu sự chỉ đạo, kiểm tra về nghiệp vụ của cơ quan quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực cấp trên.

2.1.2.2. Số lượng, chất lượng đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình

a) Về số lượng

Theo báo cáo tổng hợp về tình hình công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh Ninh Bình, năm 2015 có 1.004 công chức, đến tháng 12/2021 tổng số 923 công chức.

b) Về cơ cấu công chức

- Theo giới tính:

Bảng 2.1. Cơ cấu công chức theo giới tính

Giới tính	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	Số lượng	Cơ cấu (%)	Số lượng	Cơ cấu (%)	Số lượng	Cơ cấu (%)
Nam	501	54,23	506	55,30	513	55,58
Nữ	406	44,77	409	44,70	410	44,42
Tổng	907	100	915	100	923	100

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình)

Số lượng công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh là nam có số lượng khoảng trên 500 người (chiếm trên 50%), công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh là nữ có khoảng trên 400 người (chiếm 44%). Điều này cho thấy, công tác bình đẳng giới của tỉnh được thực hiện khá tốt, nữ công chức đang ngày

càng khẳng định được vị trí, vai trò của mình với xã hội và đặc biệt là tham gia công tác quản lý, lãnh đạo.

- Theo nhóm tuổi:

Bảng 2.2. Cơ cấu công chức theo nhóm tuổi

Nhóm tuổi	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Từ 30 trở xuống	118	13,01	121	13,22	122	13,21
Từ 31 đến 40	375	41,35	372	40,65	376	40,73
Từ 41 đến 50	265	29,07	266	29,07	267	28,92
Từ 51 đến 60	149	16,57	156	17,06	158	17,16
Tổng	907	100	915	100	923	100

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình)

Qua bảng trên, có thể thấy, cơ cấu công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh Ninh Bình chủ yếu thuộc độ tuổi từ 31 đến 40 (chiếm trên 40%), tuy nhiên độ tuổi từ 41 đến 50 tuổi và 51 đến 60 tuổi cũng chiếm tỷ trọng khá cao (khoảng 28% và 17%), độ tuổi dưới 30 chiếm tỷ lệ rất ít (khoảng 13%).

Như vậy, với cơ cấu già về độ tuổi như trên có những hạn chế nhất định trong công tác bồi dưỡng, nhất là đội ngũ công chức từ 51 tuổi trở lên sẽ gặp nhiều cản trở trong việc tiếp nhận kiến thức, kỹ năng mới nhất là trong ứng dụng phương tiện, công nghệ hiện đại.

- Theo cơ cấu ngạch công chức:

Bảng 2.3. Cơ cấu công chức theo ngạch công chức

Ngạch công chức	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Chuyên viên cao cấp và tương đương	15	1,65	18	1,42	20	2,17
Chuyên viên chính và tương đương	190	20,95	223	24,37	233	25,24
Chuyên viên và tương đương	671	73,98	649	70,82	639	69,23
Cán sự và tương đương	31	3,42	31	3,39	31	3,36
Tổng	907	100	915	100	923	100

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình)

Tỷ lệ công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh Ninh Bình phần lớn giữ ngạch chuyên viên và tương đương (chiếm trên dưới 70%); tỷ lệ giữ ngạch chuyên viên chính và ngạch chuyên viên cao cấp chủ yếu là công chức lãnh đạo quản lý (chiếm khoảng trên 20% và 2,17%); Một số ít công chức vẫn còn giữ ngạch cán sự (chiếm khoảng 3%). Điều này cho thấy sự phân hoá rõ rệt về cơ cấu ngạch công chức gắn với vị trí việc làm hiện nay.

- Theo trình độ chuyên môn, nghiệp vụ:

Số lượng công chức các cơ quan chuyên môn đào tạo trình độ chuyên môn sơ cấp chiếm 0,77%; Trình độ trung cấp và cao đẳng chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ 1,84% và 0,54%. Tỷ lệ công chức các cơ quan chuyên môn có trình độ chuyên môn đại học là 54,60%, thạc sỹ là 40,95%, hai trình độ chuyên môn

này tuy đã chiếm tỷ lệ cao nhưng vẫn còn là một vấn đề cần giải quyết của công tác bồi dưỡng.

Bảng 2.4. Cơ cấu công chức theo trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Tiến sĩ	10	1,10	11	1,20	12	1,30
Thạc sĩ	356	39,25	366	40,00	378	40,95
Đại học	511	56,34	508	55,52	504	54,60
Cao đẳng	6	0,66	6	0,66	5	0,54
Trung cấp	17	1,87	17	1,86	17	1,84
Sơ cấp	7	0,78	7	0,76	7	0,77
Tổng	907	100	915	100	923	100

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình)

- Chia theo nhóm vị trí việc làm:

Bảng 2.5. Cơ cấu công chức theo nhóm vị trí việc làm

Nhóm công chức chia theo VTVL	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Lãnh đạo, quản lý, điều hành	253	27,89	255	27,87	260	28,16
Chuyên môn, nghiệp vụ	519	57,22	524	57,27	527	57,09
Hỗ trợ, phục vụ	135	14,89	136	14,86	136	14,75
Tổng	907	100	915	100	923	100

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình)

Theo bảng số liệu trên cho thấy, nhóm công chức chuyên môn nghiệp vụ chiếm phần lớn trong tổng số công chức thuộc các CQCM (57%), tiếp theo là nhóm công chức lãnh đạo, quản lý, điều hành (27%) và thấp nhất là nhóm công chức hỗ trợ, phục vụ (14%).

** Đánh giá chung về đội ngũ công chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình*

- Ưu điểm:

+ Phần lớn là những người được đào tạo cơ bản về chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng được tiêu chuẩn chức danh, ngạch công chức, góp phần to lớn vào sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội của tỉnh.

+ Tỷ lệ cơ cấu giới cũng đang tiến đến mức cân bằng, tạo ra một tương quan nhân sự tốt, thuận lợi cho việc tạo ra một môi trường làm việc hợp lý, từ đó nâng cao được chất lượng, hiệu quả công việc quản lý hành chính.

+ Đội ngũ dần được trẻ hóa với khả năng nắm bắt, vận dụng sự phát triển của khoa học, công nghệ thông tin trong thực thi công vụ, điều này cũng hạn chế những cản trở về độ tuổi với công tác ĐTBĐ nâng cao năng lực thực hiện công việc.

- Hạn chế:

+ Xét ở góc độ bằng cấp thì tỷ lệ công chức có bằng đại học, sau đại học chiếm đa số, công chức có bằng cấp cao ngày càng tăng. Mặc dù công tác bồi dưỡng được tỉnh chú trọng, số lượng công chức qua các khoá bồi dưỡng khá lớn, nhưng nhìn chung chất lượng, nhất là kiến thức quản lý nhà nước, kỹ năng mềm còn hạn chế.

+ Công tác quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh còn chưa chặt chẽ dẫn đến một số công chức mặc dù có trình độ chuyên môn cao nhưng năng lực, chất lượng còn hạn chế; nhiều công chức vào làm việc trong các cơ

quan hành chính nhà nước của tỉnh có trình độ chuyên môn không phù hợp dẫn đến năng lực giải quyết công việc còn hạn chế.

+ Số lượng công chức tỉnh ngày càng tăng nhưng vẫn còn tình trạng “vừa thừa, vừa thiếu”, tuy đông nhưng không đồng bộ giữa ngành này với ngành khác. Thiếu công chức hành chính chuyên ngành, công chức lãnh đạo, quản lý giỏi. Xét về chất lượng, số lượng và cơ cấu có nhiều mặt chưa ngang tầm với đòi hỏi của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước hiện nay.

2.2. Thực trạng bồi dưỡng công chức các cơ quan thuộc UBND tỉnh Ninh Bình

2.2.1. Thực trạng các hoạt động bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình

Hiện nay tại tỉnh Ninh Bình, các khóa bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho công chức đang được tổ chức thực hiện phần lớn được xuất phát từ yêu cầu của VTVL, trang bị, củng cố cho học viên những kiến thức, kỹ năng cần có trong giải quyết công việc theo khung năng lực, kỹ năng đối với các nhóm VTVL.

2.2.1.1. Xác định nhu cầu bồi dưỡng

Hoạt động xác định nhu cầu bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh Ninh Bình được thực hiện như sau:

- Căn cứ vào văn bản hướng dẫn của Bộ Nội vụ, các bộ, ngành trung ương và của tỉnh Ninh Bình, Sở Nội vụ cũng như các cơ quan, đơn vị xây dựng kế hoạch đăng ký tổ chức các lớp bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, công chức theo chức năng, nhiệm vụ và phạm vi quản lý.

Để xây dựng kế hoạch mở lớp, các cơ quan, đơn vị căn cứ mục tiêu ĐTBĐ giai đoạn, xây dựng văn bản khảo sát nhu cầu bồi dưỡng (thường gọi là công văn chiêu sinh) đối với một số chương trình về chuyên môn, nghiệp

vụ kiến thức, kỹ năng như bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp, bồi dưỡng kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin, bồi dưỡng nghiệp vụ Tư pháp, bồi dưỡng nghiệp vụ ngành Tổ chức cán bộ ngành Nội vụ...

Công văn đăng ký ĐTBĐ này được gửi đến các sở, ngành liên quan trong đó có các CQCM thuộc UBND tỉnh. Văn phòng Sở/phòng Tổ chức cán bộ thuộc các CQCM chịu trách nhiệm thông báo đến các phòng, đơn vị trực thuộc và tổng hợp danh sách đăng ký. Danh sách đăng ký nhu cầu bồi dưỡng chủ yếu được công chức làm công tác ĐTBĐ tại các CQCM xác định trên cơ sở yêu cầu của công việc thực tế, một số ít là dựa trên đăng ký nhu cầu của công chức.

Trên cơ sở nhu cầu bồi dưỡng, các cơ quan, đơn vị cũng xác định rõ nội dung chương trình bồi dưỡng, thời gian dự kiến, các nguồn lực cần thiết để tổ chức lớp như cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, kinh phí,...

Kế hoạch đăng ký tổ chức các lớp bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho công chức theo chức năng, nhiệm vụ và phạm vi quản lý được gửi về Sở Nội vụ kèm theo các thủ tục để xét duyệt mở lớp, bao gồm:

- (1) Dự toán chi tiết kinh phí mở lớp bồi dưỡng;
- (2) Quyết định của cấp có thẩm quyền phê duyệt nội dung, chương trình, tài liệu lớp bồi dưỡng;
- (3) Các văn bản làm cơ sở pháp lý cho việc xây dựng kế hoạch mở lớp;
- (4) Danh sách công chức có nhu cầu tham dự lớp bồi dưỡng.

Đối với Kế hoạch giai đoạn của tỉnh, ngoài gửi các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thành phố, Sở Nội vụ phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy tổng hợp nhu cầu đối với công chức các cơ quan, đơn vị khối Đảng, đoàn thể.

Nhìn chung, xác định nhu cầu bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh Ninh Bình không phải là hoạt động độc lập mà được thực hiện lồng ghép cùng thời điểm xác định nhu cầu, xây dựng Kế hoạch ĐTBĐ

CBCC, viên chức. Trên cơ sở số liệu tổng hợp chung, Sở Nội vụ sẽ xác lập nhu cầu bồi dưỡng hàng năm hoặc theo từng giai đoạn. Đây chính là căn cứ quan trọng để xây dựng quy hoạch, kế hoạch ĐTBĐ công chức. Trên cơ sở thống kê của Sở Nội vụ, nhu cầu BDCC cụ thể như sau:

Bảng 2.6. Nhu cầu bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2019-2021

Stt	Tên khoá bồi dưỡng	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
		Số lượt người	Tỷ lệ %	Số lượt người	Tỷ lệ %	Số lượt người	Tỷ lệ %
1	Lý luận chính trị						
1.1	Cao cấp	30	5,46	35	7,16	35	6,60
1.2	Trung cấp	85	15,48	60	12,27	65	12,27
2	Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước						
2.1	Chuyên viên chính	141	25,68	84	17,18	95	17,92
2.2	Chuyên viên	30	5,46	20	4,09	35	6,60
3	Lãnh đạo quản lý						
3.1	Cấp sở và tương đương	50	9,10	100	20,44	70	13,20
3.2	Cấp phòng	208	38,82	190	38,86	250	43,41
Tổng cộng		549	100	489	100	530	100

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình)

Nhu cầu được bồi dưỡng về nội dung lãnh đạo quản lý cấp phòng giai đoạn 2019-2021 là cao nhất (38,82%; 38,86% và 43,41%), sau đó đến bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước ngạch chuyên viên chính (25,68%; 17,18% và 17,92%), bồi dưỡng trung cấp lý luận chính trị (15,48%; 12,27% và 12,27%). Bản thân công chức đã nhận thấy được những thiếu sót của mình về kỹ năng, kiến thức trong việc thực hiện công việc. Tuy nhiên, không phải ai có nhu cầu cũng được tham gia ĐTBĐ, cũng được đi học ngay, hay cơ quan, tổ chức nào cũng có thể mở lớp ĐTBĐ vì nó còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác.

Có thể thấy việc xác định kiến thức, kỹ năng cần được đào tạo của công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh Ninh Bình vẫn còn bộc lộ một số hạn chế, việc thực hiện xác định nhu cầu đào tạo chưa đầy đủ so với yêu cầu của công việc:

- Nhu cầu bồi dưỡng công chức các CQCM chủ yếu dựa trên nhu cầu xuất phát từ phía cơ quan, đơn vị và còn phụ thuộc vào chỉ tiêu hàng năm và nguồn kinh phí cấp theo các chương trình, kế hoạch ĐTBĐ của tỉnh, vì vậy khi có chỉ tiêu đưa xuống việc xác định nhu cầu mới được thực hiện gây nên tính bị động.

- Nhu cầu bồi dưỡng xuất phát từ phía đội ngũ công chức các CQCM chưa được quan tâm đúng mức. Nếu thực tiễn nguyện vọng bồi dưỡng của công chức các CQCM trùng với dự kiến ĐTBĐ của cơ quan, đơn vị và của tỉnh thì công chức các CQCM được bồi dưỡng theo kế hoạch đã được xây dựng. Nếu thực tiễn nguyện vọng bồi dưỡng của công chức các CQCM không nằm trong dự kiến ĐTBĐ của cơ quan, đơn vị và của tỉnh thì công chức các CQCM không được hỗ trợ và phải tự bỏ kinh phí bồi dưỡng.

Ngoài ra, tuy đã có hệ thống bản mô tả công việc, khung năng lực của từng vị trí, chức danh công chức các CQCM nhưng vẫn đang trong quá trình tiếp tục hoàn thiện. Do đó, việc đánh giá hiệu quả làm việc của đội ngũ công chức các CQCM để làm cơ sở xác định nhu cầu bồi dưỡng vẫn còn hạn chế và

chưa đầy đủ để làm căn cứ thực hiện, vì vậy việc bồi dưỡng chưa đáp ứng được yêu cầu công việc.

2.2.1.2. *Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng*

Để nâng cao chất lượng công chức nói chung, công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh, thời gian qua các cấp ủy đảng, chính quyền luôn chú trọng đẩy mạnh việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức, kỹ năng cần thiết cho công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh.

*** Kế hoạch giai đoạn**

Từ Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án Đào tạo, bồi dưỡng CBCC, viên chức giai đoạn 2016-2025[46], và các văn bản quy định về đào tạo, bồi dưỡng của bộ, ngành Trung ương, tỉnh Ninh Bình đã thực hiện phân tích tình trên cơ sở thực trạng của đội ngũ CBCC của tỉnh và các chủ trương chính sách của Đảng, Nhà nước.

Năm 2021, UBND tỉnh đã ban hành Kế hoạch số 144/KH-UBND ngày 09/09/2021 về đào tạo, bồi dưỡng CBCC, viên chức tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2021-2025 [50]. Trên cơ sở các căn cứ pháp lý và cơ sở thực tiễn về thực trạng đội ngũ CBCC viên chức của tỉnh, kết quả ĐTBĐ giai đoạn 2016-2020, Kế hoạch đề ra mục tiêu, nội dung, các giải pháp thực hiện ĐTBĐ giai đoạn 2021-2025.

Theo đó, mục tiêu chung là tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Ninh Bình có đủ phẩm chất, trình độ và năng lực, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh và hội nhập quốc tế. Mục tiêu cụ thể đối với công chức cấp tỉnh, cấp huyện là “Tập trung bồi dưỡng các tiêu chuẩn quy định về lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, quốc phòng, an ninh, tin học, ngoại ngữ; đảm bảo 100% cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn quy định trước khi bổ

nhiệm ngạch, bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý”; “Phần đầu hàng năm ít nhất 80% cán bộ, công chức được cập nhật kiến thức pháp luật, được bồi dưỡng về đạo đức công vụ; 70% cán bộ, công chức được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực thi công vụ”.

Kế hoạch được Sở Nội vụ tham mưu xây dựng trên cơ sở tổng hợp các bảng biểu đăng ký nhu cầu ĐTBĐ của các cơ quan, đơn vị, địa phương giai đoạn 2021-2025 đối với từng nội dung: Kế hoạch ĐTBĐ công chức ở trong nước; kế hoạch ĐTBĐ viên chức ở trong nước; kế hoạch ĐTBĐ CBCCVC ở nước ngoài.

Đối với biểu đăng ký nhu cầu ĐTBĐ công chức ở trong nước chia theo các đối tượng: CBCC lãnh đạo quản lý; công chức ngạch hành chính...và theo nội dung ĐTBĐ: Bồi dưỡng kiến thức QLNN; bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành, VTVL; kỹ năng lãnh đạo, quản lý; bồi dưỡng Tin học, ngoại ngữ...

*** Kế hoạch hàng năm**

Trên cơ sở mục tiêu, nội dung kế hoạch ĐTBĐ cán bộ, công chức của tỉnh giai đoạn 2016-2020 và 2021-2025 đã được UBND tỉnh ban hành, hàng năm Sở Nội vụ tổng hợp, xây dựng dự thảo kế hoạch ĐTBĐ cán bộ, công chức, viên chức khối nhà nước, trong đó có nội dung bồi dưỡng công chức các CQCM, bám sát mục tiêu kế hoạch đã định hướng, và dựa trên kế hoạch tổng hợp xác định nhu cầu ĐTBĐ mà các cơ quan, đơn vị, địa phương đăng ký. Dự thảo Kế hoạch khối Nhà nước sau khi được Sở Tài chính thẩm định về kinh phí chi chung cho các hoạt động quản lý đào tạo, chi hỗ trợ sau đại học và kinh phí chi cho từng lớp ĐTBĐ, sẽ được gửi Ban Tổ chức Tỉnh ủy tổng hợp cùng Kế hoạch khối Đảng, đoàn thể, trình Ban Thường vụ Tỉnh ủy phê duyệt.

Nội dung Kế hoạch hàng năm chia rõ khối Đảng, đoàn thể và khối Nhà nước, về đào tạo sau đại học, các lớp đào tạo, bồi dưỡng mở hàng năm với các

nội dung: Tên lớp, số lượng, đối tượng, đơn vị quản lý thanh quyết toán, kinh phí dự kiến.

Bảng 2.7. Kế hoạch bồi dưỡng cho công chức các CQCM tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2019-2021

Đơn vị tính: Lượt người

Stt	Nội dung, chương trình	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021
1	Lý luận chính trị			
1.1	Cao cấp	25	25	30
1.2	Trung cấp	70	50	50
2	Quản lý nhà nước			
2.1	Chuyên viên chính	80	80	80
2.2	Chuyên viên	25	15	30
3	Kỹ năng lãnh đạo quản lý	220	190	300
3.1	Lãnh đạo cấp sở và tương đương	60	30	60
3.2	Lãnh đạo cấp phòng	160	160	240
4	Chuyên môn nghiệp vụ	250	220	230
5	Ngoại ngữ	35	0	18
6	Tin học	30	30	60
	Tổng cộng	735	610	798

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình)

Qua bảng trên ta thấy, UBND tỉnh Ninh Bình rất quan tâm đến nâng cao trình độ cho công chức trên 220 lượt người trong một năm. Ngoài ra, việc nâng cao kiến thức kỹ năng lãnh đạo, quản lý cấp phòng và cấp sở cũng được chú trọng, từ 190 đến 300 lượt người một năm. Những kiến thức quản lý nhà

nước, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học đều được tỉnh đưa vào kế hoạch nhằm chuẩn hoá và nâng cao trình độ đội ngũ công chức của tỉnh.

Việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh Ninh Bình hàng năm (trong kế hoạch ĐTBĐ cán bộ, công chức, viên chức hàng năm) cơ bản thực hiện theo các bước sau:

Một là, xác định mục tiêu

Xác định rõ vị trí, vai trò quan trọng của công tác bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, vì vậy trong những năm qua tỉnh Ninh Bình luôn đề cao công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC nhằm nâng cao năng lực trình độ, tạo ra cán bộ, công chức “vừa hồng vừa chuyên”. Hàng năm, UBND tỉnh Ninh Bình giao cho Sở Nội vụ và các CQCM mở các lớp bồi dưỡng cho công chức về chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức, kỹ năng, đây được xem như nhiệm vụ thiết yếu, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, tạo uy tín, niềm tin trong nhân dân.

Hai là, xác định các nguồn lực

Nguồn lực phục vụ cho việc tổ chức bồi dưỡng công chức nói chung, công chức các cơ quan chuyên môn nói riêng đó là nguồn lực về tài chính (kinh phí tổ chức thực hiện mở các lớp như thuê giảng viên, thuê hội trường,...), nguồn lực về con người (cán bộ, công chức quản lý lớp, phối hợp cơ sở đào tạo...)

Nguồn lực về tài chính: Nội dung, mức chi, mức hỗ trợ dành cho công tác bồi dưỡng công chức các CQCM tại tỉnh Ninh Bình được thực hiện theo quy định tại Thông tư số 36/2018/TT-BTC ngày 30/3/2018 của Bộ Tài chính hướng dẫn việc lập dự toán, quản lý, sử dụng và quyết toán kinh phí dành cho công tác ĐTBĐ cán bộ, công chức, viên chức [12]; Nghị quyết số 25/2019/NQ-HĐND ngày 12/7/2019 của HĐND tỉnh ban hành Quy định về nội dung, mức chi, mức hỗ trợ dành cho công tác ĐTBĐ cán bộ, công chức,

viên chức tỉnh Ninh Bình [24], cụ thể: Các cơ sở bồi dưỡng hoặc cơ quan được giao nhiệm vụ mở lớp bồi dưỡng thực hiện các nội dung chi như: Thù lao giảng viên, phụ cấp tiền ăn giảng viên, nước uống, thuê hội trường, nước uống phục vụ lớp học, các hoạt động quản lý trực tiếp các lớp...

Nguồn lực về con người: Các lớp bồi dưỡng công chức của tỉnh đều được bố trí ít nhất 01 lớp bồi dưỡng có 02 cán bộ quản lý lớp trong quá trình thực hiện bồi dưỡng, nhằm thường xuyên, liên tục nắm tình hình học tập của công chức, chất lượng truyền đạt kiến thức của giảng viên, cũng như các điều kiện cần thiết khác phục vụ cho lớp học. Kịp thời báo cáo lãnh đạo cấp trên giải quyết các vấn đề phát sinh trong công tác tổ chức lớp nhằm đảm bảo lớp bồi dưỡng được diễn ra đúng tiến độ, chất lượng.

Ba là, xác định các hoạt động bồi dưỡng

Trên cơ sở kết quả khảo sát nhu cầu, Sở Nội vụ và các cơ quan đơn vị được giao chủ trì tổ chức lớp xác định được các nhóm lớp bồi dưỡng, nội dung, phương thức cùng với đối tượng, địa điểm mở lớp.

Đối tượng bồi dưỡng: Sau khi tổng hợp đăng ký nhu cầu bồi dưỡng công chức của các đơn vị gửi về, Sở Nội vụ tiến hành rà soát, sàng lọc đối tượng công chức đảm bảo đúng quy định của từng lớp bồi dưỡng. Như lớp bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý cấp phòng, đối tượng tham gia bồi dưỡng phải là công chức lãnh đạo cấp phòng và tương đương; cán bộ, công chức được quy hoạch vào chức vụ lãnh đạo cấp phòng và tương đương các đơn vị thuộc, trực thuộc Sở, ban, ngành.

Phương thức bồi dưỡng tại tỉnh thời gian qua chủ yếu là bồi dưỡng tập trung, trực tiếp. Đối tượng bồi dưỡng được chia theo các nhóm phù hợp với VTVL, đảm bảo đúng với nhu cầu và khung năng lực cần có của từng vị trí.

Địa điểm dự kiến đặt lớp thường tại Trường Chính trị tỉnh, Trung tâm Giáo dục thường xuyên tỉnh... đây là những cơ sở có đầy đủ cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy phù hợp với việc tổ chức các khóa bồi dưỡng.

Bốn là, xác định thời gian, kinh phí

Hàng năm, Sở Nội vụ cũng như các cơ quan chuyên môn khác được giao tổ chức nhiều khóa bồi dưỡng công chức. Do đó để các khóa bồi dưỡng được tổ chức đảm bảo tiến độ trong năm, tại bản Kế hoạch đã xác định rõ thời gian, thời điểm, kinh phí dự kiến.

Thời gian tổ chức các lớp bồi dưỡng thường tùy theo thời lượng quy định đối với từng chương trình bồi dưỡng. Đối với các khóa bồi dưỡng dài ngày hoặc đòi hỏi sự phối hợp của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Trung ương thường được dự kiến tổ chức trước. Thời điểm mở lớp thường là Quý II, Quý III hàng năm, một số ít các lớp tổ chức vào tháng 10, tháng 11.

Về kinh phí: Hàng năm Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với Sở Tài chính căn cứ mục tiêu, nhiệm vụ theo Kế hoạch, cân đối ngân sách, bố trí kinh phí cho hoạt động ĐTBĐ, trình Ban Thường vụ Tỉnh ủy và báo cáo HĐND tỉnh xem xét, phê duyệt.

Giai đoạn 2016-2020 ngân sách tỉnh đã dành trên 15 tỷ đồng (khoảng 3 tỷ/năm) và tiếp tục giai đoạn 2021-2025 mỗi năm tỉnh dành hơn 3 tỷ/1 năm phục vụ cho các hoạt động bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức khối Nhà nước.

Bảng 2.8. Kinh phí bồi dưỡng công chức các CQCM tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2019 - 2021

Stt	Nội dung	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021
1	Số nội dung	13	10	15
2	Kinh phí (triệu đồng)	1.610	1.110	1.970
3	Bình quân / nội dung (triệu đồng)	123,8	111,0	131,3

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình)

Có thể thấy kinh phí dành cho công tác bồi dưỡng công chức qua các năm không đều, điều đó do nhu cầu bồi dưỡng cụ thể từng năm là khác nhau.

Kinh phí bình quân bồi dưỡng chỉ cho một nội dung có xu hướng tăng tuy nhiên vẫn còn hạn hẹp so với nhu cầu thực tế và chưa đủ để thực hiện có hiệu quả các kế hoạch, chế độ bồi dưỡng theo quy định.

2.2.1.3. Tổ chức thực hiện bồi dưỡng

Trên cơ sở Kế hoạch ĐTBĐ CBCC, viên chức tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2016-2020, 2021-2025 đã được UBND tỉnh ban hành, hàng năm Sở Nội vụ hướng dẫn các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thành phố xây dựng kế hoạch; tổng hợp xây dựng kế hoạch khối Nhà nước hàng năm, gửi Ban Tổ chức Tỉnh ủy tổng hợp, trình Ban Thường vụ Tỉnh ủy phê duyệt để tổ chức thực hiện.

Tiếp đó, Sở Nội vụ có văn bản thông báo Kế hoạch mở các lớp ĐTBĐ tới các cơ quan, đơn vị, địa phương được giao chủ trì tổ chức lớp. Đây là căn cứ để các cơ quan, đơn vị tiến hành triển khai bồi dưỡng công chức, viên chức, trong đó có công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh.

Các cơ quan đơn vị được giao chủ trì, tổ chức lớp thực hiện những công việc như sau:

Thứ nhất, chủ động phân công trách nhiệm tới từng đơn vị, bộ phận, cá nhân để triển khai tổ chức lớp theo tiến độ quy định với các nội dung sau:

(1) Liên hệ với cơ sở ĐTBĐ, báo cáo viên: Liên hệ, làm việc, ký hợp đồng đào tạo với giữa cơ quan tổ chức lớp và cơ sở đào tạo, bồi dưỡng hoặc giảng viên, báo cáo viên trên cơ sở thống nhất các định mức chi, thời gian thực hiện hợp đồng, nội dung giảng dạy...

Cơ sở đào tạo, bồi dưỡng mà Sở Nội vụ cũng như các cơ quan, đơn vị được giao chủ trì tổ chức bồi dưỡng phối hợp tổ chức giảng dạy các chương trình bồi dưỡng công chức các CQCM là Trường Chính trị tỉnh, Trường Đại học Hoa Lư và các cơ sở ĐTBĐ uy tín của các bộ, ngành Trung ương như Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Học viện Hành chính Quốc gia,

Đại học Nội vụ, Học viện Tài chính,... Giảng viên tham gia giảng dạy là những phó giáo sư, tiến sỹ đầu ngành, các giảng viên có trình độ cao, phương pháp giảng dạy tiên tiến, khoa học, phù hợp với đối tượng người học.

Ngoài ra, tại tỉnh đang từng bước hình thành, củng cố đội ngũ giảng viên kiêm chức. Các cán bộ lãnh đạo, quản lý tham gia giảng dạy là những người có trình độ, năng lực, kinh nghiệm thực tiễn, có kỹ năng, phương pháp và khả năng hướng dẫn về chuyên môn, nghiệp vụ đối với CBCC trong thực hiện các nhiệm vụ liên quan đến lĩnh vực, nội dung được bồi dưỡng.

(2) Dự kiến nội dung, chương trình tài liệu phù hợp với khóa bồi dưỡng, với vị trí việc làm của công chức các CQCM, và đã được các cơ quan nhà nước có thẩm quyền phê duyệt.

(3) Liên hệ với địa điểm dự kiến tổ chức khóa bồi dưỡng, bố trí hội trường, đảm bảo điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy, bố trí cán bộ phối hợp...

(4) Tính toán về phương tiện đi lại của giảng viên; bố trí nơi ăn, nghỉ của giảng viên...

Thứ hai, sau khi đã chuẩn bị đầy đủ các nội dung trên, cơ quan đơn vị chủ trì tổ chức lớp xây dựng, gửi hồ sơ đề nghị mở lớp về UBND tỉnh (qua Sở Nội vụ thẩm định) để thẩm định, xem xét ra quyết định mở lớp.

Hồ sơ mở lớp gồm có: Công văn đề nghị mở lớp; Danh sách học viên tham gia lớp học; Nội dung, chương trình của lớp học; Tài liệu của khóa bồi dưỡng gửi kèm.

Thứ ba, sau khi có Quyết định mở lớp của cơ quan có thẩm quyền, cơ quan chủ trì tổ chức lớp xây dựng, gửi dự toán kinh phí tổ chức lớp về Sở Tài chính. Sở Tài chính căn cứ quy định hiện hành của Nhà nước, Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC, viên chức của tỉnh hàng năm để thẩm định, cấp kinh phí cho lớp bồi dưỡng.

Thứ tư, triệu tập các công chức các CQCM đã đăng ký nhu cầu tham gia các khóa bồi dưỡng.

Thứ năm, tổ chức khai giảng và tổ chức, quản lý lớp bồi dưỡng. Đồng thời có văn bản thông báo đề Sở Nội vụ cử công chức theo dõi, quản lý theo quy định.

Thứ sáu, kết thúc khóa bồi dưỡng, các cơ quan chủ trì tổ chức lớp báo cáo kết quả về Sở Nội vụ chậm nhất sau 10 ngày kể từ khi kết thúc.

Việc thực hiện bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn tỉnh Ninh Bình giai đoạn này được thể hiện ở bảng 2.9

**Bảng 2.9. Bồi dưỡng công chức các CQCM của tỉnh Ninh Bình
giai đoạn 2019 - 2021**

Đơn vị tính: lượt người

Stt	Nội dung	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021
1	Chuyên viên chính	80	80	80
2	Chuyên viên	20	15	30
3	Chuyên môn, nghiệp vụ	240	210	235
4	Kỹ năng lãnh đạo, quản lý	220	247	300
5	Ngoại ngữ	35	0	18
6	Tin học	30	30	60
	Tổng cộng	625	582	723

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình)

Ngoài các khóa bồi dưỡng công chức tổ chức tại tỉnh, hàng năm, các cơ sở ĐTBĐ ở Trung ương, căn cứ kế hoạch ĐTBĐ có văn bản đề nghị các cơ quan, đơn vị, địa phương chọn, cử công chức tham gia các khóa bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức, kỹ năng như bồi dưỡng kỹ năng dành cho

nữ lãnh đạo, quản lý, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về thanh tra, pháp chế... Tuy nhiên, do kinh phí dành cho công tác bồi dưỡng hạn hẹp, và các chương trình bồi dưỡng do bộ ngành chủ quản tổ chức không nhiều, nên giai đoạn này tỉnh Ninh Bình chỉ cử 16 lượt công chức tham gia các khóa bồi dưỡng tại Trung ương.

Như vậy, có thể thấy hình thức bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh Ninh Bình chủ yếu là tham gia các lớp bồi dưỡng tại tỉnh tổ chức, một số ít công chức được cử tham gia các chương trình bồi dưỡng do bộ, ngành Trung ương tổ chức.

2.2.1.4. Đánh giá bồi dưỡng

Nhận thức được vai trò quan trọng của công tác đánh giá nên thời gian qua, tỉnh Ninh Bình đã bước đầu quan tâm và thực hiện kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh.

Việc đánh giá được thực hiện thường xuyên nhằm xem xét các vấn đề liên quan đến việc thực hiện các chính sách ĐTBĐ của Trung ương cũng như của địa phương, xem xét việc thực hiện các kế hoạch bồi dưỡng dài hạn, hàng năm.

Là cơ quan tham mưu cho UBND tỉnh về công tác ĐTBĐ CBCC, viên chức nói chung, bồi dưỡng công chức các CQCM nói riêng, Sở Nội vụ thường xuyên tổ chức đánh giá những kết quả, tồn tại trong bồi dưỡng công chức, nhất là trong việc thực hiện kế hoạch ĐTBĐ hàng năm để làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch ĐTBĐ năm sau. Nhờ đó cập nhật kịp thời các văn bản chỉ đạo, văn bản quy phạm pháp luật của Trung ương, có biện pháp sửa đổi, bổ sung quy định phù hợp với quy định của cấp trên và điều kiện thực tế tại tỉnh Ninh Bình.

Tháng 12 hàng năm, Sở Nội vụ tổ chức Hội nghị tổng kết công tác ngành Nội vụ, trong đó có nội dung đánh giá việc thực hiện kế hoạch ĐTBĐ.

Sở Nội vụ đã thành lập các đoàn, tiến hành thanh tra, kiểm tra 5 đợt tại 25 CQCM thuộc UBND tỉnh trên các nội dung về công tác nội vụ, trong đó

kiểm tra việc thực hiện kế hoạch hàng năm, chế độ, chính sách bồi dưỡng đối với công chức các CQCM.

Ngoài ra, tỉnh Ninh Bình còn quan tâm đánh giá phương pháp bồi dưỡng, đánh giá cuối khóa bồi dưỡng và đánh giá sau khóa bồi dưỡng. Đặc biệt, từ năm 2017 khi Thông tư số 10/2017/TT-BNV ngày 29/12/2017 của Bộ Nội vụ quy định về đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức được ban hành, các cơ quan, đơn vị, địa phương tại tỉnh Ninh Bình đã có cơ sở cụ thể để thực hiện công tác đánh giá.

Đa phần, các lớp bồi dưỡng thường lấy phiếu đánh giá chương trình bồi dưỡng trực tiếp từ phía công chức và giảng viên tham gia khóa bồi dưỡng khi kết thúc khóa bồi dưỡng, các nội dung đánh giá khác thường ít khi được lấy phiếu, nhất là đánh giá sau bồi dưỡng, do đó thông tin về thực trạng chất lượng bồi dưỡng, mức độ nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ, công vụ của công chức sau khi được bồi dưỡng chưa được cung cấp đầy đủ, chính xác, khách quan. Việc báo cáo kết quả đánh giá chất lượng bồi dưỡng được thực hiện sau khi kết thúc khóa bồi dưỡng, tuy nhiên công tác báo cáo của các cơ quan chủ trì tổ chức bồi dưỡng vẫn phần nào chưa thể hiện được những tồn tại, yếu kém về chất lượng chương trình, giảng viên, cơ sở vật chất, khóa bồi dưỡng và những vướng mắc, khó khăn thực tế trong quá trình tổ chức bồi dưỡng, vì vậy gây khó khăn trong việc nâng cao chất lượng bồi dưỡng công chức.

Bên cạnh đó, công tác đánh giá hiệu quả bồi dưỡng cũng gặp nhiều khó khăn do nếu muốn đánh giá được mức độ nâng cao năng lực thực hiện công việc của công chức cũng chưa có cơ sở để đánh giá.

Nhìn chung, công chức các CQCM tỉnh Ninh Bình sau khi cử đi bồi dưỡng đã có phần phát huy được những kiến thức vào thực tế công việc, góp phần thực hiện thắng lợi những nhiệm vụ chính trị, kinh tế - xã hội của tỉnh. Việc tham gia các lớp bồi dưỡng về những kiến thức, kỹ năng phục vụ công việc đã

làm cho công chức có những chuyển biến tích cực, từng bước đảm bảo về tiêu chuẩn đối với công chức. Tuy nhiên, để đánh giá được chính xác những hiệu quả của bồi dưỡng với đội ngũ này thì hoạt động đánh giá sau đào tạo là rất cần thiết.

Qua khảo sát điều tra mẫu phiếu đối với 240 học viên, 60 giảng viên và 15 cán bộ quản lý lớp tại bảng 2.10 cho kết quả như sau:

Bảng 2.10. Đánh giá về khóa đào tạo bồi dưỡng

Stt	Nội dung	Học viên		Giảng viên		Quản lý		Chung	
		Số lượng	Điểm đánh giá	Số lượng	Điểm đánh giá	Số lượng	Điểm đánh giá	Số lượng	Điểm đánh giá
1	Chương trình	220	4,34	56	4,22	15	4,28	291	4,29
2	Giảng viên	220	4,29	56	4,18	15	4,25	291	4,24
3	Học viên	220	3,96	56	4,09	15	3,96	291	4,0
4	Cơ sở vật chất	220	4,05	56	3,95	15	3,98	291	3,99
5	Chất lượng khóa bồi dưỡng	220	4,05	56	4,11	15	3,96	291	4,04
	TB tổng thể		4,14		4,11		4,09		4,11
	Chất lượng		78,50		77,75		77,15		77,80

(Nguồn: Kết quả điều tra bằng phiếu của tác giả, năm 2022)

Kết quả đánh giá các khóa bồi dưỡng công chức qua khảo sát cho thấy, điểm trung bình đều đạt xung quanh 4,1 và chất lượng trên 77 điểm (ở mức khá), điều đó cho thấy chất lượng các khóa bồi dưỡng đều đạt mức khá trở lên, nguyên nhân là do: UBND tỉnh Ninh Bình sử dụng một số chương trình bồi dưỡng của Bộ Nội vụ nên có sự bài bản nhất định, như nội dung chương trình chuyên viên, chuyên viên chính; nội dung chương trình kỹ năng lãnh đạo, quản lý. Các giảng viên được mời từ học viện Hành chính, Học viện Tài chính; chuyên gia các Bộ nên chất lượng được đảm bảo.

Tỉnh Ninh Bình cũng đã thực hiện đa dạng hoá các loại hình bồi dưỡng như: tập huấn theo chuyên đề, ngắn hạn, dài hạn.... Bồi dưỡng phát triển năng lực công tác đòi hỏi phương pháp tiếp cận mới, khác với phương pháp ĐTBD truyền thống. Phương pháp BD công chức là phương pháp BD gắn lý thuyết với thực tiễn, với đi thực tế, khảo sát các mô hình, học tập kinh nghiệm ở trong và ngoài nước.

Giảng viên là cán bộ, chuyên gia các Học viện, lãnh đạo các Cục, Vụ thuộc Bộ Nội vụ và lãnh đạo các cơ quan chuyên môn có nhiều kinh nghiệm thực tiễn nhưng một số cán bộ còn hạn chế về phương pháp giảng dạy đặc biệt là các phương pháp giảng dạy hiện đại. Một số giảng viên của các Học viện còn thiếu nhiều kiến thức thực tế. Phương pháp chủ yếu là phương pháp truyền thống, còn nặng về lý thuyết, chưa có được những phương pháp giảng dạy tích cực phù hợp với đối tượng công chức.

Hàng năm, Sở Nội vụ đã quan tâm đến chế độ kiểm tra đánh giá tình trạng cơ sở vật chất phương tiện để có kế hoạch đề nghị các đơn vị cung cấp hội trường bổ sung, sửa chữa thay thế kịp thời. Tuy nhiên, vì địa điểm tổ chức lớp học là đi thuê đơn vị ngoài cung cấp nên việc đầu tư cơ sở vật chất, phương tiện cho các khoá bồi dưỡng còn chưa đồng đều, thiếu đồng bộ ảnh hưởng không tốt đến chất lượng bồi dưỡng. Như vậy, công tác đánh giá sau bồi dưỡng của tỉnh Ninh Bình cũng đã được quan tâm thực hiện, tuy nhiên việc thực hiện còn mang tính hình thức..

2.2.2. Kết quả bồi dưỡng công chức

2.2.2.1. Kết quả thực hiện bồi dưỡng công chức

a. Kết quả thực hiện bồi dưỡng công chức so với nhu cầu

Hàng năm, tỉnh Ninh Bình căn cứ theo nhu cầu phát triển nguồn nhân lực của các cơ quan, đơn vị để đưa ra kế hoạch ĐTBD phù hợp. Tuy nhiên,

công tác bồi dưỡng công chức còn phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố do đó nhu cầu đặt ra so với kết quả thực hiện có sự chênh lệch cụ thể bảng 2.11.

Bảng 2.11. Kết quả thực hiện bồi dưỡng công chức các CQCM tỉnh Ninh Bình so với nhu cầu giai đoạn 2019- 2021

Đơn vị tính: lượt người

STT	Nội dung, chương trình	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
		Nhu cầu	Thực hiện	Nhu cầu	Thực hiện	Nhu cầu	Thực hiện
1	Lý luận chính trị	115	95	95	73	100	78
	Cao cấp	30	25	35	23	35	28
	Trung cấp	85	70	60	50	65	50
2	Bồi dưỡng kiến thức QLNN	171	105	104	95	130	110
	Chuyên viên cao cấp	0	0	6	3	8	5
	Chuyên viên chính	141	80	84	80	95	80
	Chuyên viên	30	25	20	15	35	30
3	Lãnh đạo quản lý	278	220	290	247	320	300
	Cấp sở và tương đương	70	60	100	87	70	60
	Cấp phòng	208	160	190	160	250	240
4	Chuyên môn nghiệp vụ	300	240	260	215	290	226
5	Ngoại ngữ	45	35	20	0	30	18
6	Tin học	40	30	42	30	75	60
	Tổng số	949	610	817	663	953	737

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình)

Qua bảng số liệu cho thấy, nhu cầu có sự chênh lệch so với thực hiện là do:

Thứ nhất, công chức có nhu cầu cao các nội dung bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ chủ yếu là do cần cập nhật các nội dung mới, nâng cao kỹ năng nghiệp vụ nhằm đáp ứng yêu cầu về nhiệm vụ chuyên môn.

Bên cạnh đó là nhu cầu về lãnh đạo quản lý (cấp phòng, cấp sở), quản lý nhà nước (chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính), lý luận chính trị nhằm chuẩn hóa các tiêu chuẩn về chức danh, ngạch bậc và nâng cao trình độ ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu công việc. Nhưng trong quá trình thực hiện số lượng công chức thường ít hơn nhu cầu và thay đổi theo từng năm là vì một số lý do:

- Công chức tham gia bồi dưỡng các nội dung chương trình lãnh đạo quản lý, quản lý nhà nước, lý luận chính trị phải đáp ứng đủ các tiêu chuẩn qui định (ví dụ: chương trình lãnh đạo quản lý cấp phòng cán bộ công chức tham gia phải có quy hoạch trưởng, phó phòng và tương đương; chương trình lãnh đạo, quản lý cấp sở cán bộ công chức tham gia phải có quy hoạch giám đốc, phó giám đốc và tương đương ...)

- Do chỉ tiêu phân bổ của cấp trên có hạn (ví dụ chỉ tiêu chương trình lý luận chính trị cao cấp và chuyên viên cao cấp).

- Do nguồn kinh phí dành cho đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh còn hạn hẹp chưa đáp ứng được nhu cầu bồi dưỡng của tỉnh.

Thứ hai, một số nội dung chương trình như kỹ năng tin học, ngoại ngữ hầu như công chức các đơn vị đăng ký nhu cầu rất ít, vì những lý do sau:

- Do nhận thức của các cá nhân cũng như các đơn vị về tầm quan trọng của việc nâng cao kỹ năng mềm nhằm trang bị kiến thức bổ trợ tin học, ngoại ngữ để đáp ứng yêu cầu công việc chưa cao.

- Do thực tiễn một số vị trí công việc không cần sử dụng nhiều đến ngoại ngữ;

- Hàng năm tỉnh chưa xây dựng nội dung chương trình cụ thể sớm để thông báo cho các cá nhân và các đơn vị trong tỉnh kịp thời đăng ký nhu cầu để đưa vào kế hoạch.

Như vậy, bồi dưỡng công chức các CQCM tỉnh Ninh Bình cơ bản đã bám sát nhu cầu phát triển của từng đơn vị. Tuy nhiên, tỉnh cần phải xây dựng những chương trình bồi dưỡng kỹ năng mềm như tin học, ngoại ngữ để phù hợp với nhu cầu của công chức, nắm bắt đúng định hướng phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.

b. Kết quả thực hiện bồi dưỡng công chức so với kế hoạch

Tỉnh Ninh Bình sau khi tổng hợp và cân đối nguồn kinh phí, xác định các nhiệm vụ trọng tâm cũng như căn cứ vào đề xuất nhu cầu bồi dưỡng của các cơ quan chuyên môn trực thuộc để xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cho phù hợp từng năm.

Trong quá trình triển khai thực hiện Kế hoạch, tỉnh có những điều chỉnh về nội dung, đối tượng, nguồn kinh phí để đảm bảo sử dụng hiệu quả các nguồn lực và đáp ứng mục tiêu bồi dưỡng công chức của tỉnh để phù hợp hơn với yêu cầu thực tiễn.

Trên cơ sở dữ liệu Báo cáo của Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình về bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn; tác giả so sánh việc thực hiện bồi dưỡng của công chức so với kế hoạch thể hiện ở bảng 2.12.

Qua bảng số liệu cho thấy, việc thực hiện công tác bồi dưỡng công chức các CQCM của tỉnh cơ bản bám sát kế hoạch đào tạo bồi dưỡng với lượng tăng giảm không lớn. Cụ thể:

Năm 2019 tỉnh thực hiện bồi dưỡng 725/735 lượt đăng ký, năm 2021 thực hiện bồi dưỡng 732/798 lượt đăng ký. Riêng năm 2020 thực hiện bồi dưỡng công chức vượt kế hoạch 50 lượt người.

Bảng 2.12. Kết quả thực hiện bồi dưỡng công chức các CQCM tỉnh Ninh Bình so với kế hoạch năm 2019- 2021

Đơn vị tính: lượt người

STT	Nội dung, chương trình	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
		Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch	Thực hiện
1	Lý luận chính trị	95	95	75	73	80	78
	Cao cấp	25	25	25	23	30	28
	Trung cấp	70	70	50	50	50	50
2	Bồi dưỡng kiến thức QLNN	105	105	95	98	110	115
	Chuyên viên cao cấp	0	0	0	3	0	5
	Chuyên viên chính	80	80	80	80	80	80
	Chuyên viên	25	25	15	15	30	30
3	Lãnh đạo quản lý	220	220	190	247	300	300
	Cấp sở và tương đương	60	60	30	87	60	60
	Cấp phòng	160	160	160	160	240	240
4	Chuyên môn nghiệp vụ	250	240	220	215	230	226
5	Ngoại ngữ	35	35	0	0	18	18
6	Tin học	30	30	30	30	60	60
	Tổng số	735	725	610	660	798	732

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình)

- Chương trình Cao cấp lý luận chính trị:

Năm 2020, năm 2021 khi thực hiện bồi dưỡng số lượng công chức tham dự ít hơn so với kế hoạch là do: chỉ tiêu Ban tổ chức TW phân bổ cho tỉnh có hạn; Các học viên tham gia phải tuyển chọn đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn qui định và phải sắp xếp được lịch trình công tác phù hợp thì mới tham gia được khóa học.

- Nội dung Quản lý Nhà nước:

Chương trình chuyên viên cao cấp, năm 2020, năm 2021 thực hiện cao hơn so với kế hoạch; lý do, chương trình bồi dưỡng chuyên viên cao cấp do Học viện Hành chính Quốc gia tổ chức, do đó tỉnh không chủ động được chỉ tiêu bồi dưỡng. Bên cạnh đó, do học viên đủ điều kiện học chuyên viên cao cấp thường là các cán bộ lãnh đạo các đơn vị, do yêu cầu công việc nên không chủ động trong việc sắp xếp thời gian tham dự khóa học đã không đăng ký nhu cầu.

- Nội dung về Kỹ năng lãnh đạo, quản lý:

Năm 2020 thực hiện vượt kế hoạch (247/190 lượt người) là do ngoài đối tượng là lãnh đạo cấp sở và tương đương còn mở rộng cho cả cán bộ trong quy hoạch sắp bổ nhiệm.

- Nội dung về chuyên môn, nghiệp vụ:

Cả giai đoạn 2019-2021 kết quả thực hiện ít hơn so với kế hoạch ban đầu (240/250; 215/220; 226/230) là do thời điểm mở khóa học vào cuối năm nên việc sắp xếp công việc cuối năm của công chức tham dự khóa học là khó khăn.

Nội dung về ngoại ngữ, tin học:

Căn cứ vào nhu cầu của công chức, căn cứ vào kinh phí từng năm nên việc thực hiện bồi dưỡng nội dung này thường ít biến động.

Có thể thấy, tỉnh Ninh Bình đã thực hiện bồi dưỡng cho công chức luôn bám sát kế hoạch đề ra. Tuy nhiên, do kế hoạch một số năm chưa sát với yêu

cầu về nội dung và đối tượng tham gia nên khi triển khai thực hiện có những vướng mắc khó khăn và phải điều chỉnh lại kế hoạch. Tỉnh cần hoàn thiện lại khâu xây dựng kế hoạch trong thời gian tới.

2.2.2.2. Trình độ công chức

Bảng 2.13. Trình độ công chức

STT	Chỉ tiêu	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
		Số lượng (người)	Cơ cấu (%)	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)	Số lượng (người)	Cơ cấu (%)
1	Theo trình độ LLCT						
	Cử nhân	13	1,43	14	1,53	14	1,52
	Cao cấp	250	27,56	273	29,84	301	32,61
	Trung cấp	300	33,10	338	36,94	388	42,04
	Sơ cấp	344	37,91	290	31,69	220	23,83
2	Trình độ QLNN						
	Chuyên viên cao cấp	16	1,78	18	1,97	20	2,17
	Chuyên viên chính	153	16,87	198	21,64	233	25,24
	Chuyên viên	708	78,05	676	73,88	639	69,23
	Cán sự và tương đương	30	3,30	31	2,51	31	3,36
3	Trình độ ngoại ngữ						
	Đại học trở lên	27	2,98	28	3,07	28	3,03
	Chứng chỉ	880	97,02	887	96,93	895	96,97
4	Trình độ tin học						
	Trung cấp trở lên	16	1,76	16	1,74	17	1,84
	Chứng chỉ	891	98,24	899	98,26	906	98,16
	Tổng số	907	100	915	100	923	100

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình)

a. Trình độ về lý luận chính trị

Việc học tập lý luận chính trị của công chức một mặt vừa đáp ứng các tiêu chuẩn chức danh của ngạch công chức, mặt khác quan trọng hơn đó là nâng cao phẩm chất chính trị để phục vụ công việc của cá nhân, đơn vị và của tỉnh. Đến nay hầu hết đội ngũ cán bộ, lãnh đạo đã có trình độ trung lý luận chính trị.

Cơ cấu về trình độ lý luận chính trị của công chức các CQCM tỉnh Ninh Bình có sự khác nhau, tập trung chủ yếu là trình độ trung cấp chiếm trên 30% ở các năm. Trình độ cao cấp tập trung chủ yếu vào các CBCC lãnh đạo chiếm trên 20% và cũng tăng theo từng năm từ 27,56% lên 32,61%. Trong khi đó trình độ sơ cấp có xu thế giảm từ 37,91% xuống 23,83%. Điều này hoàn toàn phù hợp với mục tiêu bồi dưỡng của tỉnh nhằm nâng cao trình độ lý luận chính trị cho đội ngũ công chức.

Trình độ lý luận chính trị của công chức tăng dần qua các năm, số có trình độ cao cấp và trung cấp ngày càng nhiều cho thấy công chức của các CQCM tỉnh Ninh Bình luôn chú trọng nâng cao trình độ chính trị, hiểu được tầm quan trọng của việc học tập, bồi dưỡng lý luận chính trị hàng năm. Vì vậy, việc bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị cho cán bộ, công chức của tỉnh luôn được đặt lên hàng đầu.

b. Trình độ về quản lý Nhà nước

Trình độ về quản lý Nhà nước của công chức các CQCM tỉnh Ninh Bình cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.

Trình độ về quản lý Nhà nước của công chức các CQCM tỉnh Ninh Bình tập trung chủ yếu ở ngạch chuyên viên với số lượng chiếm trên dưới 70% và có xu hướng giảm qua các năm từ 78,05% - 69,23%. Ngạch chuyên viên chính tập trung chủ yếu vào CBCC lãnh đạo chiếm trên dưới 20% các năm và có xu hướng tăng từ 16,87% - 25,24%. Ngạch chuyên viên cao cấp

chỉ tập trung vào lãnh đạo tỉnh và lãnh đạo một số cơ quan, đơn vị với số lượng ít khoảng dưới 5%. Ngược lại, cán sự và tương đương chiếm số lượng ít và có xu thế giảm hàng năm. Điều này hoàn toàn phù hợp với xu hướng chung về bồi dưỡng cho công chức đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước của công chức.

c. Trình độ về ngoại ngữ, tin học

* Về ngoại ngữ: công chức các CQCM tỉnh Ninh Bình có trình độ ngoại ngữ về tiếng Anh là chủ yếu. Trong đó công chức có trình độ ngoại ngữ được cấp chứng chỉ là đa số chiếm trên 95%. Số lượng công chức có trình độ đại học ngoại ngữ chiếm trên dưới 3%. Trong những năm gần đây công chức đã quan tâm hơn trong việc tự nâng cao trình độ ngoại ngữ để đáp ứng yêu cầu công việc trong bối cảnh hội nhập và toàn cầu hoá. Do đó, 100% công chức đều đã trang bị đầy đủ các kiến thức cơ bản về ngoại ngữ.

* Về tin học: Trong điều kiện làm việc hiện nay, tin học là một công cụ không thể thiếu đối với công việc, vừa giúp việc cập nhật thông tin, vừa hỗ trợ công việc hàng ngày. Do vậy, hầu hết công chức của tỉnh đều sử dụng được máy vi tính cá nhân phục vụ cho công việc của mình, và 100% có chứng chỉ tin học trở lên ở những trình độ khác nhau. Tuy nhiên, do công nghệ thông tin thay đổi hàng ngày, vậy việc bồi dưỡng, nâng cao kiến thức tin học cho công chức phải được thực hiện thường xuyên mới đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của tỉnh.

e. Nhận xét

Thông qua bồi dưỡng giai đoạn 2019- 2021 trình độ công chức ngày càng tăng. Việc bồi dưỡng không chỉ căn cứ vào tiêu chuẩn của ngạch công chức, tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý mà còn căn cứ theo nhu cầu vị trí việc làm, nhu cầu xây dựng, phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.

2.3. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh

2.3.1. Cơ chế chính sách

Nhận thức được tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng đối với việc nâng cao năng lực nguồn nhân lực công, trong đó có đội ngũ công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh, trong những năm qua Đảng, Nhà nước và các cấp chính quyền tại tỉnh Ninh Bình luôn quan tâm, ban hành các văn bản chỉ đạo, góp phần đổi mới và nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng.

Trên cơ sở các quy định của Trung ương về đào tạo, bồi dưỡng được nêu trong các văn bản:

- Luật cán bộ, công chức năm 2008; Luật cán bộ, công chức sửa đổi năm 2019;
- Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;
- Nghị định 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;
- Thông tư số 03/2011/TT-BNV ngày 25/01/2011 của Bộ Nội vụ về hướng dẫn một số điều của Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/03/2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức;
- Thông tư số 01/2018/TT- BNV ngày 08/01/2018 của Bộ Nội vụ hướng dẫn một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;
- Thông tư số 10/2017/TT- BNV ngày 29/12/2017 của Bộ Nội vụ quy định về đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;
- Quyết định số 1374/QĐ-TTg ngày 12/8/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Kế hoạch ĐTBĐ cán bộ, công chức giai đoạn 2011 - 2015;

- Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2020;

Năm 2016, Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh ban hành Nghị quyết số 06-NQ/TU ngày 28/12/2016 về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Ninh Bình đến năm 2020, định hướng đến năm 2030.

Trên cơ sở các văn bản quy định của Trung ương, Nghị quyết của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh, Tỉnh ủy, thời gian qua HĐND, UBND tỉnh Ninh Bình đã cụ thể hóa và ban hành nhiều nghị quyết, quyết định về phát triển nhân lực tỉnh và đào tạo, bồi dưỡng CBCC như:

- Quyết định số 810/QĐ-UBND ngày 07/11/2011 của UBND tỉnh phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2011-2020.

- Quyết định số 01/2018/QĐ-UBND ngày 02/01/2018 của UBND tỉnh ban hành Quy định về ĐTBD cán bộ, chức, viên chức tỉnh Ninh Bình;

- Quyết định số 21/2018/QĐ-UBND ngày 20/8/2018 của UBND tỉnh ban hành Quy chế quy định trách nhiệm đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý tham gia giảng dạy các chương trình bồi dưỡng CBCC, viên chức tại tỉnh;

- Nghị quyết số 25/2019/NQ-HĐND ngày 12/7/2019 của HĐND tỉnh ban hành Quy định về nội dung, mức chi, mức hỗ trợ dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Ninh Bình;

- Quyết định số 42/2019/QĐ-UBND ngày 30/10/2019 của UBND tỉnh ban hành Quy chế đào tạo, bồi dưỡng CBCC, viên chức tỉnh Ninh Bình;

- Kế hoạch số 96/KH-UBND ngày 10/11/2016 của UBND tỉnh về đào tạo, bồi dưỡng CBCC, viên chức tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2016-2020;

- Kế hoạch số 144/KH-UBND ngày 09/09/2021 của UBND tỉnh về đào tạo, bồi dưỡng CBCC, viên chức tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2021-2025.

Như vậy, hệ thống văn bản chỉ đạo nói chung, văn bản quy phạm pháp luật nói riêng do HĐND, UBND tỉnh Ninh Bình ban hành đã có những tác động tích cực đối với công tác bồi dưỡng công chức các CQCM:

Một là, tạo cơ sở pháp lý cho công tác bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh Ninh Bình;

Hai là, khuyến khích, động viên công chức các CQCM tích cực tham gia học tập, bồi dưỡng nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức, kỹ năng;

Ba là, thông qua hoạt động bồi dưỡng đã tác động mạnh đến sự phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức các CQCM;

Bốn là, là cơ sở cho hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện quy hoạch, kế hoạch và chế độ, chính sách bồi dưỡng đối với công chức.

Tuy nhiên, hệ thống văn bản pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức còn một số hạn chế sau:

- Các quy định pháp luật về chế độ ĐTBĐ đối với cán bộ, công chức, viên chức của Luật cán bộ, công chức, Luật viên chức và hệ thống các văn bản hướng dẫn thi hành đã xuất hiện những vấn đề trong quá trình triển khai thực hiện như chưa đồng bộ, thiếu nhất quán, thiếu tính khả thi, ảnh hưởng đến quá trình quản lý và tổ chức thực hiện công tác ĐTBĐ đối với CBCC, viên chức. Các vấn đề này cần được nghiên cứu, rà soát và sửa đổi, bổ sung nhằm đảm bảo nhu cầu thực tế của các quan hệ xã hội đã và đang phát sinh.

- Chế độ, định mức chi cho hoạt động ĐTBĐ còn thấp, chưa phù hợp với thực tế. Điều này cũng là một khó khăn trong việc nâng cao chất lượng chương trình, giáo trình, bài giảng, giảng viên.

2.3.2. Nội dung, chương trình bồi dưỡng

Để đánh giá chương trình, tài liệu bồi dưỡng, tác giả tiến hành điều tra 240 học viên các khóa học, 60 giảng viên giảng dạy cùng 15 cán bộ quản lý khóa học. Kết quả thể hiện ở bảng 2.14.

Bảng 2.14. Đánh giá về chương trình, tài liệu đào tạo bồi dưỡng

STT	Nội dung	Học viên		Giảng viên		Quản lý		Chung	
		Số lượng	Điểm đánh giá	Số lượng	Điểm đánh giá	Số lượng	Điểm đánh giá	Số lượng	Điểm đánh giá
1	Tính phù hợp	220	4,36	56	4,23	15	4,30	291	4,29
2	Tính khoa học	220	4,35	56	4,22	15	4,28	291	4,28
3	Tính cân đối	220	4,35	56	4,20	15	4,26	291	4,27
4	Tính ứng dụng	220	4,34	56	4,21	15	4,27	291	4,27
5	Hình thức	220	4,41	56	4,22	15	4,28	291	4,30
	Trung bình tổng thể		4,34		4,22		4,28		4,29
	Chất lượng		83,55		80,4		81,95		82,05

(Nguồn: Kết quả điều tra bằng phiếu của tác giả, năm 2022)

Qua bảng số liệu cho thấy, nhìn chung học viên và giảng viên và cán bộ quản lý đều đánh giá về chương trình, tài liệu đào tạo bồi dưỡng với số điểm đạt trên 4,2 điểm. Điểm trung bình tổng đạt 4,29 điểm, với chất lượng chung đạt 82,05 thuộc loại tốt cho thấy chương trình tài liệu bồi dưỡng cơ bản đáp ứng được yêu cầu, có mục tiêu rõ ràng, cụ thể; có cấu trúc phù hợp theo quy định, được xây dựng theo quy trình khoa học. Tuy nhiên thực tế hiện nay, chương trình bồi dưỡng còn chông chéo về nội dung, cùng một nội dung mà các khóa học khác nhau cần phải đề cập đến. Chương trình bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ bước đầu tuy đã đáp ứng được yêu cầu đặt ra nhưng vẫn còn thiếu về số lượng cũng như chất lượng. Một số lĩnh vực bồi dưỡng rất cần thiết song chưa thực hiện trong chương trình bồi dưỡng. Thời gian một số chương trình còn dài gây lãng phí về thời gian và kinh phí. Chương trình, tài liệu bồi dưỡng công chức mặc dù có sự đổi mới nhưng vẫn nặng về lý thuyết, nhẹ về kỹ năng thực hành và tổng kết thực tiễn, tài liệu học tập thiếu. Chất lượng,

hiệu quả bồi dưỡng chưa cao do mới chỉ tập trung vào việc trang bị kiến thức theo tiêu chuẩn trình độ, vị trí, chức danh mà chưa tập trung vào việc trang bị kỹ năng và phương pháp làm việc.

2.3.3. Cơ sở vật chất

Cơ sở vật chất có vai trò quan trọng trong khâu bảo đảm cho hoạt động bồi dưỡng được thực hiện trong một hoàn cảnh tối ưu nhất. Hiện nay, địa điểm tổ chức các khóa bồi dưỡng cho công chức các CQCM tỉnh Ninh Bình thường được tổ chức tại Trung tâm Giáo dục thường xuyên, Trường Chính trị tỉnh. Để đánh giá cơ sở vật chất, kỹ thuật, tác giả tiến hành điều tra 240 học viên các khóa học, 60 giảng viên giảng dạy cùng 15 cán bộ quản lý lớp kết quả bảng 2.15.

Bảng 2.15. Đánh giá về cơ sở vật chất bồi dưỡng

Stt	Nội dung	Học viên		Giảng viên		Quản lý		Chung	
		Số lượng	Điểm đánh giá	Số lượng	Điểm đánh giá	Số lượng	Điểm đánh giá	Số lượng	Điểm đánh giá
1	Phòng học, chất lượng phòng học	220	3,99	56	3,91	15	3,95	291	3,95
2	Nguồn học liệu phục vụ khoá học	220	4,09	56	3,98	15	4,01	291	4,03
3	Công nghệ thông tin phục vụ khoá học	220	4,06	56	3,96	15	3,97	291	4,00
	Trung bình tổng thể		4,05		3,95		3,98		3,99
	Chất lượng		76,17		73,75		74,42		74,83

(Nguồn: Kết quả điều tra bằng phiếu của tác giả, năm 2022)

Qua nghiên cứu, ta thấy điểm trung bình của cả 3 đối tượng đánh giá đều đạt trên 3,95 điểm. Chất lượng chung dưới 80 đạt mức khá. Cơ sở vật chất của các trung tâm phối hợp mở các lớp bồi dưỡng của tỉnh cơ bản còn thiếu và ít được trang bị những thiết bị hiện đại, phòng học cũ, vấn đề này gây ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng bồi dưỡng.

2.3.4. Chất lượng giảng viên

Để đánh giá chất lượng giảng viên tham gia bồi dưỡng, tác giả tiến hành điều tra 240 học viên các khóa học, 60 giảng viên giảng dạy cùng 15 cán bộ quản lý khóa học. Kết quả thể hiện ở bảng 2.16.

Bảng 2.16. Đánh giá về chất lượng giảng viên tham gia bồi dưỡng

Stt	Nội dung	Học viên		Giảng viên		Quản lý		Chung	
		Số lượng	Điểm đánh giá	Số lượng	Điểm đánh giá	Số lượng	Điểm đánh giá	Số lượng	Điểm đánh giá
1	Kiến thức	220	4,3	56	4,19	15	4,24	291	4,25
2	Phẩm chất đạo đức nghề nghiệp	220	4,29	56	4,20	15	4,26	291	4,25
3	Trách nhiệm	220	4,28	56	4,18	15	4,26	291	4,24
4	Phương pháp giảng dạy	220	4,27	56	4,17	15	4,24	291	4,23
5	Phương pháp kiểm tra, đánh giá	220	4,29	56	4,17	15	4,26	291	4,24
	Trung bình tổng thể		4,29		4,18		4,25		4,24
	Chất lượng		82,15		79,5		81,3		81,05

(Nguồn: Kết quả điều tra bằng phiếu của tác giả, năm 2022)

Để thực hiện nhiệm vụ bồi dưỡng công chức, tỉnh Ninh Bình phần lớn liên kết với cơ sở đào tạo bồi dưỡng của Bộ, ngành, Trung ương sử dụng chủ yếu là đội ngũ giảng viên chất lượng, chuyên gia thỉnh giảng của các đơn vị thuộc các bộ, ngành.

Việc đánh giá giảng viên các khóa đào tạo bồi dưỡng được học viên, giảng viên và cán bộ quản lý đánh giá cao với điểm trung bình trên 4,18 điểm trong đó kiến thức và phẩm chất đạo đức của đội ngũ giảng viên được đánh giá cao nhất.

Điểm chất lượng trên 80 đạt loại tốt cho thấy giảng viên tham gia bồi dưỡng đều có trình độ chuyên môn vững.

Tuy nhiên, các giảng viên là cán bộ, chuyên gia các bộ, ngành có nhiều kinh nghiệm thực tiễn nhưng một số cán bộ, đội ngũ giảng viên kiêm chức tuy có chú trọng xây dựng nội dung bài giảng song do chưa được bồi dưỡng qua nghiệp vụ sư phạm nên còn hạn chế về phương pháp sư phạm đặc biệt là các phương pháp giảng dạy hiện đại. Một số giảng viên của một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng còn trẻ, còn thiếu nhiều kinh nghiệm, kiến thức thực tế. Phương pháp chủ yếu là giảng bài một chiều, nặng về lý thuyết chưa có được những phương pháp giảng dạy tích cực, hiện đại phù hợp với đối tượng công chức. Do đó, ảnh hưởng không nhỏ đến công tác bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ cho công chức của tỉnh.

2.3.5. Yếu tố liên quan đến học viên

Để đánh giá học viên tham gia bồi dưỡng, tác giả tiến hành điều tra 240 học viên các khóa học, 60 giảng viên giảng dạy cùng 15 cán bộ quản lý lớp kết quả bảng 2.17.

Mục tiêu, phương pháp và thái độ học viên trong học tập cũng là yếu tố quan trọng để khóa học thành công. Khóa bồi dưỡng, nếu triệu tập học viên

đúng đối tượng, đúng nhu cầu thì có mục tiêu, phương pháp và thái độ học tập tốt và đạt kết quả cao.

Ý thức học tập của học viên tại các khóa bồi dưỡng đạt trên dưới 4 điểm. Các học viên được bồi dưỡng có mục tiêu học tập rõ ràng, thái độ học tập tương đối cầu thị. Chỉ số đánh giá chất lượng chung 75 đạt mức khá trong các khóa học. Tuy nhiên, việc tuyển chọn đối tượng bồi dưỡng còn chưa sát. Cách lựa chọn chủ yếu dựa trên cơ sở các yêu cầu tiêu chuẩn chức danh hơn là nhu cầu và khả năng thực hiện công việc của công chức, điều này cũng làm ảnh hưởng đến kết quả bồi dưỡng. Một số công chức còn chưa nỗ lực chuyển đổi những kiến thức, kỹ năng trong bồi dưỡng, từ các yếu tố về tổ chức, chương trình, giảng viên thành những kết quả cụ thể ảnh hưởng đến sự thành công của các khóa học.

Bảng 2.17. Đánh giá học viên tham gia bồi dưỡng

Stt	Nội dung	Học viên		Giảng viên		Quản lý		Chung	
		Số lượng	Điểm đánh giá	Số lượng	Điểm đánh giá	Số lượng	Điểm đánh giá	Số lượng	Điểm đánh giá
1	Mục tiêu học tập	220	3,95	56	4,09	15	3,93	291	3,99
2	Phương pháp học tập	220	3,96	56	4,06	15	3,89	291	3,97
3	Thái độ học tập	220	3,98	56	4,13	15	4,06	291	4,05
4	Trung bình tổng thể		3,96		4,09		3,96		4,00
5	Chất lượng		74,08		77,3		74,00		75,00

(Nguồn: Kết quả điều tra bằng phiếu của tác giả, năm 2022)

2.3.6. Yếu tố liên quan đến công tác tổ chức khóa học

Công tác tổ chức khóa học có ảnh hưởng đến hiệu quả bồi dưỡng công chức. Đánh giá công tác tổ chức bồi dưỡng của tỉnh được trình bày ở bảng 2.18.

Bảng 2.18. Đánh giá công tác tổ chức khóa bồi dưỡng

Stt	Nội dung	Học viên		Giảng viên		Quản lý		Chung	
		Số lượng	Điểm đánh giá	Số lượng	Điểm đánh giá	Số lượng	Điểm đánh giá	Số lượng	Điểm đánh giá
1	Kế hoạch tổ chức BD được xây dựng rõ ràng	220	4,06	56	4,12	15	3,98	291	4,05
2	Thông tin về khóa BD được cung cấp đầy đủ	220	4,03	56	4,10	15	3,99	291	4,04
3	Đảm bảo đủ số lượng giảng viên tham gia khóa BD	220	4,06	56	4,11	15	3,96	291	4,05
4	Thời điểm BD phù hợp	220	4,05	56	4,10	15	3,92	291	4,02
5	Thực hiện đầy đủ việc giám sát, đánh giá chất lượng BD	220	4,06	56	4,11	15	3,93	291	4,03
6	Trung bình tổng thể		4,05		4,11		3,96		4,04
7	Chất lượng		76,3		77,6		73,88		75,88

(Nguồn: Kết quả điều tra bằng phiếu của tác giả, năm 2022)

Kế hoạch tổ chức khóa bồi dưỡng được xây dựng rõ ràng; thông tin về khóa bồi dưỡng được cung cấp đầy đủ; đảm bảo đủ số lượng giảng viên tham gia khóa bồi dưỡng; thời điểm bồi dưỡng được lựa chọn phù hợp; thực hiện đầy đủ việc giám sát, đánh giá chất lượng bồi dưỡng. Điểm trung bình của cả 3 đối tượng đánh giá đều đạt trên dưới 4 điểm. Chất lượng chung là 75,88 điểm, đạt mức khá. Nguyên nhân là do cơ sở tổ chức ĐTBĐ triển khai tổ chức các khóa bồi dưỡng khá tốt.

2.4. Đánh giá chung về thực trạng bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh Ninh Bình

2.4.1. Những mặt đã đạt được

- Công tác bồi dưỡng công chức của các CQCM thuộc UBND tỉnh Ninh Bình đã bước đầu được tiến hành đồng bộ, đảm bảo đúng kế hoạch và quy hoạch về công tác ĐTBĐ của tỉnh. Trên cơ sở đó, công tác bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh đã đảm bảo nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác tham mưu quản lý nhà nước, phù hợp với VTVL, từng bước nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các CQCM thuộc UBND tỉnh.

- Kế hoạch bồi dưỡng hàng năm cơ bản đảm bảo chất lượng, phù hợp với mục tiêu, tiến độ đã quy định trong Kế hoạch, các lớp bồi dưỡng theo VTVL được tổ chức song song với bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch.

- Xác định mục tiêu bồi dưỡng rõ ràng, các văn bản pháp luật được ban hành, cơ chế chính sách trong lĩnh vực bồi dưỡng đã tạo được hành lang pháp lý thuận lợi triển khai công tác bồi dưỡng.

- Trong tổ chức thực hiện đã có sự phân loại đối tượng theo ngạch công chức; theo vị trí chức danh, lĩnh vực công tác và theo khối đơn vị để xác định nội dung, hình thức, phương pháp bồi dưỡng thích hợp; phối hợp với các cơ sở đào tạo của Bộ, ngành, Trung ương với các chuyên gia, giảng viên có trình độ, kinh nghiệm để đảm bảo chất lượng của từng khoá học.

- Trong việc xây dựng các chương trình bồi dưỡng đã chủ động, sáng tạo hơn như ngoài chương trình theo qui định còn đưa thêm phần kiến thức chuyên ngành, để đội ngũ công chức mới có kiến thức tổng thể về các lĩnh vực của ngành, địa phương.

- Hoạt động bồi dưỡng công chức đã có những chuyển biến tích cực từ khâu xác định nhu cầu; xây dựng kế hoạch; tổ chức triển khai; đôn đốc, kiểm tra, tổng hợp, đánh giá kết quả thực hiện. Trong xây dựng kế hoạch bước đầu đã có sự đổi mới về quy trình, gắn với các khâu khác của công tác cán bộ.

- Kết quả thực hiện bồi dưỡng công chức đạt và vượt mức kế hoạch đề ra; trình độ công chức được nâng lên rõ rệt; kiến thức, kỹ năng, thái độ làm việc của công chức không ngừng được tăng lên.

2.4.2. Những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân

2.4.2.1. Tồn tại, hạn chế

- Số lượng công chức bồi dưỡng hàng năm vẫn còn ít so với nhu cầu, công chức được cử đi bồi dưỡng không đều, gây ảnh hưởng đến chất lượng thực thi công vụ.

- Việc xác định nhu cầu bồi dưỡng công chức các CQCM trong thời gian qua của một số cơ quan, đơn vị vẫn còn nhiều điểm chưa hợp lý, chưa sát thực tiễn, chủ yếu dựa trên biểu mẫu thống kê, tiêu chuẩn do quy định pháp luật đối với từng chức danh và mới chỉ xuất phát từ góc nhìn của các cơ quan, đơn vị quản lý, sử dụng công chức mà chưa gắn với nhu cầu bồi dưỡng của cá nhân công chức và chưa có phương pháp xác định, đánh giá nhu cầu một cách độc lập, khoa học.

- Chất lượng xây dựng quy hoạch, kế hoạch bồi dưỡng của các đơn vị và của tỉnh chưa cao. Công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng dài hạn còn nhiều bất cập, chưa mang tính tổng thể; chưa bám sát vào nhu cầu và vị trí công việc cũng như quy hoạch cán bộ; chưa tiến hành điều tra khảo sát nhu

câu đào tạo bồi dưỡng thường xuyên. Trong quá trình xây dựng kế hoạch bồi dưỡng còn thiếu sự tham khảo phản hồi của các đơn vị liên quan, do đó kế hoạch một số năm chưa sát với yêu cầu về nội dung và kinh phí nên khi triển khai thực hiện có những vướng mắc khó khăn và phải điều chỉnh lại kế hoạch.

- Nội dung, chương trình, tài liệu bồi dưỡng còn nặng về cập nhật, phổ biến các chế độ chính sách; chưa hình thành được hệ thống giáo trình bài giảng mang tính thống nhất và thường xuyên cập nhật.

- Vẫn còn một số giảng viên là kiêm chức nên chưa đầu tư thời gian nghiên cứu để cải tiến nội dung; phương pháp chưa thực sự đổi mới, nặng về lý thuyết, thuyết trình; chưa chú ý đào tạo về kỹ năng nghiệp vụ hành chính, khả năng xử lý tình huống và tiếp cận với nền công vụ hiện đại.

- Còn có khoảng cách giữa bồi dưỡng với bố trí, sử dụng cán bộ sau bồi dưỡng; khả năng vận dụng lý thuyết, kiến thức được bồi dưỡng của một số công chức vào thực tiễn còn hạn chế.

- Nguồn lực con người và cơ sở vật chất, kinh phí phục vụ cho công tác bồi dưỡng của tỉnh còn hạn hẹp, chưa đáp ứng được yêu cầu như phòng học, hội trường cũ, phương tiện giảng dạy còn thiếu, kinh phí chi cho công tác bồi dưỡng chưa nhiều. Việc tổ chức các lớp bồi dưỡng vẫn phải thuê ngoài vừa tốn kém kinh phí, lại không chủ động trong công tác tổ chức lớp học.

2.4.2.2. Nguyên nhân

- Công tác xác định nhu cầu và lựa chọn đối tượng bồi dưỡng chưa bám sát vào thực trạng chất lượng, năng lực thực hiện công việc của công chức, chủ yếu dựa trên nhu cầu xuất phát từ phía cơ quan, đơn vị, địa phương và phụ thuộc vào chỉ tiêu hàng năm, nhu cầu xuất phát từ phía đội ngũ công chức chưa được coi trọng, do đó khiến công tác công chức thiếu hệ thống, đôi khi tổ chức thực hiện không đủ chỉ tiêu theo Kế hoạch.

- Tài liệu, giáo trình, chương trình bồi dưỡng ít được cập nhật và xét

duyet bởi đơn vị có thẩm quyền nên có sự trùng lặp, thiếu kiến thức mới, nặng về lý thuyết.

- Năng lực, phương pháp giảng dạy của đội ngũ giảng viên còn có sự hạn chế, chưa đồng đều, đội ngũ giảng viên trẻ còn hạn chế về kiến thức thực tiễn, kinh nghiệm trong giảng dạy.

- Cơ sở vật chất, phương tiện giảng dạy còn thiếu, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu dạy và học của công chức.

- Đội ngũ CBCC quản lý về DTBD chủ yếu là kiêm nhiệm; một số có chuyên môn đào tạo không phù hợp; vẫn còn CBCC chưa được bồi dưỡng chuyên môn làm công tác quản lý về DTBD.

- Định mức kinh phí chi cho công tác bồi dưỡng còn thấp, kinh phí bố trí hàng năm còn chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ bồi dưỡng công chức.

- Nhận thức của lãnh đạo tỉnh về yêu cầu xây dựng đội ngũ công chức, tầm quan trọng của bồi dưỡng đối với công chức còn có những điểm hạn chế, chưa chuyển biến kịp ngang tầm đòi hỏi của thời kỳ mới. Trong hoạt động tổ chức thực hiện nhiệm vụ bồi dưỡng giữa các cấp, các ngành chưa có sự phối hợp thường xuyên, chặt chẽ, việc kiểm tra, giám sát hoạt động bồi dưỡng công chức còn hạn chế.

Chương 3

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC CÁC CƠ QUAN CHUYÊN MÔN THUỘC UBND TỈNH NINH BÌNH

3.1. Mục tiêu, phương hướng phát triển của tỉnh Ninh Bình trong thời gian tới

Để phát huy tiềm năng, thế mạnh của tỉnh, Đại hội Đảng bộ tỉnh Ninh Bình lần thứ XXII đã đề ra một trong 3 khâu đột phá để tập trung chỉ đạo trong nhiệm kỳ 2020-2025 là “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” [23].

Đại hội nhất trí phương hướng nhiệm kỳ 2020-2025 là: “Tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh; phát huy dân chủ, sức mạnh đoàn kết của toàn dân, khơi dậy ý chí, khát vọng, giá trị lịch sử, văn hóa, con người cố đô Hoa Lư; đẩy mạnh ứng dụng khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo; huy động và sử dụng hiệu quả mọi nguồn lực cho phát triển kinh tế - xã hội với công nghiệp phụ trợ, công nghệ cao, công nghệ sạch, nông nghiệp hữu cơ, tiên tiến; tập trung phát triển du lịch thành ngành kinh tế mũi nhọn. Từng bước hoàn thiện kết cấu hạ tầng đồng bộ, xây dựng hệ thống đô thị hiện đại; quy hoạch và phát triển kinh tế vùng ven biển. Phát triển toàn diện các lĩnh vực văn hóa - xã hội, bảo đảm an sinh xã hội; nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân. Giữ vững ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội; bảo đảm vững chắc quốc phòng, an ninh, mở rộng đối ngoại, hội nhập quốc tế. Xây dựng Ninh Bình thành trung tâm du lịch của cả nước; phấn đấu đến năm 2025 là tỉnh phát triển trung bình khá, đến năm 2030 trở thành tỉnh khá trong khu vực đồng bằng sông Hồng”.

Để đạt được các mục tiêu nhiệm kỳ đề ra, tỉnh Ninh Bình phải triển khai toàn diện, đồng bộ các giải pháp trên tất cả các lĩnh vực chính trị, tư tưởng và tổ chức. Thực hiện nghiêm túc, có chất lượng công tác cán bộ, đảm bảo dân chủ, công khai, chặt chẽ, đúng nguyên tắc, đúng quy trình, trong đó giải pháp hàng đầu là hoàn thiện hoạt động ĐTBĐ cán bộ, công chức, viên chức nói chung, bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh nói riêng, nhằm xây dựng đội ngũ công chức đủ phẩm chất, năng lực thực hiện tốt yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương.

Như vậy, bồi dưỡng là một giải pháp quan trọng trong xây dựng đội ngũ công chức. Bồi dưỡng công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh có tác động tích cực góp phần xây dựng đội ngũ công chức trên cơ sở yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương.

3.2. Mục tiêu, nguyên tắc bồi dưỡng công chức tỉnh Ninh Bình trong thời gian tới

Tại các CQCM thuộc UBND tỉnh, mỗi công chức thực hiện một công việc tương ứng với VTVL khác nhau. Đồng thời trong mỗi giai đoạn, thời kỳ khác nhau, việc xây dựng, phát triển nguồn nhân lực phải đáp ứng những mục tiêu, yêu cầu nhất định. Theo Kế hoạch số 144/KH-UBND ngày 09/9/2021 của UBND tỉnh Ninh Bình về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2021-2025 [50], hoạt động bồi dưỡng cán bộ, công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh phấn đấu đạt các mục tiêu cụ thể như sau:

- Tập trung bồi dưỡng đáp ứng tiêu chuẩn quy định về trình độ lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, kiến thức quốc phòng - an ninh, tin học, ngoại ngữ. 100% CBCC đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn quy định trước khi bổ nhiệm ngạch, bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý.

- Phân đầu hàng năm ít nhất 80% CBCC được cập nhật kiến thức pháp luật, được bồi dưỡng về đạo đức công vụ; 70% được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực thi công vụ.

Để đạt được mục tiêu trên thì trong hoạt động bồi dưỡng công chức phải tuân thủ và quán triệt đầy đủ các nguyên tắc bồi dưỡng theo quy định, bao gồm: Nguyên tắc bảo đảm tính tự chủ của cơ quan quản lý, đơn vị sử dụng công chức; nguyên tắc kết hợp cơ chế phân cấp và cơ chế cạnh tranh trong tổ chức bồi dưỡng; nguyên tắc đề cao vai trò tự học và quyền của CBCC trong lựa chọn chương trình bồi dưỡng theo VTVL; nguyên tắc bảo đảm công khai, minh bạch, hiệu quả, thiết thực trong hoạt động bồi dưỡng.

3.3. Giải pháp hoàn thiện hoạt động bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Ninh Bình

3.3.1. Giải pháp về đổi mới tư duy, nhận thức và phương pháp quản lý nhà nước về bồi dưỡng công chức

Mục tiêu:

- Tạo ra sự thống nhất về sự cần thiết và tầm quan trọng, những nội dung chủ yếu phải thực hiện trong quá trình quản lý, trách nhiệm của các cấp, các ngành đối với quản lý nhà nước về bồi dưỡng công chức trong các cơ quan, đơn vị.

- Nâng cao vai trò, trách nhiệm của cơ quan quản lý và công chức có chức năng thực hiện quản lý nhà nước về công tác bồi dưỡng công chức ở tỉnh Ninh Bình.

- Nâng cao nhận thức của công chức các CQCM về tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng. Công chức hiểu và chủ động tham gia bồi dưỡng nâng cao năng lực thực hiện công việc theo kế hoạch, quy hoạch đã đề ra.

Nội dung giải pháp:

- Tăng cường tuyên truyền, phổ biến, quán triệt các cấp ủy đảng, các cơ quan, đơn vị, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, Nghị quyết, Chương trình, Kế hoạch của Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; nâng cao nhận thức của các cấp ủy đảng, các cơ quan, đơn vị trong tỉnh về vị trí, vai trò, đồng thời xác định rõ mục tiêu, phương hướng, giải pháp bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, cụ thể: Xây dựng đội ngũ công chức phải theo hướng toàn diện, cả về phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ, năng lực công tác, đổi mới tác phong làm việc theo hướng chuyên nghiệp, thái độ ứng xử đúng mực, văn minh thực sự là những “công bộc” của dân, vì nhân dân phục vụ;

- Các cấp ủy Đảng, đặc biệt là Tỉnh ủy cần thống nhất hành động trong các tổ chức đảng, trong cán bộ, đảng viên về chủ trương, nhiệm vụ bồi dưỡng công chức, lãnh đạo UBND tỉnh xây dựng và tổ chức thực hiện đề án, kế hoạch bồi dưỡng công chức trên địa bàn gắn với quy hoạch bổ nhiệm và sử dụng công chức trong các nhiệm kỳ tới.

- Đa dạng hoá và nâng cao hiệu quả tuyên truyền, phổ biến, quán triệt các nội dung, mục đích, ý nghĩa của hoạt động quản lý nhà nước về bồi dưỡng công chức các CQCM thông qua các phương tiện thông tin, đại chúng, qua các hội nghị tập huấn nghiệp vụ quản lý nhà nước về công tác bồi dưỡng, qua các hội nghị sơ kết, tổng kết định kỳ hàng năm về bồi dưỡng công chức.

- Định kỳ hàng năm cần tổng kết rút kinh nghiệm bổ sung, hoàn chỉnh nội dung, nhiệm vụ, giải pháp quản lý nhà nước về bồi dưỡng công chức.

3.3.2. Nhóm các giải pháp về hoàn thiện xác định nhu cầu bồi dưỡng

3.3.2.1. Xây dựng hệ thống tiêu chuẩn cụ thể đối với từng chức vụ, chức danh công chức

Mục tiêu:

Xây dựng hệ thống tiêu chuẩn đối với từng chức vụ, chức danh công chức để làm cơ sở cho việc rà soát, thống kê thực trạng đội ngũ công chức nhằm xác định đúng nhu cầu bồi dưỡng tiến tới chuẩn hóa đội ngũ công chức.

Nội dung giải pháp:

Trên cơ sở quy định hiện hành của nhà nước và tình hình thực tiễn ở địa phương, ban hành quy định về tiêu chuẩn cụ thể trong hệ thống bản mô tả công việc, khung năng lực đối với từng ngạch, chức danh công chức để làm cơ sở cho việc bồi dưỡng tiến tới chuẩn hóa đội ngũ công chức. Ngoài tiêu chuẩn chung phải đạt các tiêu chuẩn cụ thể về ngạch như sau:

+ Đối với ngạch chuyên viên cao cấp: Có bằng tốt nghiệp đại học trở lên với ngành hoặc chuyên ngành đào tạo phù hợp với ngành, lĩnh vực công tác; Có bằng tốt nghiệp cao cấp lý luận chính trị hoặc bằng cao cấp lý luận chính trị - hành chính hoặc có giấy xác nhận trình độ lý luận chính trị tương đương cao cấp lý luận chính trị của cơ quan có thẩm quyền.

+ Đối với ngạch chuyên viên chính: Có bằng tốt nghiệp đại học trở lên với ngành hoặc chuyên ngành đào tạo phù hợp với ngành, lĩnh vực công tác; Có chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn ngạch chuyên viên chính hoặc có bằng cao cấp lý luận chính trị - hành chính.

+ Đối với ngạch chuyên viên: Có bằng tốt nghiệp đại học trở lên với ngành hoặc chuyên ngành đào tạo phù hợp với ngành, lĩnh vực công tác; Có chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn ngạch chuyên viên.

3.3.2.2. Đổi mới và thực hiện có hiệu quả việc đánh giá, xếp loại công chức

Mục tiêu:

Để làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Kết quả đánh giá là căn cứ

để xác định những điểm còn thiếu sót của đội ngũ công chức, từ đó xác định nhu cầu bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức.

Nội dung giải pháp:

Đổi mới và thực hiện có hiệu quả việc đánh giá, xếp loại công chức theo nguyên tắc:

+ Bảo đảm đúng thẩm quyền: Cấp nào, người nào thực hiện việc đánh giá thì đồng thời thực hiện việc phân loại và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

+ Việc đánh giá phải căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ.

+ Bảo đảm chính xác, khách quan, công bằng và không nể nang, trù dập, thiên vị, hình thức.

+ Trường hợp công chức không hoàn thành nhiệm vụ do yếu tố khách quan, bất khả kháng thì được xem xét trong quá trình đánh giá, phân loại.

Thời điểm đánh giá, phân loại công chức: Thí điểm đánh giá theo từng tuần, từng tháng, làm cơ sở tổng hợp cuối năm đánh giá, phân loại kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức.

3.3.3. Nhóm các giải pháp về hoàn thiện xây dựng kế hoạch, chương trình đào tạo, bồi dưỡng

3.3.3.1. Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng công chức trên cơ sở khảo sát nhu cầu và đặc thù, quy hoạch của công chức các CQCM trên địa bàn tỉnh

Mục tiêu:

- Nâng cao tính thiết thực của kế hoạch bồi dưỡng công chức. Kế hoạch bồi dưỡng sát với nhu cầu thực tế sẽ đảm bảo được thực hiện hiệu quả hơn, tránh tình trạng khi tổ chức thực hiện chiêu sinh thiếu số lượng, tiết kiệm kinh phí bồi dưỡng.

- Kế hoạch bồi dưỡng căn cứ vào quy hoạch công chức, tạo sự thống nhất cho hoạt động sử dụng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức các CQCM của tỉnh.

Nội dung giải pháp:

- Thực hiện khảo sát, phân tích thực trạng số lượng, chất lượng đội ngũ công chức của tỉnh, so sánh với tiêu chuẩn cụ thể về trình độ yêu cầu của công chức theo quy định và quy hoạch CBCC các CQCM của tỉnh, từ đó xác định nhu cầu bồi dưỡng của công chức thể hiện cụ thể trên các nội dung về chương trình, thời gian, địa điểm, giảng viên bồi dưỡng. Trên cơ sở đó xây dựng kế hoạch và tổ chức đào tạo số công chức chưa đạt chuẩn, đồng thời cần tăng cường bồi dưỡng về kiến thức, kỹ năng cho công chức để đáp ứng yêu cầu theo từng vị trí, chức danh công chức đang đảm nhận.

- Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng công chức một cách cụ thể, đầy đủ các quy trình, phù hợp với đặc thù từng đối tượng bồi dưỡng công chức theo vị trí việc làm, chức danh công việc, theo ngạch công chức. Phải xác định rõ mục tiêu bồi dưỡng công chức gắn với từng cấp độ thời gian ngắn hạn, trung hạn, dài hạn, mục tiêu đề ra phải thiết thực, khả thi, phù hợp với thực trạng công chức trên địa bàn tỉnh, là căn cứ để đánh giá kết quả bồi dưỡng.

3.3.3.2. Hoàn thiện, đổi mới chương trình, thiết kế nội dung, tài liệu, phương pháp DTBD công chức

Mục tiêu:

- Đảm bảo chương trình, nội dung, phương pháp bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu công việc, điều kiện và đặc điểm của từng đối tượng công chức các CQCM của tỉnh.

- Chương trình, nội dung, tài liệu, phương pháp bồi dưỡng công chức được cập nhật đáp ứng yêu cầu của nền hành chính hiện nay.

- Nâng cao hiệu quả tiếp thu bài giảng trong quá trình bồi dưỡng công chức.

Nội dung giải pháp:

- Tổ chức thực hiện tốt các chương trình, tài liệu bồi dưỡng do cấp có thẩm quyền ban hành, chú trọng các chương trình bồi dưỡng theo chức vụ, chức danh mà công chức đang đảm nhận, đảm bảo có kết cấu hợp giữa lý luận và thực tiễn, kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng thực hành, tính liên thông không trùng lặp, được bổ sung, cập nhật phù hợp với tình hình thực tế, tập trung chuẩn hóa đội ngũ công chức.

+ Đối với công chức là lãnh đạo quản lý cấp sở, ngành, tăng cường ĐTBĐ theo các chương trình sau:

(1) Chương trình, tài liệu bồi dưỡng lãnh đạo quản lý cấp sở và tương đương;

(2) Chương trình, tài liệu bồi dưỡng Cao cấp lý luận chính trị;

+ Đối với công chức là lãnh đạo quản lý cấp phòng, tăng cường bồi dưỡng theo các chương trình sau:

(1) Chương trình, tài liệu bồi dưỡng lãnh đạo quản lý cấp phòng;

(2) Chương trình, tài liệu bồi dưỡng Trung cấp lý luận chính trị;

+ Đối với công chức, tăng cường bồi dưỡng theo chương trình, tài liệu tương ứng chức danh công chức.

(1) Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước ngạch chuyên viên;

(2) Chương trình, tài liệu bồi dưỡng Trung cấp lý luận chính trị;

- Về đổi mới nội dung bồi dưỡng: Tiếp tục đổi mới nội dung tất cả các chương trình bồi dưỡng công chức theo phương châm: “Cơ bản, hệ thống, thực tiễn và hiện đại”. Chú trọng công tác xây dựng, đổi mới chương trình nhằm phát huy tính tích cực của người học, tập trung bồi dưỡng các kiến thức cơ bản về kinh tế, văn hoá, xã hội, đặc biệt là kiến thức quản lý nhà nước;

tăng cường bồi dưỡng các kỹ năng về giao tiếp ứng xử, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng lập kế hoạch và giải quyết công việc, kỹ năng điều hành cuộc họp, kỹ năng giải quyết vấn đề và ra quyết định, kỹ năng viết báo cáo, kỹ năng tiếp nhận và xử lý thông tin, phương pháp luận và kinh nghiệm giải quyết các tình huống phát sinh trong quản lý nhà nước tại cơ quan, đơn vị.

- Về đổi mới phương pháp bồi dưỡng: Áp dụng các phương pháp bồi dưỡng công chức lấy người học làm trung tâm, tăng cường sự tham gia của người học vào bài giảng qua các phương pháp như trao đổi - thảo luận, thuyết trình, nghiên cứu tình huống, ... Tạo điều kiện áp dụng các phương pháp có sự trợ giúp của các thiết bị hiện đại như phương pháp sử dụng kỹ thuật nghe nhìn, đào tạo qua sự hỗ trợ của máy tính,...

3.3.4. Nhóm các giải pháp về hoàn thiện công tác kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng

3.3.4.1. Hoàn thiện công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng

Mục tiêu:

- Đảm bảo công tác bồi dưỡng công chức được diễn ra theo đúng kế hoạch đã được phê duyệt, nâng cao hiệu quả bồi dưỡng công chức các CQCM trên địa bàn tỉnh.

- Đảm bảo công chức được hưởng những chính sách, chế độ bồi dưỡng theo quy định của pháp luật.

- Nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn kinh phí cho công tác bồi dưỡng công chức.

Nội dung giải pháp:

- UBND tỉnh trong công tác bồi dưỡng thường xuyên tổ chức thanh tra, kiểm tra thực hiện kế hoạch, chế độ, chính sách bồi dưỡng đối với công chức;

- Định kỳ tổ chức tổng kết đánh giá kết quả triển khai công tác bồi dưỡng;

- Triển khai thực hiện đánh giá hiệu quả, chất lượng bồi dưỡng công chức qua lấy phiếu phản hồi của học viên trên các tiêu chí:

+ Mức độ phù hợp giữa nội dung chương trình với yêu cầu tiêu chuẩn ngạch, chức vụ, chức danh cán bộ, công chức và yêu cầu vị trí việc làm.

+ Năng lực, tác phong, tinh thần, thái độ và chất lượng giờ giảng của giảng viên và sự phù hợp của phương pháp bồi dưỡng với nội dung chương trình và người học.

+ Năng lực tổ chức bồi dưỡng của cơ sở DTBD.

+ Mức độ tiếp thu kiến thức, kỹ năng của công chức qua kết quả học tập, điểm các bài kiểm tra và thực tế áp dụng vào việc thực hiện nhiệm vụ, công vụ qua những thay đổi trong chất lượng, hiệu quả làm việc, thái độ, hành vi đối với công việc.

- Tăng cường kiểm tra thường xuyên, đột xuất hoạt động giảng dạy và học tập của các lớp bồi dưỡng nhằm đánh giá chất lượng giờ giảng, tinh thần, trách nhiệm của giảng viên trong thực hiện nhiệm vụ, góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy và học tập của giảng viên, học viên.

Từ kết quả thanh tra, kiểm tra, đánh giá hiệu quả bồi dưỡng công chức cần kịp thời chỉ ra được những ưu điểm, tồn tại, kịp thời tham mưu đề xuất cấp có thẩm quyền khắc phục tồn tại đầy mạnh thực hiện mục tiêu bồi dưỡng công chức trên địa bàn tỉnh.

3.3.4.2. Thực hiện có hiệu quả công tác đánh giá bồi dưỡng công chức

Mục tiêu:

Tổ chức đánh giá bồi dưỡng công chức, nhất là đánh giá hiệu quả sau bồi dưỡng. Trên cơ sở đó có những biện pháp phát huy ưu điểm, khắc phục những tồn tại, hạn chế để từng bước nâng cao chất lượng bồi dưỡng.

Nội dung giải pháp:

Tổ chức đánh giá bồi dưỡng công chức, phối hợp với các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh để đánh giá hiệu quả sau bồi dưỡng dựa trên căn cứ bản mô tả công việc, khung năng lực, đánh giá xếp loại định kỳ. Trên cơ sở đó có những biện pháp phát huy ưu điểm, khắc phục những tồn tại, hạn chế để từng bước nâng cao chất lượng bồi dưỡng. Cụ thể:

Để đánh giá, bồi dưỡng được chính xác nhất cần lấy ý kiến đánh giá về các vấn đề liên quan từ cả bốn phía: giáo viên giảng dạy, học viên, người quản lý lớp và thủ trưởng đơn vị của học viên. Cần xây dựng một bộ tiêu chí cụ thể để người tham gia đánh giá dễ dàng hơn cũng như để công tác tổng hợp, phân tích kết quả được thuận lợi và chính xác hơn.

Về phía học viên: Họ là những người trực tiếp tham gia học tập, thực hiện công việc được bồi dưỡng. Vì vậy, họ cần phải có ý thức tự đánh giá bản thân để biết được sau khóa bồi dưỡng mình đã học tập được những gì, kết quả học tập có tốt không,... Học viên cũng cần có những ý kiến đóng góp về chất lượng giảng viên và chương trình đào tạo.

Về phía giáo viên giảng dạy: Họ là những người trực tiếp giảng dạy, tác động đến học viên trong suốt khóa bồi dưỡng nên có thể nắm vững được tình hình học tập, điểm mạnh điểm yếu của học viên, từ đó có những đánh giá chính xác về học viên. Bên cạnh đó, họ còn cần có những ý kiến đánh giá về chương trình ĐTBĐ để từ đó rút ra được kinh nghiệm xây dựng chương trình bồi dưỡng tiếp theo tốt hơn.

Về phía người quản lý lớp: Họ có thể là cán bộ, lãnh đạo các phòng ban trực tiếp theo dõi thực hiện công việc của học viên hay cán bộ được cử giám sát các khóa bồi dưỡng, các buổi hội thảo, tập huấn... vì thế, họ nắm rõ được những vấn đề trong quá trình thực hiện bồi dưỡng, bao quát được tình hình học viên cũng như giáo viên giảng dạy. Do vậy, những đánh giá của họ sẽ rất hữu ích cho công tác bồi dưỡng.

Về phía thủ trưởng đơn vị của học viên: Họ là cán bộ lãnh đạo trực tiếp của người tham gia bồi dưỡng. Họ biết được cán bộ của mình sau bồi dưỡng có đạt yêu cầu đặt ra hay không? Có thay đổi về kiến thức, kỹ năng, thái độ so với trước và sau khi học hay không?

3.3.4.3. Bố trí, sử dụng có hiệu quả công chức sau bồi dưỡng

Mục tiêu:

- Công chức sau bồi dưỡng sẽ được nâng cao về năng lực thực hiện công việc thực tế, công tác bồi dưỡng có hiệu quả.
- Tiết kiệm được Ngân sách Nhà nước cho ĐTBĐ công chức.
- Tạo động lực lao động cho công chức sau bồi dưỡng, công chức có thái độ tích cực hơn với công tác ĐTBĐ và công việc của họ.

Nội dung giải pháp:

- Tạo cơ hội cho công chức sử dụng các kiến thức và kỹ năng đã được bồi dưỡng vào công việc như bố trí, sắp xếp công việc phù hợp hơn cho công chức sau bồi dưỡng nâng cao trình độ, mở rộng phạm vi công việc cho công chức vào những nội dung họ được bồi dưỡng.
- Bồi dưỡng phải dựa trên quy hoạch CBCC của tỉnh, đề bạt, thăng chức với những người được bồi dưỡng đủ khả năng đảm nhận vị trí.
- Các CQCM trên địa bàn tỉnh tiếp nhận, bố trí, phân công công tác cho công chức đúng vị trí, chuyên môn đã được cử đi bồi dưỡng.

3.3.5. Nhóm các giải pháp về hoàn thiện chế độ, chính sách hỗ trợ, đầu tư kinh phí, cơ sở vật chất.

3.3.5.1. Bảo đảm bố trí đủ nguồn ngân sách dành cho bồi dưỡng công chức, đa dạng hoá nguồn tài chính

Mục tiêu:

- Đảm bảo bố trí đủ kinh phí cho tổ chức hoạt động bồi dưỡng.

- Tăng cường số lượng các lớp bồi dưỡng chuẩn hoá công chức, tăng số lượng học viên được bồi dưỡng.

- Nâng cao cơ sở vật chất, kỹ thuật phục vụ cho công tác dạy và học.

- Đảm bảo chi phí mời giảng viên có năng lực phù hợp, mời được các giảng viên trình độ cao và áp dụng được các phương pháp bồi dưỡng hiện đại nâng cao hiệu quả bồi dưỡng.

- Tạo điều kiện cho công tác nghiên cứu giáo trình, tài liệu bồi dưỡng được cập nhật, đổi mới phù hợp với thực tế yêu cầu công việc và đặc trưng của công chức.

Nội dung giải pháp:

- Đổi mới cơ chế quản lý tài chính, tăng tỷ lệ đầu tư kinh phí bồi dưỡng công chức trong Ngân sách nhà nước hàng năm.

- Đa dạng hoá các nguồn lực tài chính: tiếp nhận các hỗ trợ tài chính cho công tác bồi dưỡng công chức từ các nguồn trong và ngoài nước, cá nhân, tổ chức muốn đóng góp,... Huy động tối đa các nguồn kinh phí từ Trung ương, các dự án có yếu tố nước ngoài để phục vụ cho công tác ĐTBĐ công chức tại tỉnh.

- Tăng cường sử dụng hiệu quả kinh phí cho công tác bồi dưỡng, đảm bảo xác định đúng đối tượng cần bồi dưỡng, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực sau bồi dưỡng.

- Đảm bảo đủ nguồn kinh phí cho công tác bồi dưỡng: cân đối nguồn ngân sách cho bồi dưỡng hợp lý, xây dựng kế hoạch ĐTBĐ phù hợp với điều kiện kinh phí được cấp, tránh thiếu hụt kinh phí,...

3.3.5.2. Nâng cao chất lượng CBCC quản lý công tác ĐTBĐ và đội ngũ giảng viên tham gia ĐTBĐ công chức

Mục tiêu:

- Xây dựng đội ngũ CBCC quản lý về công tác ĐTBĐ có chuyên môn, nghiệp vụ, dày kinh nghiệm, có năng lực làm việc và tinh thần trách nhiệm.

- Xây dựng đội ngũ giảng viên tham gia ĐTBĐ ở các trung tâm, cơ sở ĐTBĐ có kiến thức, kinh nghiệm thực tiễn, kỹ năng sư phạm, tận tâm với nghề, có năng lực nghiên cứu khoa học đáp ứng được nhu cầu ĐTBĐ công chức của tỉnh.

Nội dung giải pháp:

- Lựa chọn, thu hút, tuyển dụng các CBCC đã có kinh nghiệm, chuyên môn về làm công tác quản lý CBCC. Đưa CBCC làm công tác ĐTBĐ đi bồi dưỡng nghiệp vụ ĐTBĐ định kỳ; tạo điều kiện cho CBCC làm công tác ĐTBĐ nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ chính trị,... đi nghiên cứu, học tập kinh nghiệm làm việc ở các địa phương khác để đổi mới tư duy, tăng cường trình độ.

- Mời các giảng viên của Học viện hành chính quốc gia, các trường đại học, sư phạm chuyên nghiệp, về truyền thụ phương pháp dạy học cho đội ngũ giảng viên của địa phương, nâng cao chuyên môn, đổi mới phương pháp dạy và học truyền thống sang phương pháp dạy tiên tiến, học tích cực để vừa phát huy tính tích cực của người học, vừa thúc đẩy người dạy tìm tòi, nghiên cứu những thông tin, kiến thức mới nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.

- Lựa chọn cán bộ có năng lực chuyên môn, có phương pháp sư phạm, nhiệt tình, trách nhiệm làm giảng viên chuyên trách. Thường xuyên mở các lớp bồi dưỡng hoặc cử giảng viên đi tập huấn, tham gia các khóa ĐTBĐ về phát triển và tăng cường các kỹ năng sư phạm, giao tiếp, giảng dạy; các lớp bồi dưỡng kiến thức mới về hội nhập, đổi mới phương pháp làm việc hiện đại, hiệu quả đặc biệt về kiến thức, kỹ năng sử dụng các phương tiện dạy học. Xây dựng kế hoạch và đưa đội ngũ giảng viên đi nghiên cứu thực tế để giảng viên có thể học tập và rèn luyện từ thực tiễn. Từng bước xây dựng đội ngũ giảng

viên kiêm chức tham gia ĐTBĐ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ công chức.

- Tạo động lực làm việc, học hỏi nâng cao trình độ cho CBCC làm công tác ĐTBĐ và đội ngũ giảng viên tham gia ĐTBĐ công chức qua các chính sách hỗ trợ, khuyến khích, nâng cao tinh thần trách nhiệm, ý thức tự giác học tập, nghiên cứu của giảng viên.

3.3.5.3. củng cố, kiện toàn, tăng cường cơ sở vật chất cho hệ thống các cơ sở ĐTBĐ

Mục tiêu:

- Tạo được môi trường học tập tốt, đầy đủ điều kiện cho việc học tập của học viên, nâng cao hiệu quả bồi dưỡng.

- Giúp giảng viên có thể nâng cao chất lượng bài giảng, áp dụng được các phương pháp giảng dạy hiện đại, các phương tiện truyền đạt nghe nhìn dễ tiếp thu cho học viên.

Nội dung giải pháp:

- UBND tỉnh Ninh Bình bám sát quyết định của Ban Bí thư Trung ương Đảng về chức năng, nhiệm vụ của Trường Chính trị tỉnh để chỉ đạo triển khai thực hiện hiệu quả;

- UBND tỉnh cần tiếp tục đầu tư, trang bị những công cụ, phương tiện giảng dạy hiện đại như: máy vi tính, mạng internet, hệ thống máy chiếu, bảng quay,...

- Xây dựng mô hình Trường Chính trị tỉnh chuẩn, sửa sang các phòng học cũ, xây dựng thêm các phòng học mới tại các cơ sở ĐTBĐ đảm bảo đầy đủ điều kiện cần thiết như ánh sáng, nhiệt độ phù hợp, bàn ghế, bảng,... đáp ứng nhu cầu học tập của công chức.

- Đầu tư xây dựng phòng làm việc, phòng nghỉ đảm bảo điều kiện làm việc, nghiên cứu giảng dạy của giảng viên

KẾT LUẬN

Bồi dưỡng công chức là một trong những giải pháp quan trọng để xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp, vững vàng về chính trị, tinh thông nghiệp vụ. Hoạt động bồi dưỡng có hiệu quả thì mới đạt được mục tiêu xây dựng đội ngũ công chức vừa có chuyên môn, năng lực, vừa có kỹ năng nghề nghiệp cao trong hoạt động thực tiễn, phục vụ đắc lực sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Vì vậy, hoàn thiện hoạt động bồi dưỡng công chức là nhiệm vụ thường xuyên, lâu dài và quan trọng, đòi hỏi hệ thống cơ quan quản lý nhà nước từ Trung ương đến địa phương quan tâm, thực hiện.

Trong thời gian qua, Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân tỉnh đã tập trung chỉ đạo xây dựng đội ngũ công chức cả về số lượng và chất lượng, nhưng nhìn chung đội ngũ công chức còn bộc lộ một số yếu kém, hiệu quả công tác chưa cao. Một trong những nguyên nhân của những hạn chế, bất cập đó là công tác bồi dưỡng công chức chưa được quan tâm đúng mức, còn nhiều bất cập. Do đó, đòi hỏi phải có những chủ trương, giải pháp một cách căn bản, chỉ đạo quyết liệt nâng cao hiệu quả công tác bồi dưỡng công chức. Trên cơ sở lý luận về bồi dưỡng công chức và đánh giá thực trạng đội ngũ, công tác bồi dưỡng đội ngũ công chức các CQCM trên địa bàn tỉnh trong thời gian qua, tham khảo kinh nghiệm của một số tỉnh trên cả nước thành phố, đề tài: “Bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình” đã đề xuất 05 nhóm giải pháp nhằm hoàn thiện hoạt động bồi dưỡng công chức của tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2022 – 2025, gồm:

- Nhóm các giải pháp về đổi mới tư duy, nhận thức và phương pháp quản lý nhà nước về bồi dưỡng công chức

- Nhóm các giải pháp về hoàn thiện xác định nhu cầu bồi dưỡng, gồm: Xây dựng hệ thống tiêu chuẩn cụ thể đối với từng chức vụ, chức danh công chức; Đổi mới và thực hiện có hiệu quả việc đánh giá, xếp loại công chức;

- Nhóm các giải pháp về hoàn thiện xây dựng kế hoạch, chương trình đào tạo bồi dưỡng gồm: Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng công chức trên cơ sở khảo sát nhu cầu và đặc thù, quy hoạch của công chức các CQCM trên địa bàn tỉnh Ninh Bình; Hoàn thiện, đổi mới chương trình, thiết kế nội dung, tài liệu, phương pháp bồi dưỡng công chức.

- Nhóm các giải pháp về hoàn thiện công tác kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng, gồm: Hoàn thiện công tác thanh tra, kiểm tra, đánh giá bồi dưỡng; Thực hiện công tác đánh giá chất lượng bồi dưỡng công chức; Bố trí, sử dụng có hiệu quả công chức sau bồi dưỡng.

- Nhóm các giải pháp về hoàn thiện chế độ, chính sách hỗ trợ, đầu tư kinh phí, cơ sở vật chất, gồm: Bảo đảm bố trí đủ nguồn ngân sách dành cho bồi dưỡng công chức, đa dạng hoá nguồn tài chính; Nâng cao chất lượng CBCC quản lý công tác ĐTBĐ và đội ngũ giảng viên tham gia bồi dưỡng công chức; củng cố, kiện toàn, tăng cường cơ sở vật chất cho hệ thống các cơ sở ĐTBĐ.

Qua đó khắc phục những tồn tại, hạn chế, nâng cao hoạt động bồi dưỡng để xây dựng đội ngũ công chức các CQCM thuộc UBND tỉnh Ninh Bình đủ phẩm chất, năng lực thực thi nhiệm vụ, công vụ, góp phần tích cực xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. Tiếng Việt

1. Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh Ninh Bình, *Nghị quyết số 06-NQ/TU ngày 28/12/2016 về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Ninh Bình đến năm 2020, định hướng đến năm 2030.*
2. Ban Thường vụ Tỉnh ủy Ninh Bình (2018), *Kế hoạch số 122-KH/TU ngày 30/11/2018 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh năm 2019.*
3. Ban Thường vụ Tỉnh ủy Ninh Bình (2019), *Kế hoạch số 190-KH/TU ngày 29/11/2019 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh năm 2020.*
4. Ban Thường vụ Tỉnh ủy Ninh Bình (2020), *Kế hoạch số 06-KH/TU ngày 24/12/2020 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh năm 2021.*
5. Bộ Nội vụ (2018), *Quyết định số 831/QĐ-BNV ngày 17/5/2018 phê duyệt Kế hoạch tổ chức thực hiện Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.*
6. Bộ Nội vụ (2011), *Thông tư 03/2011/TT-BNV ngày 25/01/2011 về hướng dẫn một số điều của Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/03/2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức.*
7. Bộ Nội vụ (2013), *Thông tư số 05/2013/TT-BNV ngày 25/6/2013 hướng dẫn thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức.*
8. Bộ Nội vụ (2014), *Công văn số 4524/BNV-ĐT ngày 27/10/2014 hướng dẫn thực hiện công tác đánh giá chất lượng ĐTBĐ CBCC.*
9. Bộ Nội vụ (2017), *Thông tư số 10/2017/TT-BNV ngày 29/12/2017 quy định về đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.*
10. Bộ Nội vụ (2018), *Thông tư số 01/2018/TT-BNV ngày 08/01/2018 hướng dẫn một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.*
11. Bộ Nội vụ (2007), *Tài liệu tập huấn cán bộ, công chức quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng.*
12. Bộ Tài chính (2018), *Thông tư số 36/2018/TT-BTC ngày 30/3/2018 hướng dẫn lập dự toán, quản lý và sử dụng kinh phí dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.*
13. Bùi Huy Khiên (2015), *Đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm cho cán bộ, công chức, viên chức các tỉnh khu vực Tây Nguyên, đề tài khoa học cấp bộ.*

14. Chính phủ (2018), *Chỉ thị số 28/CT-TTg ngày 18/9/2018 về đẩy mạnh bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý đối với cán bộ, công chức, viên chức.*

15. Chính phủ (2003), *Nghị định số 117/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý CBCC trong cơ quan nhà nước.*

16. Chính phủ (2003), *Nghị định 13/2008/NĐ-CP ngày 04/02/2008 của Chính phủ về việc quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.*

17. Chính phủ (2014), *Nghị định số 24/2014/NĐ-CP ngày 04/4/2014 quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.*

18. Chính phủ (2017), *Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.*

19. Chính phủ (2020), *Nghị định số 107/2020/NĐ-CP ngày 14/9/2020 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 24/2014/NĐ-CP ngày 04/4/2014 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương.*

20. Chính phủ (2021), *Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.*

21. Đại hội Đảng bộ tỉnh Ninh Bình lần thứ XXI (2015), *Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Ninh Bình lần thứ XXI, nhiệm kỳ 2015 - 2020.*

22. Đại hội Đảng bộ tỉnh Ninh Bình lần thứ XXII (2020), *Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Ninh Bình lần thứ XXII, nhiệm kỳ 2020 - 2025.*

23. Hội đồng nhân dân tỉnh Ninh Bình (2019), *Nghị quyết số 25/2019/NQ-HĐND ngày 12/7/2019 ban hành Quy định về nội dung, mức chi, mức hỗ trợ dành cho công tác DTBD cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Ninh Bình.*

24. Ngô Thành Can (2014), *Đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực trong khu vực công*, (sách chuyên khảo), Nxb Lao động, Hà Nội.

25. Nguyễn Thị Hồng Hải (2011), “*Tư tưởng Hồ Chí Minh về tuyển chọn và đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức*”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*.

26. Nguyễn Thị Hồng Hải (2013) *Giáo trình Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực công và vận dụng thực tiễn vào Việt Nam*, Nxb Lao động.

27. Nguyễn Hữu Hải (2008), “*Những vấn đề đặt ra về đào tạo, bồi dưỡng CBCC theo nhu cầu*”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*, số 11/2008.

28. Lê Minh Hiếu (2017), *Bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Kiên Giang*, Luận văn Thạc sĩ Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội.

29. Học viện Hành chính (2005), *Giáo trình Tổ chức nhân sự hành chính nhà nước*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.

30. Nguyễn Thị La (2015), “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong quá trình cải cách hành chính”, *Tạp chí Cộng sản* (số 9/2015).

31. Nguyễn Thái Quỳnh Như (2017), *Bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Bình Dương*, Luận văn thạc sĩ Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia.

32. Phạm Hồng Thái (2004), *Công vụ, công chức*, Nxb Tư pháp, Hà Nội.

33. Quốc hội (2009), Luật Cán bộ, công chức.

34. Quốc hội (2015), Luật Tổ chức chính quyền địa phương.

35. Quốc hội (2019), Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật viên chức năm 2019.

36. Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình (2019), *Báo cáo số 152/BC-SNV ngày 17/10/2019 về kết quả thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng năm 2019, dự kiến kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng khối Nhà nước năm 2020*.

37. Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình (2019), *Báo cáo số 37/BC-SNV ngày 28/3/2019 về kết quả 03 năm triển khai thực hiện Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2025*.

38. Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình (2020), *Báo cáo số 143/BC-SNV ngày 19/10/2020 về kết quả thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng năm 2020, dự kiến kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng khối Nhà nước năm 2021*.

39. Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình (2021), *Báo cáo số 137/BC-SNV ngày 21/10/2021 về kết quả thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng năm 2021, dự kiến kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng khối Nhà nước năm 2022*.

40. Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình (2020), *Công văn số 781/SNV-CCVC ngày 27/7/2020 về việc báo cáo thống kê số lượng, chất lượng đội ngũ công chức năm 2019*.

41. Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình (2021), *Công văn số 703/SNV-CCVC ngày 09/7/2021 về việc báo cáo thống kê số lượng, chất lượng đội ngũ công chức năm 2020*.

42. Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình (2022), *Công văn số 564/SNV-CCVC ngày 14/6/2022 về việc báo cáo thống kê số lượng, chất lượng đội ngũ công chức năm 2021*.

43. Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình (2020), *Kế hoạch số 87/KH-SNV ngày 02/3/2020 về đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức năm 2020*.

44. Thanh Quý (2015), “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo chức danh, vị trí việc làm”, *Báo Ninh Thuận*.

45. Thủ tướng Chính phủ (2011), *Quyết định số 1374/QĐ-TTg ngày 12/8/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Kế hoạch ĐTBD cán bộ, công chức giai đoạn 2011 - 2015*.

46. Thủ tướng Chính phủ (2016), *Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2025*.

47. Triệu Văn Cường, Nguyễn Minh Phương (2018), *Đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở Việt Nam trong hội nhập quốc tế*, Nxb Hồng Đức.

48. Trung tâm Từ điển học - Vietlex (2010), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng.

49. Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình (2016), *Kế hoạch số 96/KH-UBND ngày 10/11/2016 của UBND tỉnh về đào tạo, bồi dưỡng CBCC, viên chức tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2016-2020*.

50. Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình (2011), *Kế hoạch số 144/KH-UBND ngày 09/09/2021 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2021-2025*.

51. Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình (2011), *Quyết định số 810/QĐ-UBND ngày 07/11/2011 về phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2011 - 2020*.

52. Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình (2014), *Quyết định số 10/2014/QĐ-UBND ngày 04/4/2014 ban hành Quy định về phân cấp quản lý bộ máy và cán bộ, công chức, viên chức, lao động tỉnh Ninh Bình*.

53. Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình (2018), *Quyết định số 01/2018/QĐ-UBND ngày 02/01/2018 ban hành Quy định về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Ninh Bình*.

54. Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình (2018), *Quyết định số 21/2018/QĐ-UBND ngày 20/8/2018 ban hành Quy chế quy định trách nhiệm đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý tham gia giảng dạy các chương trình bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tại tỉnh Ninh Bình*.

55. Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình (2019), *Quyết định số 42/2019/QĐ-UBND ngày 30/10/2019 ban hành Quy chế về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Ninh Bình*.

56. Viện Nghiên cứu khoa học Hành chính (2009), *Thuật ngữ Hành chính*.

II. Tiếng Anh

1. Armstrong M. (1996). *A Handbook of Personnel Management Practice*. Kogan Page Limited, London.

PHỤ LỤC

Phụ lục 01:

Phiếu khảo sát về bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Ninh Bình

Nghiên cứu này nhằm mục đích tìm hiểu nhu cầu bồi dưỡng và đánh giá hiệu quả bồi dưỡng của công chức các cơ quan chuyên môn với mục đích thu thập thông tin cho nghiên cứu đề tài: **“Bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Ninh Bình”**. Những thông tin thu được chỉ phục vụ cho nghiên cứu đề tài không nhằm mục đích nào khác. Kính mong ông (bà) vui lòng cung cấp một số thông tin bằng cách lựa chọn mức đánh giá (con số) theo thang đánh giá mà mình thấy phù hợp nhất về từng nội dung liên quan, đánh dấu X hoặc khoanh tròn vào ô số đó hoặc ô có câu trả lời tương ứng.

Câu 1. Ông (bà) tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng là do:

- ☐ Tự nguyện ☐ Bắt buộc

Câu 2. Mục đích học tập của ông (bà) là do:

- ☐ Nâng cao trình độ, hiệu quả làm việc ☐ Hoàn thiện tiêu chuẩn
☐ Cả hai

Mục đích khác:

Câu 3. Đề nghị ông bà hãy đánh giá những nội dung dưới đây

TT	Tiêu chí/Chỉ báo	Mức độ đánh giá				
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt
3.1	VỀ CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG					
3.1.1	Tính phù hợp của chương trình	1	2	3	4	5
3.1.2	Tính khoa học của chương trình	1	2	3	4	5

3.1.3	Tính cân đối của chương trình	1	2	3	4	5
3.1.4	Tính ứng dụng của chương trình	1	2	3	4	5
3.15	Hình thức của chương trình	1	2	3	4	5
3.2	VỀ CƠ SỞ VẬT CHẤT					
3.2.1.	Phòng học, chất lượng phòng học	1	2	3	4	5
3.2.2	Nguồn học liệu	1	2	3	4	5
3.2.3	Công nghệ thông tin	1	2	3	4	5
3.3	VỀ GIẢNG VIÊN THAM GIA KHÓA BỒI DƯỠNG					
3.3.1	Kiến thức của giảng viên	1	2	3	4	5
3.3.2	Phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp của giảng viên	1	2	3	4	5
3.3.3	Trách nhiệm của giảng viên	1	2	3	4	5
3.3.4	Phương pháp giảng dạy của giảng viên	1	2	3	4	5
3.3.5	Phương pháp kiểm tra, đánh giá của giảng viên	1	2	3	4	5
3.4	VỀ HỌC VIÊN THAM GIA KHÓA BỒI DƯỠNG					
3.4.1	Mục tiêu học tập	1	2	3	4	5
3.4.2	Phương pháp học tập	1	2	3	4	5
3.4.3	Thái độ học tập	1	2	3	4	5
3.5	CÔNG TÁC TỔ CHỨC KHÓA BỒI DƯỠNG					
3.5.1	Kế hoạch tổ chức khóa bồi dưỡng được xây dựng rõ ràng	1	2	3	4	5
3.5.2	Thông tin về khóa bồi dưỡng được cung cấp đầy đủ	1	2	3	4	5

3.5.3	Đảm bảo đủ số lượng giảng viên tham gia khóa bồi dưỡng	1	2	3	4	5
3.5.4	Thời điểm bồi dưỡng phù hợp	1	2	3	4	5
3.5.5	Thực hiện đầy đủ việc giám sát, đánh giá chất lượng bồi dưỡng	1	2	3	4	5

Câu 4. Những ý kiến đóng góp khác của Ông/Bà để hoàn thiện hoạt động bồi dưỡng

.....

.....

.....

.....

XIN CẢM ƠN SỰ HỢP TÁC CỦA ÔNG/BÀ!

Phụ lục 02:

**Kết quả phiếu khảo sát về bồi dưỡng công chức
các cơ quan chuyên môn tỉnh Ninh Bình**

1. Kết quả phiếu điều tra câu hỏi 1, 2

STT	Nội dung	Tiêu chí	Số lượng
1	Lý do tham gia các lớp bồi dưỡng	Tự nguyện	281
		Bắt buộc	10
2	Mục đích học tập	Nâng cao trình độ, hiệu quả làm việc và Hoàn thiện tiêu chuẩn	286
		Hoàn thiện tiêu chuẩn	5

2. Kết quả phiếu điều tra câu hỏi 3

TT	Tiêu chí/Chỉ báo	Mức độ đánh giá				
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt
3.1	VỀ CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG					
3.1.1	Tính phù hợp của chương trình	0	13	22	122	134
3.1.2	Tính khoa học của chương trình	0	13	23	123	132
3.1.3	Tính cân đối của chương trình	0	13	23	125	130
3.1.4	Tính ứng dụng của chương trình	0	13	23	125	130
3.1.5	Hình thức của chương trình	0	13	22	120	136
3.2	VỀ CƠ SỞ VẬT CHẤT					
3.2.1	Phòng học, chất lượng phòng học	0	15	36	188	52
3.2.2	Nguồn học liệu phục vụ khóa học	0	11	30	187	63

3.2.3	Công nghệ thông tin	0	11	31	194	55
3.3	VỀ GIẢNG VIÊN THAM GIA KHÓA BỒI DƯỠNG					
3.3.1	Kiến thức của giảng viên	0	0	4	210	77
3.3.2	Phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp của giảng viên	0	0	4	210	77
3.3.3	Trách nhiệm của giảng viên	0	0	3	214	74
3.3.4	Phương pháp giảng dạy của giảng viên	0	0	3	216	72
3.3.5	Phương pháp kiểm tra, đánh giá của giảng viên	0	0	3	214	74
3.4	VỀ HỌC VIÊN THAM GIA KHÓA BỒI DƯỠNG					
3.4.1	Mục tiêu học tập	0	3	35	213	40
3.4.2	Phương pháp học tập	0	3	35	217	36
3.4.3	Thái độ học tập	0	3	30	213	45
3.5	CÔNG TÁC TỔ CHỨC KHÓA BỒI DƯỠNG					
3.5.1	Kế hoạch tổ chức khóa bồi dưỡng được xây dựng rõ ràng	0	3	27	213	48
3.5.2	Thông tin về khóa bồi dưỡng được cung cấp đầy đủ	0	3	27	214	47
3.5.3	Đảm bảo đủ số lượng giảng viên tham gia khóa bồi dưỡng	0	3	27	213	48
3.5.4	Thời điểm bồi dưỡng phù hợp	0	3	25	225	38
3.5.5	Thực hiện đầy đủ việc giám sát, đánh giá chất lượng bồi dưỡng	0	3	23	227	38

