

UBND TỈNH THANH HÓA BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH
THANH HÓA

Tổng Thị Duyên

ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC
CỦA UBND HUYỆN HÀ TRUNG, TỈNH THANH HÓA

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ CÔNG

Thanh Hóa, 2023

UBND TỈNH THANH HÓA

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH

THANH HÓA

Tổng Thị Duyên

**ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC
CỦA UBND HUYỆN HÀ TRUNG, TỈNH THANH HÓA**

Chuyên ngành: Quản lý công

Mã số: 8340403

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ CÔNG

Người hướng dẫn khoa học: TS. Hoàng Đình Hiến

Thanh Hóa, 2023

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đề tài “*Đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa*” là công trình nghiên cứu của bản thân tôi dưới sự hướng dẫn khoa học của TS. Hoàng Đình Hiến.

Các số liệu, thông tin trích dẫn trong đề tài nghiên cứu này đều được chỉ rõ nguồn gốc, trung thực, nội dung của luận văn này chưa từng được công bố dưới bất kỳ hình thức nào. Tôi hoàn toàn chịu trách nhiệm trước nhà trường về sự cam đoan này.

Tác giả luận văn

Tống Thị Duyên

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
MỤC LỤC	ii
DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT	vi
DANH MỤC BẢNG BIỂU	vii
DANH MỤC HÌNH VẼ	viii
MỞ ĐẦU	1
1. Lí do chọn đề tài.....	1
2. Tổng quan tình hình nghiên cứu	2
3. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu.....	3
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	4
5. Phương pháp nghiên cứu	4
6. Những đóng góp của luận văn	5
7. Bố cục của luận văn	6
Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC CẤP HUYỆN	7
1.1. Một số khái niệm cơ bản.....	7
1.1.1. Khái niệm đào tạo	7
1.1.2. Khái niệm bồi dưỡng	8
1.1.3. Khái niệm công chức	9
1.1.4. Công chức cấp huyện.....	10
1.1.5. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức cấp huyện.....	11
1.2. Cơ sở pháp lý về đào tạo, bồi dưỡng công chức.....	11
1.2.1. Những văn bản pháp lý của Trung ương	11
1.2.2. Văn bản của tỉnh Thanh Hóa về đào tạo, bồi dưỡng	12
1.3. Nội dung hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện	13
1.3.1. Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng	13

1.3.2. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng	14
1.3.3. Tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng	16
1.3.4. Đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng	19
1.4. Những yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện.....	22
1.4.1. Yếu tố khách quan.....	22
1.4.2. Yếu tố chủ quan	23
1.5. Kinh nghiệm hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện	24
1.5.1. Kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của huyện Thạch Thành, tỉnh Thanh Hóa.....	25
1.5.2. Kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của huyện Quảng Xương tỉnh Thanh Hóa.....	26
1.5.3. Kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của thị xã Nghi Sơn, tỉnh Thanh Hóa.....	27
1.5.4. Bài học kinh nghiệm cho huyện Hà Trung trong đào tạo, bồi dưỡng công chức.....	29
Tiêu kết chương 1	31
Chương 2. THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC CỦA ỦY BAN NHÂN DÂN HUYỆN HÀ TRUNG, TỈNH THANH HÓA	33
2.1. Khái quát chung về huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa.....	33
2.1.1. Điều kiện tự nhiên.....	33
2.1.2. Điều kiện kinh tế - xã hội.....	34
2.1.3. Thực trạng tổ chức bộ máy quản lý của Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung.....	38
2.1.4. Thực trạng đội ngũ công chức của Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung.....	40

2.2. Thực trạng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa.....	52
2.2.1. Thực trạng về nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung.....	52
2.2.2. Thực trạng về kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng.....	54
2.2.3. Thực trạng công tác tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức tại huyện	58
2.2.4. Thực trạng đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng	64
2.3. Đánh giá thực trạng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Hà Trung	69
2.3.1. Những kết quả đạt được.....	69
2.3.2. Một số tồn tại, hạn chế.....	70
2.3.3. Nguyên nhân	71
Tiểu kết chương 2	73
Chương 3. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC CỦA ỦY BAN NHÂN DÂN HUYỆN HÀ TRUNG, TỈNH THANH HÓA	75
3.1. Định hướng phát triển của Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa.....	75
3.1.1. Định hướng chung.....	75
3.1.2. Định hướng cụ thể.....	75
3.2. Quan điểm hoàn thiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa.....	77
3.2.1. Mục tiêu	78
3.3. Một số giải pháp hoàn thiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2025-2030, định hướng đến năm 2040	80

3.3.1. Hoàn thiện phương pháp xác định nhu cầu hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức.....	80
3.3.2. Đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức.....	82
3.3.3. Đổi mới phương pháp dạy học trong đào tạo, bồi dưỡng công chức .	85
3.3.4. Đổi mới công tác đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức.....	87
3.3.5. Đổi mới sử dụng công chức sau đào tạo.....	89
Tiêu kết chương 3	91
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	93
TÀI LIỆU THAM KHẢO	98
PHỤ LỤC	101

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

CBCC	Cán bộ công chức
CP	Chính phủ
HĐND	Hội đồng nhân dân
LLCT	Lý luận chính trị
NĐ	Nghị định
NQ	Nghị quyết
QĐ	Quyết định
UBND	Ủy ban nhân dân

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1. Cơ cấu công chức phân theo chức danh của UBND huyện Hà Trung tính đến tháng 5/2023	41
Bảng 2.2. Thống kê tình hình công chức theo giới tính và độ tuổi	42
Bảng 2.3. Thống kê tình hình công chức theo trình độ chuyên môn.....	44
Bảng 2.4. Thống kê công chức theo trình độ lý luận chính trị	45
Bảng 2.5. Thống kê công chức theo trình độ tin học	47
Bảng 2.6. Thống kê công chức theo trình độ ngoại ngữ.....	49
Bảng 2.7. Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức của UBND huyện Hà Trung năm 2022	53
Bảng 2.8. Dự toán kinh phí đào tạo, bồi dưỡng công chức huyện Hà Trung giai đoạn 2020 - 2022.....	57
Bảng 2.9. Thống kê việc thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Hà Trung giai đoạn 2020 - 2022	59
Bảng 2.10. Kết quả thực hiện kinh phí đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Hà Trung giai đoạn 2020 - 2022.....	63
Bảng 2.11. Kết quả khảo sát công chức UBND huyện Hà Trung về chương trình đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 2020 - 2022.....	64
Bảng 2.12. Kết quả khảo sát công chức UBND huyện Hà Trung về cơ sở vật chất giai đoạn 2020 - 2022.....	65
Bảng 2.13. Kết quả khảo sát công chức UBND huyện Hà Trung về 66	66
đội ngũ giảng viên giai đoạn 2020 - 2022.....	66
Bảng 2.14. Kết quả khảo sát công chức UBND huyện Hà Trung về mức độ hài lòng sau khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 2020 - 2022.....	67
Bảng 2.15. Kết quả khảo sát công chức UBND huyện Hà Trung về mức độ cải thiện trong công việc sau đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 2020 - 2022	68
Bảng 3.1. Mẫu phiếu xác định nhu cầu đào tạo	82
Bảng 3.2. Tỷ lệ thang điểm đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng	88
công chức cấp huyện	88

DANH MỤC HÌNH VẼ

Hình 2.1. Bản đồ huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa.....	34
Hình 2.2. Thống kê thu nhập bình quân đầu người của huyện Hà Trung giai đoạn 2020 - 2022.....	37
Hình 2.3. Cơ cấu công chức phân loại theo giới tính	43
Hình 2.4. Cơ cấu công chức phân loại theo độ tuổi.....	44
Hình 2.5. Cơ cấu công chức phân loại theo trình độ chuyên môn.....	45
Hình 2.6. Trình độ LLCT của công chức UBND huyện Hà Trung.....	46
Hình 2.7. Trình độ tin học của công chức UBND huyện Hà Trung.....	47
Hình 2.8. Trình độ ngoại ngữ của công chức UBND huyện Hà Trung.....	51
Hình 2.9. Biến động dự toán kinh phí đào tạo, bồi dưỡng công chức huyện Hà Trung giai đoạn 2020 - 2022.....	58
Hình 2.10. Tình hình thực hiện kinh phí đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Hà Trung	63

MỞ ĐẦU

1. Lí do chọn đề tài

Trong công tác quản lý cán bộ thì đào tạo, bồi dưỡng là một nội dung hết sức quan trọng và cần thiết, giúp lực lượng cán bộ có thêm các kiến thức chuyên sâu, kỹ năng xử lý công việc phục vụ thực thi công vụ, góp phần xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp đáp ứng xu thế phát triển của xã hội trong bối cảnh hiện nay.

Thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp huyện, thời gian qua, Ban Thường vụ Huyện ủy và Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa đã thực hiện xây dựng kế hoạch hàng năm và kế hoạch giai đoạn về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp huyện. Áp dụng linh hoạt một số hình thức đào tạo, bồi dưỡng như: các lớp đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ, chức danh... tập trung do Trung ương và địa phương tổ chức, các lớp tại chức, đào tạo từ xa..., qua đó tạo điều kiện cho số lượng lớn cán bộ, công chức cấp huyện được rèn luyện, học tập, góp phần nâng cao trình độ, năng lực công tác của đội ngũ công chức này.

Tuy nhiên, đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện trên địa bàn huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa còn một số hạn chế như việc xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng chưa có quy trình khoa học, chương trình đào tạo, bồi dưỡng có thời điểm còn trùng lặp, các nội dung đào tạo chuyên sâu cho từng vị trí công việc chưa được chú trọng, quan tâm nhiều, công tác sử dụng cán bộ sau dẫn đến chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện trên địa bàn huyện Hà Trung còn hạn chế..... Xuất phát từ tình hình thực tế trên, tác giả chọn đề tài "***Đào tạo, bồi dưỡng công chức của Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa***" làm đề tài luận văn thạc sĩ của mình.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực luôn là mục tiêu mà Đảng và Nhà nước hướng tới. Trong thời gian vừa qua, có rất nhiều công trình nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực nói chung và công trình nghiên cứu về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức nói riêng. Có thể kể đến một số công trình tiêu biểu dưới đây:

Tác giả Nguyễn Thị Ngọc (2017) nghiên cứu đề tài: “Đào tạo, bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân huyện Phú Giáo, tỉnh Bình Dương” đã khái quát cơ sở lý luận về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, phân tích đánh giá thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức huyện Phú Giáo giai đoạn 2014-2016 qua các khía cạnh như: Chính sách thu hút hỗ trợ đào tạo, chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, chính sách hỗ trợ cán bộ viên chức, thực trạng triển khai hoạt động đào tạo, bồi dưỡng... Nhằm mục đích đánh giá tốt hơn về thực trạng đào tạo, bồi dưỡng tại địa bàn, luận văn đã tiến hành khảo sát ý kiến đội ngũ cán bộ công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Phú Giáo để thu thập một số thông tin cần thiết, làm rõ hơn thực tiễn công tác đào tạo, bồi dưỡng. Từ thực trạng, luận văn rút ra hạn chế tồn tại trong công tác đào tạo và đề xuất 7 giải pháp mang tính hoàn thiện, giúp huyện Phú Giáo có cơ hội được học tập, bồi dưỡng trong môi trường tốt hơn [14].

Tác giả Nguyễn Thị Hương Giang (2020) nghiên cứu “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức của Ủy ban nhân dân thành phố Uông Bí” làm rõ lý luận về đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện, đánh giá thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện giai đoạn 2017-2019 trên địa bàn thành phố Uông Bí, tỉnh Quảng Ninh, đồng thời đánh giá những nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo cán bộ công chức như chính sách của Đảng và Nhà nước, nguồn chất lượng đầu vào, tình hình tài chính của địa phương, năng lực xây

dựng kế hoạch đào tạo của đội ngũ chuyên trách đào tạo.... Trên cơ sở phân tích đánh giá, luận văn đã rút ra một số kết luận, những ưu nhược điểm trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ mà thành phố Uông Bí gặp phải và đề xuất một số giải pháp mang tính cấp thiết phù hợp với tình hình kinh tế xã hội thành phố Uông Bí [11].

Trần Xuân Cầu nghiên cứu xây dựng “Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực” đã hệ thống hóa các cơ sở lý luận về nguồn nhân lực, phân tích nội dung nguồn nhân lực và phát triển nguồn lực tại các địa phương của Việt Nam, đưa ra các vấn đề hạn chế nguồn nhân lực trong bối cảnh hiện nay và chương cuối cùng đề xuất các gợi ý giúp nguồn lực Việt Nam có thêm cơ hội đổi mới và phát triển [6].

Tác giả Lê Thanh Hà nghiên cứu “Giáo trình quản lý nguồn nhân lực” có đề cập đến vấn đề năng lực công chức công và quản lý phát triển năng lực công chức công, hệ thống hóa các lý thuyết về quản trị nguồn nhân lực, đưa ra các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng nguồn nhân lực và xây dựng các kế hoạch quản trị nguồn nhân lực nói chung và nguồn lực công chức công nói riêng phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội của Việt Nam trong bối cảnh đổi mới hiện nay [12].

Xuất phát từ mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội ở từng giai đoạn và yêu cầu về chất lượng đội ngũ công chức chính vì vậy, việc nghiên cứu công tác quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện trên địa bàn huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa hiện nay là hết sức cần thiết.

3. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1 Mục tiêu nghiên cứu

Trên cơ sở phân tích thực trạng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện trên địa bàn huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa, từ đó, đề xuất giải

pháp nhằm hoàn thiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện trên địa bàn huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2025 - 2030, tầm nhìn 2040.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Hệ thống hóa cơ sở lý thuyết về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện.

- Đánh giá thực trạng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa.

- Đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện trên địa bàn huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2025 - 2030, tầm nhìn 2040.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Phạm vi không gian:* Luận văn tập trung nghiên cứu hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa.

- *Phạm vi thời gian:* Số liệu nghiên cứu trong giai đoạn 2020 - 2022.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp thu thập dữ liệu

**** Thu thập dữ liệu thứ cấp***

Phương pháp Thu thập dữ liệu thứ cấp được sử dụng để thu thập các tài liệu như các văn bản quy định của Nhà nước, các giáo trình, tài liệu, các công trình nghiên cứu khoa học, các bài báo...nhằm hệ thống hóa cơ sở lý luận về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện. Bên cạnh đó, tác giả còn thu thập số liệu thực tế về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của Ủy ban

nhân dân huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa trong giai đoạn 2020 - 2022 làm cơ sở đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp hoàn thiện trong thời gian tới.

**** Thu thập dữ liệu sơ cấp***

Để có thêm cơ sở đánh giá thực trạng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Hà Trung tác giả còn tiến hành khảo sát 53 công chức về các nội dung có liên quan đến hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Mỗi nội dung công chức sẽ trả lời theo 5 mức độ: (1 = Rất không đồng ý; 2 = Không đồng ý; 3 = Bình thường; 4 = Đồng ý; 5 = Rất đồng ý). Từ kết quả thu thập từ phiếu khảo sát, tác giả sẽ đánh giá thực trạng từng nội dung dựa trên cơ sở điểm trung bình của từng nội dung.

5.2. Phương pháp xử lý dữ liệu

Thông tin và dữ liệu thu thập được sẽ được tổng hợp lại và xử lý bằng các công cụ của phần mềm SPSS dưới dạng cái bảng biểu, sơ đồ, đồ thị...

5.3. Phương pháp phân tích, đánh giá

Phương pháp này được sử dụng để đánh giá được xu hướng biến động nhằm đánh giá thực trạng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa trong giai đoạn 2020 - 2022. Trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa trong thời gian tới.

6. Những đóng góp của luận văn

6.1. Về mặt lý luận

Luận văn đã góp phần hệ thống hóa, làm sáng tỏ cơ sở lý luận về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện.

6.2. Về mặt thực tiễn

Trên cơ sở phân tích, đánh giá về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa, trên cơ sở đó đề xuất các

giải pháp nhằm nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa giai đoạn tới.

Luận văn còn là tài liệu tham khảo cho các huyện có đặc điểm kinh tế xã hội tương đồng.

7. Bố cục của luận văn

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận, Tài liệu tham khảo và Phụ lục, Luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện

Chương 2: Thực trạng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa.

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC CẤP HUYỆN

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1. Khái niệm đào tạo

Đào tạo là quá trình cung cấp kiến thức, kỹ năng và năng lực cho các cá nhân hoặc nhóm người để họ phát triển các kỹ năng giải quyết vấn đề, tăng cường phát triển năng lực cá nhân và nâng cao hiệu suất làm việc. Đào tạo có thể diễn ra ở nhiều lĩnh vực khác nhau gồm giáo dục, kỹ thuật, quản lý, và nhiều lĩnh vực khác. Mục đích của đào tạo là nâng cao năng lực và kiến thức của cá nhân, tổ chức giúp họ thực hiện tốt công việc của mình.

Nghị định số 89/2021/NĐ-CP của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cho rằng: “*Đào tạo là quá trình truyền thụ, tiếp nhận có hệ thống những tri thức, kỹ năng theo quy định của từng cấp học, bậc học*” [10].

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

Khi nói đến đào tạo là nói đến việc học làm một công việc như thế nào, nghĩa là nó liên quan đến việc học hay dạy những kỹ năng cần thiết cho một công việc nhất định nào đó. Trong đào tạo cán bộ công chức được trang

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

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

1.1.2. Khái niệm bồi dưỡng

Bồi dưỡng được cho là quá trình cung cấp và phát triển kỹ năng, kiến thức và phẩm chất cá nhân trong một lĩnh vực hoặc một nhóm lĩnh vực nào đó. Thuật ngữ này thường áp dụng trong việc nâng cao năng lực và hiệu suất làm việc của cá nhân hoặc tổ chức.

Nghị định số 89/2021/NĐ-CP của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng định nghĩa: “*Bồi dưỡng là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc*” [10].

Bồi dưỡng là quá trình truyền đạt thêm một lượng kiến thức nhất định cho một đối tượng học tập cụ thể, trong đó không nhất thiết phải làm rõ về quá trình và hệ phương pháp truyền đạt thêm, cũng không nhất thiết phải thay đổi cơ bản chất lượng năng lực và kiến thức của người học, mà chỉ cần cung cấp thêm năng lực và kiến thức cho họ.

Như vậy, đến nay cả về mặt khoa học và pháp lý, đã có sự thống nhất cơ bản về các khái niệm “đào tạo” và “bồi dưỡng” và tồn tại với hai khái niệm độc lập. Đào tạo được xem là một quá trình làm cho người ta “trở thành người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định”; bồi dưỡng được xác định là quá trình làm cho người ta “tăng thêm năng lực hoặc phẩm chất”.

1.1.3. Khái niệm công chức

Công chức là thuật ngữ sử dụng để chỉ những người làm việc trong cơ quan công quyền, tổ chức nhà nước hoặc các cơ quan quản lý công. Công chức thường là những người được tuyển dụng dựa trên các quy trình và tiêu chuẩn cụ thể.

Công chức có nhiệm vụ thực hiện quản lý các hoạt động của nhà nước, cung cấp dịch vụ công cho cộng đồng hoặc thực hiện các chính sách công và tham gia vào quá trình quyết định và thực thi pháp luật. Họ có trách nhiệm đảm bảo sự hiệu quả, công bằng và trung thực. Tại Việt Nam, khái niệm công chức gắn liền với từng giai đoạn phát triển của đất nước và ngày càng hoàn thiện. Văn bản hiện hành nhất hiện nay là luật cán bộ, công chức 2019 đưa ra khái niệm công chức như sau:

Luật số 52/2019/QH14 sửa đổi bổ sung một số điều của luật công chức 2018 và luật viên chức 2010 quy định rõ khái niệm công chức như sau: *“Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan của Đảng cộng sản*

Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị- xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện, trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng, trong cơ quan đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải 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” [20].

1.1.4. Công chức cấp huyện

Điều 6 tại nghị định 06/2010/NĐ-CP của Chính phủ quy định người là công chức , đã xác định công chức cấp huyện bao gồm:

- Chánh văn phòng, phó Chánh văn phòng và người làm việc trong Văn phòng HĐND và UBND

- Chủ tịch, phó Chủ tịch UBND quận, huyện, Chánh văn phòng, Phó Chánh văn phòng và người làm việc trong văn phòng UBND quận huyện nơi thí điểm không tổ chức HĐND.

- Người giữ chức vụ cấp trưởng, cấp phó và người làm việc trong cơ quan chuyên môn trực thuộc UBND.

Điều 34, Luật cán bộ công chức 2008 và được sửa đổi bổ sung bởi khoản 4 Điều 1 Luật cán bộ công chức viên chức mới sửa đổi 2019 quy định về phân loại công chức, viên chức như sau: [18], [20].

- Căn cứ và lĩnh vực nghề nghiệp chuyên môn nghiệp vụ, công chức được phân loại tương ứng như sau:

- + Loại A gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên cao cấp hoặc tương đương

- + Loại B gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên chính hoặc tương đương

- + Loại C gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên hoặc tương đương.

+ Loại D gồm những người được bổ nhiệm vào ngạch cán sự hoặc tương đương và ngạch nhân viên.

- Căn cứ vào vị trí công tác chức vụ công chức được phân loại như sau:
- Công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý;
- Công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

1.1.5. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức cấp huyện

Từ quan điểm về đào tạo, bồi dưỡng, tác giả cho rằng: Đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện là nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ, công vụ cho công chức cấp huyện góp phần xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp có đủ năng lực xây dựng nền hành chính cấp huyện tiên tiến, hiện đại.

Mỗi công chức ở các cấp khác nhau có nhiệm vụ khác nhau do đó đào tạo, bồi dưỡng công chức ở từng cấp sẽ khác nhau.

1.2. Cơ sở pháp lý về đào tạo, bồi dưỡng công chức

1.2.1. Những văn bản pháp lý của Trung ương

Nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng công chức luôn được Đảng và Nhà nước ta hết sức quan tâm. Chính vì vậy Nhà nước ban hành nhiều văn bản pháp lý về vấn đề này. Có thể kể đến những văn bản như sau:

Bộ nội vụ ban hành Thông tư số 19/2014/TT-BNV ngày 04/12/2014 quy định công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức bao gồm các nội dung như hình thức bồi dưỡng, nội dung bồi dưỡng, các loại chương trình, tài liệu và thời gian thực hiện, quản lý chương trình bồi dưỡng, tổ chức biên soạn tài liệu bồi dưỡng, việc tổ chức, phương pháp, hình thức bồi dưỡng, cấp chứng chỉ bồi dưỡng. Ngoài ra, thông tư cũng quy định quyền lợi, trách nhiệm của viên chức và kinh phí đào tạo, bồi dưỡng [4].

Với mục tiêu nâng cao toàn diện chất lượng, hiệu quả hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ

mới, ngày 25 tháng 01 năm 2016 Thủ tướng ban hành Quyết định số 163/QĐ-TTg phê duyệt đề án đào tạo cán bộ, công chức chức giai đoạn 2016-2025, Hà Nội trong đó quy định rõ đối với công chức cấp huyện tập trung bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn quy định về trình độ lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, kiến thức quốc phòng an ninh, tin học ngoại ngữ và bảo đảm hàng năm ít nhất 80% cán bộ công chức được cập nhật kiến thức pháp luật, được bồi dưỡng về đạo đức công vụ, 70% được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực thi công vụ. Đồng thời quyết định cũng làm rõ các nội dung về bồi dưỡng lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, quốc phòng - an ninh, tin học ngoại ngữ...Đối với đào tạo, quyết định cũng quy định rõ trình độ đào tạo phù hợp.

Ngày 1/9/2017 Chính phủ ban hành Nghị định số 101/2017/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức quy định về nội dung, chương trình, hình thức và quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức [9]. Để hướng dẫn cụ thể hơn một số điều của nghị định này, Bộ nội vụ đã ban hành Thông tư số 01/2018/TT-BNV ngày 08/01/2018 [5]. Đồng thời để sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 101/2017/NĐ-CP, ngày 18 tháng 10 năm 2021 Chính phủ cũng đã ban hành Nghị định số 89/2021/NĐ-CP [10]. Như vậy, hệ thống văn bản pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng đã ngày càng hoàn thiện hơn để phù hợp với bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội.

1.2.2. Văn bản của tỉnh Thanh Hóa về đào tạo, bồi dưỡng

Trên cơ sở các quy định của cấp Trung ương về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện, tỉnh Thanh Hóa cũng đã ban hành các văn bản pháp lý để thực hiện cụ thể như:

- Quyết định số 291-QĐ/TU ngày 27/5/2016 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về việc ban hành Chương trình đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2016-2020;

- Quyết định số 3612/QĐ-UBND ngày 21/9/2015 của Chủ tịch UBND tỉnh về việc điều chỉnh quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Thanh Hóa đến năm 2020, định hướng đến năm 2030;

- Quyết định số 4982/QĐ-UBND ngày 23/12/2016 của Ủy ban nhân dân tỉnh Thanh Hóa ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức viên chức tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2016 - 2020;

- Quyết định số 587/QĐ-UBND ngày 10 tháng 02 năm 2022 của Ủy ban nhân dân tỉnh Thanh Hóa ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Thanh Hóa, giai đoạn 2022 - 2025.

- Kế hoạch số 27/KH-UBND ngày 02/02/2021 của Chủ tịch UBND tỉnh về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Thanh Hóa năm 2021

- Kế hoạch số 34/KH-UBND ngày 17/02/2021 của UBND tỉnh Thanh Hóa về việc Triển khai thực hiện Đề án “Chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2019 - 2030”

- Kế hoạch số 55/KH-UBND ngày 03/3/2022 của Chủ tịch UBND tỉnh Thanh Hóa về việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và đại biểu HĐND cấp huyện, cấp xã nhiệm kỳ 2021-2026 tỉnh Thanh Hóa năm 2022.

- Kế hoạch số 46/KH-UBND ngày 02/3/2023 của Chủ tịch UBND tỉnh Thanh Hóa về việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Thanh Hóa năm 2023.

1.3. Nội dung hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện

1.3.1. Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng

Công chức cấp huyện cần xác định nhu cầu đào tạo với các nội dung như xác định khi nào, tại bộ phận nào cần được đào tạo, bồi dưỡng những kỹ năng gì cho hoạt động nào và các đơn vị tổ chức phải xác định số người cần đào tạo để có kế hoạch chuẩn bị chu đáo. Nhu cầu đào tạo được xác định trên nhu cầu của các cán bộ công chức, yêu cầu về năng lực chung, năng lực chuyên

môn, năng lực quản lý...Do đó để xác định được nhu cầu đào tạo thì cán bộ chuyên trách về đào tạo, bồi dưỡng phải dựa trên cơ sở phân tích công việc.

Phân tích công việc là phân tích các yêu cầu để thực hiện công việc trong tổ chức, quan tâm những công việc có tính chất trọng tâm quan trọng. công việc khi phân tích phải chỉ ra được những kỹ năng, kiến thức mà cán bộ công chức chưa biết, chưa làm được, từ đó phải đi đào tạo, bồi dưỡng, trang bị cho họ theo yêu cầu.

Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức cấp huyện là điều kiện tiên quyết để thực hiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đạt được mục tiêu đề ra. Việc xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng không phải tiến hành một lần mà phải tiến hành thường xuyên, liên tục. Nhu cầu đào tạo phải được xác định cho mỗi cá nhân công chức và được chia thành các nhóm: Công chức lãnh đạo quản lý; Công chức chuyên môn. Đồng thời, phải gắn nhu cầu đào tạo với từng bộ phận đơn vị, công việc đảm nhận của từng công chức.

1.3.2. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng

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

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

- Lựa chọn đúng đối tượng đào tạo, bồi dưỡng: Khi lựa chọn người để đào tạo, bồi dưỡng cần phải đảm bảo đào tạo đúng người cần đào tạo, bồi dưỡng, tức là phải lựa chọn người đúng khả năng, nguyện vọng học tập...để tránh tình trạng đào tạo, bồi dưỡng nhầm đối tượng, làm tổn thất về thời gian và chi phí không cần thiết của cơ quan, đơn vị. Bên cạnh đó, theo quy định tại Nghị định số 06/VBHN-BNV của Bộ nội vụ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, đối với cán bộ, công chức đào tạo sau đại học cần điều

kiện là (i) có thời gian công tác từ đủ 03 năm trở lên (không kể thời gian tập sự) và 02 năm liên tục liền kề trước thời điểm được cử đi đào tạo hoàn thành tốt nhiệm vụ; (ii) Không quá 40 tuổi tính từ thời điểm được cử đi đào tạo sau đại học lần đầu; (iii) Có cam kết thực hiện nhiệm vụ, công vụ tại cơ quan, đơn vị sau khi hoàn thành chương trình đào tạo trong thời gian ít nhất gấp 02 lần thời gian đào tạo; (iv) Chuyên ngành đào tạo phù hợp với vị trí việc làm.

- Khi xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cần nắm chắc các tiêu chí về chức danh lãnh đạo quản lý, tiêu chuẩn ngạch công chức, vị trí việc làm, chỉ tiêu biên chế được giao để lựa chọn đối tượng đi đào tạo phù hợp. Các địa phương cần xây dựng kế hoạch có các nội dung cụ thể sau:

- + Dự kiến số lượng học viên
- + Phương pháp, hình thức đào tạo, bồi dưỡng
- + Dự kiến thời gian đào tạo, bồi dưỡng
- + Lựa chọn giảng viên
- + Xây dựng chương trình chi tiết

Ngoài ra, quá trình xây dựng kế hoạch còn phải hoạch định một số kế hoạch định hướng cho cán bộ công chức tự đào tạo, bồi dưỡng, chủ động nâng cao kiến thức, kinh nghiệm và thực thi công vụ của mình thông qua việc tự nghiên cứu, tự học hỏi trên các phương tiện truyền thông công nghệ, phương tiện thông tin đại chúng, mạng xã hội...

- Nội dung của chương trình đào tạo, bồi dưỡng, hệ thống giáo trình, bài giảng được xây dựng trên cơ sở yêu cầu về tiêu chuẩn chức danh và ngạch CBCC bao gồm:

1. Chương trình và tài liệu học tập, bồi dưỡng lý luận chính trị và các chương trình dành cho công chức.

Chương trình và tài liệu đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị theo tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý và tiêu chuẩn ngạch, tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức, viên chức.

2. Chương trình và tài liệu bồi dưỡng kiến thức quốc phòng và an ninh

Chương trình bồi dưỡng kiến thức quốc phòng và an ninh gồm tài liệu bồi dưỡng kiến thức quốc phòng (đối tượng 1, đối tượng 2, đối tượng 3, đối tượng 4...) và an ninh theo tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý và chương trình theo tiêu chuẩn ngạch, tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức, viên chức.

3. Chương trình, tài liệu bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn ngạch công chức

Chương trình này có thời gian tùy theo từng công chức. Đối với công chức ngạch chuyên viên và tương đương thời gian thực hiện tối đa là 4 tuần, đối với chuyên viên chính và tương đương thời gian thực hiện tối đa là 6 tuần, đối với chuyên viên cao cấp và tương đương thực hiện tối đa 8 tuần

4. Chương trình và tài liệu đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp việc chức chuyên ngành. Mỗi ngành một chương trình, thời gian thực hiện tối đa 06 tuần.

5. Chương trình và tài liệu đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm

Chương trình đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm xây dựng theo yêu cầu từng vị trí công chức và thời gian thực hiện mỗi chương trình tối đa là 1 tuần.

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

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

Thứ nhất, khi thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng sẽ giúp hiện thực hóa các mục tiêu và hoạt động được đề ra trong quá trình xây dựng kế hoạch.

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

Thứ ba, khi tổ chức thực hiện kế hoạch có nghĩa là là biến những ý tưởng thành thực tiễn từ đó có thêm kinh nghiệm để lần tới thực hiện tốt hơn.

Tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức bao gồm:

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

Hai là: Đơn vị quản lý tổ chức hội nghị quán triệt, hướng dẫn triển khai thực hiện kế hoạch. Các nội dung chủ yếu là quán triệt mục tiêu, kế hoạch, thống nhất nội dung tiến độ triển khai, đưa ra các giải pháp thực hiện và phân công tổ chức, thống nhất công tác phối hợp triển khai.

Ba là, lựa chọn chủ thể, hình thức đào tạo, bồi dưỡng

** Chủ thể hoạt động đào tạo, bồi dưỡng*

Chủ thể thực hiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng bao gồm:

- *Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh*

Có nhiệm vụ tổ chức thực hiện chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch chuyên viên cao cấp và tương đương; Tổ chức thực hiện chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý cấp huyện, cấp sở, cấp vụ và tương đương trở lên; Tổ chức thực hiện chương trình đào tạo, bồi dưỡng khác do cấp có thẩm quyền giao; Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, phương pháp sư phạm cho giảng viên Trường Chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; giảng viên các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ.

- *Trường Chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*

Có nhiệm vụ tổ chức thực hiện chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch cán sự, ngạch chuyên viên, ngạch chuyên viên chính và tương đương; Tổ chức thực hiện chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương; Tổ chức thực hiện chương trình bồi

dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh công chức cấp xã và các đối tượng khác do cấp có thẩm quyền giao.

- Các Học viện, Trường Đại học, Trung tâm đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức của các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ

Có nhiệm vụ tổ chức thực hiện đào tạo sau đại học; Tổ chức thực hiện chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch cán sự, ngạch chuyên viên, ngạch chuyên viên chính và tương đương; Tổ chức thực hiện chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương; Tổ chức thực hiện chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh công chức cấp xã theo chuyên môn nghiệp vụ và các đối tượng khác do cấp có thẩm quyền giao.

- UBND cấp tỉnh, UBND cấp huyện

Có nhiệm vụ hàng năm xây dựng kế hoạch tổ chức hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đồng thời trên cơ sở đó có thể cử cán bộ cấp tỉnh, cấp huyện thực hiện bồi dưỡng tại chỗ.

Việc thực hiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức có thể kết hợp nhiều chủ thể thực hiện tùy theo mục đích, yêu cầu và nội dung đào tạo, bồi dưỡng.

* Hình thức đào tạo, bồi dưỡng bao gồm:

- Đào tạo, bồi dưỡng trong công việc

Đào tạo, bồi dưỡng trong công việc là các phương pháp đào tạo trực tiếp tại nơi làm việc, trong đó người học sẽ học được những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc thông qua thực tế thực hiện công việc và thường là dưới sự hướng dẫn của những người lao động lành nghề hơn. Theo đó, công chức trẻ sẽ được những cán bộ, công chức có thâm niên và trình độ cao hơn kèm cặp, chỉ bảo trong quá trình học việc, làm việc.

- Đào tạo, bồi dưỡng ngoài công việc

Đào tạo, bồi dưỡng ngoài công việc là các phương pháp đào tạo ngoài nơi làm việc. Hoạt động này bao gồm: mở các khoá bồi dưỡng ngắn hạn hay tổ chức hoặc cử công chức đi tham gia các hội nghị, hội thảo. hoặc cử cán bộ đi đào tạo dài hạn ở các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước.

Bốn là, đôn đốc, giám sát kiểm tra việc thực hiện kế hoạch

+ Đối tượng thực hiện việc giám sát, đôn đốc là các cơ quan quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp dưới, các cơ sở đào tạo thực hiện nhiệm vụ đào tạo công chức. Đối với các bên liên quan chủ yếu thực hiện giám sát đôn đốc sự phối hợp thực hiện.

+ Hình thức kiểm tra, đôn đốc: Cơ quan quản lý cấp trên đến tận cơ sở để nắm bắt tình hình thực tiễn hoặc yêu cầu cơ sở gửi báo cáo về tình hình thực hiện. Để đảm bảo tính trung thực khách quan thì thông thường cơ quan quản lý cấp trên kết hợp cả hai hình thức kiểm tra để phát huy ưu điểm cũng như hạn chế nhược điểm của mỗi hình thức.

+ Nội dung của việc kiểm tra, đôn đốc là những vấn đề đã trình bày trong kế hoạch: Tình hình thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức theo yêu cầu, số lượng công chức cử đi đào tạo, tiến độ thực hiện kế hoạch, nguồn kinh phí phục vụ cho đào tạo và việc thực hiện các chính sách đào tạo, bồi dưỡng theo quy định.

- Kết quả thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng:

Đây là công việc quan trọng nhằm chỉ ra những kết quả thực hiện được, những thiếu sót và rút kinh nghiệm kịp thời từ đó có những biện pháp khắc phục trong những thời điểm tiếp theo để hoàn thành kế hoạch đề ra.

1.3.4. Đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng

Việc đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng chính là khâu cuối cùng của công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng. Thông qua kết quả đánh giá sẽ biết hiệu quả của hoạt động đào tạo, đánh giá được mức độ đạt được của mục tiêu đề

có những rà soát, điều chỉnh cho phù hợp với giai đoạn tiếp theo. Đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng là quá trình thu thập và phân tích các thông tin, dữ liệu trong suốt quá trình bắt đầu từ khâu chuẩn bị đào tạo đến kết thúc để đưa ra những quyết định.

Đánh giá chất lượng của các khóa đào tạo, bồi dưỡng phụ thuộc vào rất nhiều bên trong đó có đơn vị sử dụng lao động. Thực tế có rất nhiều cơ sở đào tạo chưa xây dựng được cơ chế liên đới chịu trách nhiệm với cơ quan cử đi học để có thể tổng kết đánh giá sau đào tạo, bồi dưỡng. Đối với cả đơn vị đào tạo và đơn vị cử đi đào tạo, kết quả chủ yếu dựa trên số lượng học viên tốt nghiệp loại gì mà chưa quan tâm đến việc học viên ứng dụng được gì sau khóa học tập, bồi dưỡng. Do vậy có thể thấy việc đào tạo, bồi dưỡng còn nặng về hình thức chưa đi sâu vào bản chất.

Việc đánh giá một chương trình hay một khóa đào tạo phải được các bên liên quan quan tâm, xuất phát từ các góc độ khác nhau, khi đánh giá chất lượng của chương trình/khóa đào tạo, bồi dưỡng phải đứng trên quan điểm mang tính toàn diện từ các đối tượng khác nhau để có thể giúp cơ quan quản lý tổng hợp vấn đề và đưa ra kết luận chính xác nhất.

Bên cạnh đó, chất lượng đào tạo còn được đánh giá từ phía giảng viên. Họ là những người trực tiếp xây dựng các bài giảng và chương trình đào tạo. Sau khi kết thúc khóa học họ sẽ đánh giá được mức độ hợp lý của chương trình đào tạo, phương pháp đào tạo và việc ứng dụng các phương tiện hỗ trợ từ đó có những bổ sung, điều chỉnh phù hợp cho những lần đào tạo, bồi dưỡng sau này.

Từ phía học viên, họ là những người trực tiếp tham gia đào tạo, bồi dưỡng do đó những đánh giá của họ là góp phần quan trọng trong việc thể hiện mức độ thành công của chương trình đào tạo, bồi dưỡng thông qua việc

họ thể hiện những quan điểm đối với giáo viên giảng dạy, cơ sở đào tạo và cơ quan nơi cử họ đi học để xem xét sự tương thích trong nhu cầu và đáp ứng nhu cầu học tập, bồi dưỡng.

Ngoài ra, ý kiến đánh giá từ phía cơ quan sử dụng công chức cũng rất quan trọng. Họ là đơn vị “thụ hưởng” những lợi ích do đào tạo, bồi dưỡng đem lại. Vì vậy các nhận xét đánh giá của họ là cơ sở để đưa ra những nhận định chính xác về chất lượng chương trình đào tạo. Mỗi quan tâm chung của các đơn vị sử dụng công chức là lợi ích mà công chức mang lại sau đào tạo, thể hiện ở việc giúp họ thực thi nhiệm vụ tốt hơn khi trở về với công việc, áp dụng các kiến thức, kỹ năng được bồi dưỡng vào công việc, giúp nâng cao hiệu quả làm việc, vì vậy đánh giá đúng công tác đào tạo, bồi dưỡng không thể bỏ qua ý kiến đánh giá của đối tượng này.

Trong suốt quá trình đánh giá, những kiến nghị, đề xuất của học viên về khoá đào tạo, bồi dưỡng là cơ sở quan trọng trong việc thiết kế lại và thực hiện tốt hơn chương trình đào tạo đã được cải thiện, đồng thời, giúp cơ quan sử dụng lao động nhận thức được mức độ đúng đắn trong việc hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực, lựa chọn đối tượng học viên và cơ sở cung cấp dịch vụ đào tạo. Trên thực tế, việc đánh giá sau đào tạo một cách bài bản thường bị cắt bớt cho phù hợp với sự sẵn có của các nguồn lực (hoặc, thậm chí phù hợp với bầu không khí văn hoá của tổ chức), đây cũng chính là sự khác nhau cơ bản giữa các tổ chức, cơ quan.

Thực tế đã cho thấy, đánh giá kết quả đào tạo sẽ cho dữ liệu tin cậy và từ đó có thể xây dựng nên các biện pháp quản lý đào tạo, bồi dưỡng tốt hơn ở giai đoạn sau, ngược lại khi đánh giá được thực hiện ít thông tin, nghèo nàn, làm một cách qua loa thì hệ lụy sau đó của hoạt động đào tạo xã hội sẽ gánh chịu rất lớn.

1.4. Những yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện

1.4.1. Yếu tố khách quan

1.4.1.1. Chính sách về công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức

Chính sách về công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức là yếu tố rất quan trọng và có tác động trực tiếp tới hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức. Việc ban hành nhiều chính sách có liên quan đến hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đối với vấn đề này. Chính sách càng cụ thể, rõ ràng và phù hợp với từng giai đoạn, từng thời kỳ, từng nhiệm vụ của đất nước ở mỗi thời điểm cụ thể sẽ góp phần thúc đẩy và tạo động lực mạnh mẽ cho việc thực hiện tốt nhiệm vụ nâng cao chất lượng công chức trong đó hoạt động đào tạo, bồi dưỡng là vô cùng quan trọng. Ngược lại, nếu các chính sách đề ra không phù hợp hoặc không rõ ràng sẽ hạn chế hoạt động đào tạo, bồi dưỡng hoặc hiệu quả của hoạt động này sẽ không đáp ứng được các mục tiêu đề ra.

1.4.1.2. Hội nhập và toàn cầu hóa

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế sâu rộng và kinh tế - xã hội không ngừng phát triển đòi hỏi đội ngũ công chức nói chung và công chức cấp huyện nói riêng phải cập nhật kiến thức, xu hướng thay đổi của kinh tế xã hội để có thể hoàn thành tốt các công việc được giao, đóng góp vào sự phát triển của địa phương. Vì vậy, công chức cấp huyện cần được trang bị kiến thức mới về xu thế phát triển của thế giới, sự hội nhập của xã hội nhằm có đầy đủ các kiến thức, kỹ năng về tin học, ngoại ngữ, đáp ứng yêu cầu của đơn vị và yêu cầu từng vị trí việc làm mà công chức đang đảm nhận.

1.4.1.3. Hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức

Tại mỗi địa phương đều có một hệ thống các cơ sở đào tạo chuyên nhiệm vụ tổ chức thực hiện các khóa đào tạo theo kế hoạch hoặc không theo kế hoạch nhằm bồi dưỡng, bổ sung trang bị các kiến thức, kỹ năng làm việc

cho đội ngũ cán bộ công chức. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nếu đảm bảo các tiêu chuẩn tối thiểu của một môi trường đào tạo hiện đại, có khuôn viên rộng, có hội trường, phòng học được trang bị đầy đủ cơ sở vật chất và thiết bị, có các phần mềm giảng dạy, đặc biệt có đội ngũ giảng viên chuyên viên đào tạo đảm bảo về số lượng và chất lượng giảng dạy. Đồng thời các cơ sở có một đội ngũ quản lý đào tạo, bồi dưỡng chuyên nghiệp hợp lý sẽ góp phần quan trọng vào chất lượng đào tạo. Ngược lại, nếu hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức không đủ điều kiện, thiếu thốn một trong số các yếu tố trên sẽ tác động tiêu cực vào hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức trong bối cảnh hiện nay.

1.4.2. Yếu tố chủ quan

1.4.2.1. Đặc điểm công chức cấp huyện

Công chức cấp huyện là đối tượng trực tiếp tham gia hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Muốn hoạt động này hiệu quả các cơ quan cần nắm bắt rõ những đặc điểm của công chức ở các vị trí bao gồm độ tuổi, trình độ chuyên môn, năng lực, vị trí công tác, sở trường, hạn chế... Từ đó xây dựng kế hoạch và thực hiện kế hoạch đào tạo một cách phù hợp.

Trong bối cảnh thực tế công chức cũng cần mở rộng kiến thức, tìm hiểu sâu hơn về những nội dung chuyên môn cho liên quan đến vị trí việc làm hiện tại, chủ động tự học tập tìm tòi các kiến thức liên quan đến công việc mình đảm nhiệm và tự rút kinh nghiệm, tự rèn luyện qua quá trình công tác từ đó giúp bổ sung hoàn thiện kiến thức nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Về đạo đức nghề nghiệp, cơ quan cần thường xuyên quán triệt, nâng cao phẩm chất đạo đức của công chức, cán bộ trong đơn vị. Ngoài ra mỗi công chức cũng cần có ý thức tự rèn luyện, tu dưỡng phẩm chất đạo đức.

Về độ tuổi, những đơn vị có nhiều công chức trẻ tuổi hơn thường sẽ có nhu cầu tham gia học tập, bồi dưỡng nhiều hơn những đơn vị có nhiều công chức trung và nhiều tuổi.

1.4.2.2. Năng lực bộ phận chuyên trách về công tác đào tạo công chức

Cán bộ chuyên trách việc đào tạo công chức có nhiệm vụ tổ chức các khóa học cho cán bộ công chức vì vậy có ảnh hưởng rất lớn tới công tác bồi dưỡng công chức. Nếu cán bộ chuyên trách đào tạo là những người có năng lực, có chuyên môn trong hoạt động xây dựng kế hoạch, tổ chức kế hoạch bồi dưỡng, cùng xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu cán bộ công chức tại địa phương sẽ là yếu tố thuận lợi để công tác đào tạo, bồi dưỡng đạt hiệu quả cao. Ngược lại, nếu năng lực cán bộ chuyên trách đào tạo chưa tốt thì chất lượng xây dựng khóa học sẽ không đảm bảo và nhu cầu học tập bồi dưỡng của công chức sẽ không được đáp ứng.

1.5. Kinh nghiệm hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện

Trên cơ sở chỉ đạo mang tính chiến lược, lâu dài mà Nghị quyết số 04-NQ/TU đề ra là “xây dựng đội ngũ cán bộ của tỉnh có đức, có tài, lấy hiệu quả thực hiện nhiệm vụ và uy tín làm thước đo để đánh giá, bố trí cán bộ”, các cấp ủy đảng, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị đã xây dựng kế hoạch, chương trình hành động và ban hành các quy chế, quy định phù hợp với tình hình thực tế của địa phương, cơ quan, đơn vị theo phân cấp quản lý cán bộ để thống nhất thực hiện nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Trong đó, xác định đánh giá cán bộ là một trong những khâu “đột phá” có tính chất nền tảng ban đầu quyết định chất lượng đội ngũ cán bộ.

Một trong những điểm nổi bật về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ mà tỉnh triển khai thực hiện có hiệu quả trong thời gian qua là việc ban hành và tổ chức thực hiện Đề án số 01-ĐA/TU, ngày 3-2-2012 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về đào tạo, bồi dưỡng nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý tỉnh Thanh Hóa; Kế hoạch số 82-KH/TU, ngày 4-4-2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về bồi dưỡng cán bộ dự nguồn Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh và các chức danh

lãnh đạo chủ chốt của tỉnh, nhiệm kỳ 2020-2025, 2021-2026. Căn cứ nhu cầu và thực tế đội ngũ cán bộ, hằng năm, các cấp ủy đảng, tập thể lãnh đạo các cơ quan, đơn vị trong tỉnh đã chủ động xây dựng kế hoạch ĐT, BD chuyên môn nghiệp vụ, LLCT cho cán bộ đương chức, cán bộ trong quy hoạch. Các nội dung chương trình ĐT, BD thường xuyên được đổi mới đảm bảo phù hợp đối tượng, sát nhu cầu thực tiễn; gắn lý luận với thực tiễn theo hướng chuẩn hóa chức danh về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, LLCT, quản lý Nhà nước, cập nhật, bồi dưỡng kiến thức về quốc phòng - an ninh... Từ năm 2012 đến nay, toàn tỉnh đã cử đi ĐT, BD 84.211 lượt người, bao gồm: đào tạo chuyên môn 10.564 lượt, trong đó 26 đồng chí được tuyển chọn đi học thạc sĩ tại các nước Anh, Australia theo đề án của Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã trở về công tác tại các huyện, sở, ban, ngành của tỉnh; đào tạo LLCT 20.700 lượt; bồi dưỡng 52.946 lượt, trong đó nhiệm kỳ 2020-2025 tỉnh đã tổ chức 2 lớp bồi dưỡng cán bộ dự nguồn Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh và các chức danh lãnh đạo chủ chốt của tỉnh nhiệm kỳ 2020-2025, 2021-2026 cho 145 đồng chí; ở cấp huyện mở 27 lớp dự nguồn ban chấp hành đảng bộ và các chức danh lãnh đạo chủ chốt nhiệm kỳ 2020-2025, 2021-2026 cho 2.700 đồng chí.

Những con số đó đã phần nào minh chứng cho những nỗ lực của tỉnh Thanh Hóa trong công tác ĐT, BD cán bộ. Nhiều cán bộ sau đào tạo đã có nhận thức chính trị vững vàng, phát huy kiến thức và công việc thực tiễn trong đơn vị, có thái độ, kỹ năng làm việc chuyên nghiệp, hiệu quả góp phần nâng cao chất lượng hoạt động trong đơn vị nói riêng và của cả tỉnh nói chung.

1.5.1. Kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của huyện Thạch Thành, tỉnh Thanh Hóa

Xác định cán bộ là “cái gốc” của mọi công việc, thời gian qua, cấp ủy, chính quyền huyện Thạch Thành luôn chú trọng, đặc biệt quan tâm công tác cán bộ. Trên tinh thần Nghị quyết 04-NQ/TU, Ban Thường vụ Huyện ủy

Thạch Thành đã kịp thời cụ thể hóa, xây dựng chương trình, kế hoạch, các quy định có liên quan đến công tác cán bộ để lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức triển khai thực hiện đồng bộ, hiệu quả, đặc biệt là khâu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; từ đó có cơ sở để xây dựng phương án bố trí, sắp xếp, sử dụng cán bộ một cách hợp lý, đáp ứng yêu cầu thực tế. Ban thường vụ Huyện ủy phối hợp với một số trường trên địa bàn như trường ĐH Hồng Đức, trường Chính trị tỉnh tạo điều kiện cho cán bộ huyện, xã theo học các lớp đại học gắn với chuyên môn đang công tác, lớp trung cấp lý luận chính trị, lớp chuyên viên, các lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức chuyên sâu về quản lý và nghiệp vụ... Từ năm 2018 đến nay, toàn huyện có 46 cán bộ được cử đi học cao cấp LLCT, 946 cán bộ đi học trung cấp LLCT, 19 cán bộ học cao học, 231 cán bộ đi học đại học; bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho gần 3.000 lượt cán bộ, công chức. Trình độ LLCT, chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, đảng viên trong huyện từng bước được chuẩn hóa, chất lượng cán bộ được bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử nâng lên.

1.5.2. Kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của huyện Quảng Xương tỉnh Thanh Hóa

Trên cơ sở công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, Ban Thường vụ Huyện ủy Quảng Xương đã xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, đạt được những kết quả đáng ghi nhận. Kết quả, từ năm 2018 đến nay, huyện Quảng Xương đã cử 21 cán bộ học thạc sĩ; 41 đồng chí học cao cấp LLCT; 149 cán bộ học đại học; 876 đồng chí học trung cấp LLCT, 94 đồng chí học sơ cấp LLCT; phối hợp mở 1 lớp dự nguồn ban chấp hành đảng bộ và các chức danh lãnh đạo chủ chốt nhiệm kỳ 2020-2025, 2021-2026 cho 71 đồng chí. 100% cán bộ diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý có trình độ chuyên môn đại học trở lên và có trình độ LLCT cao cấp, cử nhân và trung cấp LLCT trở lên. Kinh nghiệm mà huyện Quảng Xương đã thực hiện trong giai đoạn vừa qua là:

- Huyện Quảng Xương lấy ý kiến nguyện vọng của cán bộ công chức trong từng đơn vị, yêu cầu liệt kê nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng trong giai đoạn 2-3 năm gần nhất, ghi rõ nội dung, thời gian có thể tham gia và chi tiết các nguyện vọng, sở trường gắn với công việc đang đảm nhận.

- Ban Thường vụ huyện họp bàn cùng UBND huyện, trưởng các đơn vị trên địa bàn về nguyện vọng của cán bộ công chức, sắp xếp theo thứ tự ưu tiên, nguyện vọng nhiều nhất sẽ xây dựng kế hoạch bồi dưỡng sớm nhất,

- Cấp trưởng đơn vị cử cán bộ công chức đi đào tạo, bồi dưỡng luôn được quán triệt gắn với vị trí việc làm, ưu tiên cán bộ trẻ có năng lực có khả năng tiếp thu cái mới, đặc biệt có chuyên môn sâu về công nghệ thông tin là một lợi thế để đi đào tạo phục vụ công việc trong đơn vị.

- Quá trình học tập đào tạo, UBND huyện luôn yêu cầu các cán bộ đi đào tạo báo cáo tình hình học tập thường xuyên, đề xuất những hạn chế khó khăn trong học tập để huyện và đơn vị nắm bắt và giải quyết kịp thời, tạo thuận lợi tối đa cho cán bộ tham gia đào tạo, bồi dưỡng.

1.5.3. Kinh nghiệm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của thị xã Nghi Sơn, tỉnh Thanh Hóa

Trong giai đoạn 2020 - 2022, hàng năm thị xã Nghi Sơn đã giao cho Trung tâm Chính trị Thị xã Nghi Sơn đã chủ động xây dựng chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; Tổ chức triển khai thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng do cấp ủy chỉ đạo. Phối hợp với các Ban xây dựng Đảng tham mưu cho cấp ủy về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đảng viên phù hợp với tình hình thực tế của địa phương, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Chính vì có những kế hoạch cụ thể đã đề ra từ đầu năm với tinh thần chủ động, sáng tạo thích ứng với tình hình dịch bệnh Covid-19 nên có nhiều loại hình lớp học vượt chỉ tiêu kế hoạch đề ra. Cụ thể

năm giai đoạn 2020 - 2022, Trung tâm Chính thị xã Nghi Sơn đã mở được 150 lớp với hơn 8.000 lượt học viên. Trong đó: 15 lớp bồi dưỡng kết nạp đảng; 09 lớp bồi dưỡng Đảng viên mới; 03 lớp Chuyên đề Đạo đức cách mạng; 03 lớp Chuyên đề Hội nhập quốc tế; 06 lớp Trung cấp LLCT; 03 lớp Bồi dưỡng công tác nghiệp vụ Tuyên giáo; 03 lớp Bồi dưỡng công tác báo cáo viên, tuyên truyền miệng...

Trong quá trình giảng dạy lý luận đã quan tâm gắn lý luận với thực tiễn bằng việc tổ chức cho các lớp đi nghiên cứu thực tế, báo cáo bổ sung bài giảng, như đi thực tế, tham quan một số mô hình nông nghiệp, nông thôn và nghe báo cáo thực tế tại Trường Chính trị.

Công tác tổ chức quản lý lớp học được thực hiện chặt chẽ, hiệu quả từ khâu tuyển sinh, khai giảng, học tập, kiểm tra đánh giá kết quả, thảo luận trao đổi rút kinh nghiệm, sơ và tổng kết lớp học; tổ chức đi tham quan thực tế, báo cáo bổ sung bài giảng, tổ chức hội thảo gắn lý luận với thực tiễn được quan tâm thực hiện. Công tác quản lý hồ sơ: sổ ghi điểm, sổ ghi đầu bài được thực hiện đầy đủ, nghiêm túc. Việc thực hiện quy chế về giảng dạy, học tập, tổ chức kiểm tra, thi tốt nghiệp, cấp bằng, giấy chứng nhận cho người học đảm bảo đúng hướng dẫn của Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy.

Trong các cuộc hội nghị mà Nghi Sơn tổ chức, thường phối hợp với các đoàn thể huyện, tổ chức có hiệu quả các chuyên đề bồi dưỡng theo quy định của Trung ương. Công tác dự giờ chuyên môn, thao giảng góp ý giờ dạy được tổ chức thường xuyên; tổng kết đánh giá về công tác giảng dạy, công tác quản lý lớp học đã vào nền nếp. Để chủ động trong việc giảng dạy trung tâm đã tạo điều kiện cho các giảng viên thay đổi và luân phiên bài giảng.

Hàng tháng, bằng việc phân công giảng viên phụ trách cơ sở, nắm bắt tình hình cơ sở, phối hợp tham mưu cho Ban Giám đốc trung tâm về nhu cầu

đào tạo, bồi dưỡng, kịp thời tham mưu tuyển sinh tổ chức các lớp học theo chức năng và nhiệm vụ của Trung tâm; qua theo dõi cơ sở, gắn thực tiễn phong trào địa phương vào bài giảng.

Kết hợp giữa việc học tập lý luận với tham quan thực tiễn để rút ra bài học cho từng học viên, tạo điều kiện cho các đơn vị học tập kinh nghiệm lẫn nhau trong công tác. Trong mỗi khóa học lớp Trung cấp lý luận chính trị đều có chương trình nghiên cứu và báo cáo khoa học cấp trường.

1.5.4. Bài học kinh nghiệm cho huyện Hà Trung trong đào tạo, bồi dưỡng công chức

Từ kinh nghiệm các địa phương trên địa bàn cả nước và các huyện của tỉnh Thanh Hóa, bài học rút ra cho huyện Hà Trung trong đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện giai đoạn 2025 - 2030 như sau:

Một là, cần xác định nhu cầu đào tạo của công chức cấp huyện, đào tạo một cách toàn diện cả chuyên môn nghiệp vụ lẫn đào tạo trình độ lý luận chính trị hay ngoại ngữ, tin học. Xuất phát từ nhu cầu thực tiễn công việc để các cán bộ công chức xác định nhu cầu đào tạo, đào tạo mới và đào tạo chuyên sâu đều phải được xây dựng trên nền tảng nhu cầu của các cán bộ công chức.

Hai là, xây dựng kế hoạch đào tạo với nội dung, chương trình phù hợp, lựa chọn cơ sở đào tạo uy tín. UBND huyện và các đơn vị lựa chọn những cơ sở đào tạo có uy tín như trường ĐH văn hóa, ĐH Hồng Đức, Trường trung cấp lý luận chính trị để liên kết đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Thảo luận rõ về nội dung, mục tiêu cần đạt được trước khi ký liên kết đào tạo.

Ba là, tổ chức thực hiện đào tạo, bồi dưỡng đúng kế hoạch và đảm bảo chương trình, kết hợp đào tạo lý thuyết với thực tiễn, học tập kinh nghiệm của các địa phương tương đồng và lân cận. Công tác đào tạo gắn với thực tiễn sẽ

góp phần đảm bảo việc ứng dụng các nội dung đào tạo vào thực tế, từ đó công chức vận dụng phù hợp vào vị trí công tác.

Bốn là, thực hiện nghiêm túc đánh giá sau đào tạo, bồi dưỡng từ đó rút kinh nghiệm để công tác đào tạo ngày càng đạt hiệu quả cao. Nội dung này rất quan trọng và cần được triển khai mạnh mẽ hơn. Đánh giá sau đào tạo, bồi dưỡng sẽ giúp cơ quan quản lý rút kinh nghiệm cần thiết cho những lần tổ chức đào tạo, bồi dưỡng tiếp theo. Ngoài ra, công tác này cũng giúp động viên, bố trí công chức làm việc tại các vị trí phù hợp tạo động lực để họ nỗ lực đào tạo, bồi dưỡng và tự đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực của bản thân.

Tiểu kết chương 1

Tại chương 1, cơ sở lý luận về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện đã được tác giả đã hệ thống hóa, làm rõ các khái niệm về đào tạo, bồi dưỡng, công chức. Đào tạo chính là quá trình tác động đến con người, làm cho người đó lĩnh hội, tiếp thu và nắm vững những tri thức, kỹ năng một cách có hệ thống, giúp người học có thể tiếp cận nhanh nhất với công việc đồng thời phát triển năng lực của bản thân. Bồi dưỡng là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao hơn nữa những kiến thức và kỹ năng làm việc. 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

Các nội dung chính của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện bao gồm: xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng. Đồng thời tác giả cũng tiến hành phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến đến hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện. Các yếu tố khách quan bao gồm: Cơ chế, chính sách của Đảng, nhà nước về công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức; Hội nhập và toàn cầu hóa; Hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức. Các yếu tố chủ quan bao gồm: Đặc điểm công chức của huyện; Năng lực bộ phận chuyên trách về công tác đào tạo công chức.

Trong chương này, tác giả cũng nghiên cứu kinh nghiệm hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của một số huyện trong tỉnh Thanh Hóa như: Thạch Thành, Quảng Xương, thị xã Nghi Sơn; từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm trong đào tạo, bồi dưỡng công chức cho huyện Hà Trung trong giai đoạn 2025 - 2030.

Những nội dung đã trình bày ở Chương 1 sẽ là cơ sở để tác giả đánh giá thực trạng và đề xuất một số giải pháp ở các chương tiếp theo của luận văn.

Chương 2

THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC CỦA ỦY BAN NHÂN DÂN HUYỆN HÀ TRUNG, TỈNH THANH HÓA

2.1. Khái quát chung về huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa

2.1.1. Điều kiện tự nhiên

Hà Trung là huyện đồng bằng phía bắc của tỉnh Thanh Hóa. Phía Bắc giáp thị xã Bỉm Sơn, huyện Yên Mô và thành phố Tam Điệp, Ninh Bình. Phía Nam giáp huyện Hậu Lộc Thanh Hóa. Phía tây giáp huyện Thạch Thành và huyện Vĩnh Lộc. Là huyện có đường quốc lộ 1A và đường sắt Bắc - Nam chạy qua; có tuyến đường cao tốc Ninh Bình Thanh Hóa vừa được khánh thành trong giai đoạn 2023 vừa qua. Hà Trung có diện tích tự nhiên gần 244km² (24.400ha), có 19 xã và 01 thị trấn; trong đó có 6 xã miền núi; dân số 110.391 người. Đảng bộ huyện có tổng số hơn 7400 đảng viên sinh hoạt ở 43 TCCS Đảng, thuộc 19 đảng bộ xã, 1 thị trấn và 23 đảng bộ, chi bộ cơ quan, ngành.

Huyện Hà Trung là “vùng cảnh quan, núi đồi thấp”, phần rìa đông của nếp sóng, sinh hoạt sông Mã tiếp nối với dải núi đồi thấp tỉnh Hòa Bình. Địa hình của vùng đồi núi thấp không mấy phức tạp như vùng địa hình khác trong tỉnh cũng như trên toàn quốc, độ cao của vùng núi thấp Hà Trung thường ít vượt quá 250m. Xuất phát từ đặc điểm địa hình trên nên khí hậu vùng này tương đối giống với cảnh quan vùng đồng bằng sông Mã, sông Chu, khí hậu vẫn tương đối ôn hòa, dễ chịu và thuận lợi cho việc phát triển sản xuất và canh tác nông nghiệp trong suốt cả 4 mùa của năm. Tuy địa hình không đa dạng và phức tạp như địa phương khác nhưng do yếu tố cao thấp không đều và sự chia cắt bởi địa hình sông núi, đồng chiêm trũng mà vùng đất Hà Trung ngoài đặc điểm địa hình thuận lợi còn có vô số những thách thức trong quá trình chinh phục, cải tạo thiên nhiên để phục vụ phát triển văn hóa và kinh tế xã hội địa phương.



Hình 2.1. Bản đồ huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa

2.1.2. Điều kiện kinh tế - xã hội

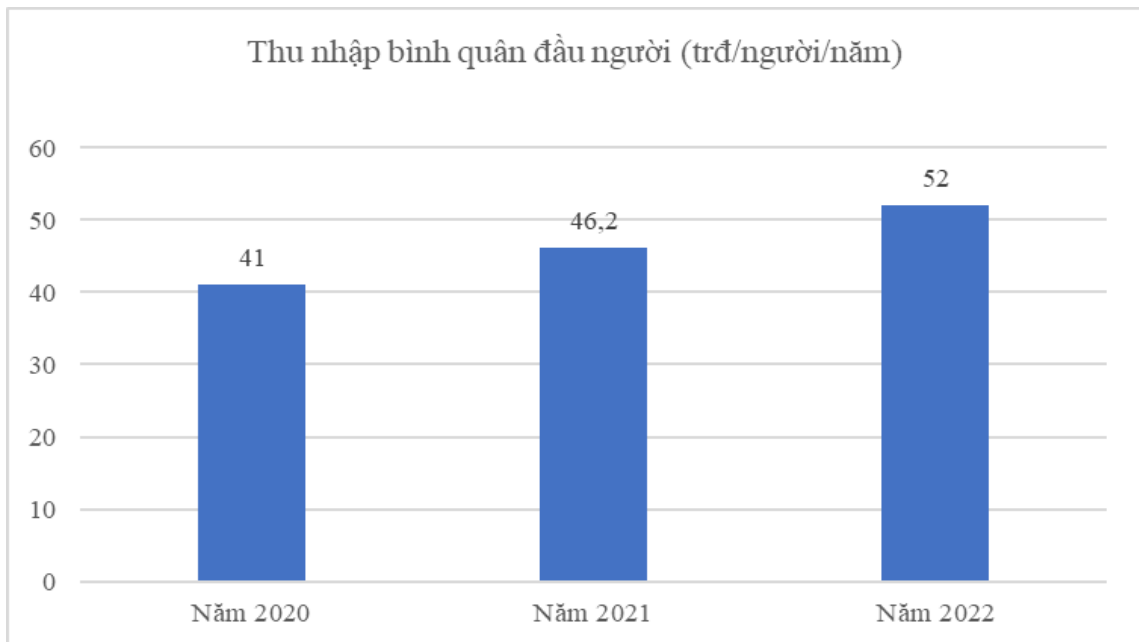
Trong giai đoạn 2020 - 2022, mặc dù huyện Hà Trung phải đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức: biến động của thị trường thế giới, trong nước làm cho giá cả nguyên, nhiên liệu sản xuất tăng cao và đại dịch Covid-19 đã ảnh hưởng sâu rộng đến đời sống, sản xuất của nhân dân, cộng đồng doanh

nghiệp; Ý thức chấp hành pháp luật của một bộ phận nhỏ Nhân dân còn hạn chế, gây khó khăn cho công tác quản lý nhà nước về tài nguyên đất đai, khoáng sản, trật tự xây dựng và công tác GPMB ... Song với sự lãnh chỉ đạo quyết liệt, linh hoạt, sáng tạo từ sớm, từ xa, có trọng tâm, trọng điểm của Huyện ủy, HĐND, UBND huyện, sự nỗ lực của các phòng, ban, ngành, các đơn vị, địa phương; Sự đồng hành của cộng đồng doanh nghiệp và Nhân dân trong huyện, kinh tế - xã hội của huyện tiếp tục chuyển biến tích cực, quốc phòng an ninh được đảm bảo, hệ thống chính trị vững mạnh. Huyện ủy đã tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện tốt "mục tiêu kép" vừa chống dịch bệnh, vừa phát triển kinh tế xã hội.

Năm 2021, các chỉ tiêu về kinh tế xã hội, quốc phòng an ninh đã được UBND huyện Hà Trung chỉ đạo và triển khai thực hiện hoàn thành 24/25 các chỉ tiêu đặt ra đầu năm. Nổi bật là tốc độ tăng giá trị sản xuất của huyện ước đạt 16,02%. Thu nhập bình quân đầu người đạt 46,2 triệu đồng (tăng 5,2 triệu đồng so với năm 2020); tổng sản lượng lương thực đạt trên 70.000 tấn. Giá trị sản phẩm trên 1ha đất trồng trọt và nuôi trồng thủy sản đạt 92 triệu đồng; Tổng vốn đầu tư phát triển trên 3000 tỷ đồng; thành lập mới 50 DN; 4 xã đạt xã nông thôn mới, 2 xã đạt xã nông thôn mới nâng cao; tỷ lệ đô thị hóa 8,9%; tỷ lệ hộ nghèo còn 1,64%. Tổng giá trị sản xuất đối với các ngành kinh tế ước đạt 14.391 tỷ đồng, đạt 100% kế hoạch năm và bằng 116,02% so với năm 2020 (Nông, lâm, thủy sản giá trị toàn ngành ước đạt 1.194 tỷ đồng; Công nghiệp, xây dựng và giao thông, tổng giá trị sản xuất công nghiệp, xây dựng ước đạt 7.732 tỷ đồng; thương mại - dịch vụ đạt 5.465 tỷ đồng). Trong năm 2021 huyện Hà Trung đã huy động vốn đầu tư phát triển ước đạt 3.015 tỷ đồng. Tổng thu ngân sách năm 2021 ước đạt 1296,4 tỷ đồng, chi ngân sách thực hiện theo dự toán và cơ bản đáp ứng nhiệm vụ trên các lĩnh vực.

Năm 2022 huyện Hà Trung tiếp tục phát triển kinh tế - xã hội với nhiều thành tựu quan trọng. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch đúng hướng với tốc độ gia tăng giá trị sản xuất đạt 16,01%. Thu nhập bình quân đầu người đạt 52 triệu đồng/người/năm; tổng sản lượng lương thực đạt hơn 69.000 tấn. Thu ngân sách nhà nước tăng 12% so với năm 2021. Chương trình mục tiêu quốc gia về xây dựng nông thôn mới, nông thôn mới nâng cao và Chương trình mỗi xã một sản phẩm (OCOP) năm 2022 tiếp tục được quan tâm chỉ đạo và đạt được kết quả tích cực. Giá trị công nghiệp, xây dựng ước đạt 9.081,1 tỷ đồng, đạt 101% kế hoạch; thương mại, dịch vụ giá trị sản xuất đạt 6.378 tỷ đồng. Thu ngân sách ước đạt 2.211 tỷ đồng, chi ngân sách thực hiện theo dự toán và cơ bản đáp ứng nhiệm vụ chi trên các lĩnh vực, tổng chi ngân sách huyện 1.162,52 tỷ đồng.

Tập trung xây dựng trường chuẩn quốc gia, có thêm 02 trường đạt chuẩn quốc gia, nâng tỷ lệ trường đạt chuẩn quốc gia lên 97,05% (66/68 trường). Lãnh đạo thực hiện tốt công tác chăm sóc sức khỏe Nhân dân, công tác phòng, chống dịch bệnh Covid-19; y tế dự phòng được tăng cường. Đầu tư xây dựng thêm Nhà khám, chữa bệnh trung tâm Bệnh viện Đa khoa Hà Trung, một số kỹ thuật mới, hiện đại được ứng dụng thành công tại bệnh viện, chất lượng khám chữa bệnh cho Nhân dân ngày càng nâng cao. Toàn huyện có 96 bác sĩ, đạt tỷ lệ 08 bác sĩ/vạn dân; 19/20 trạm y tế có bác sĩ, đạt tỷ lệ 96%; tỷ lệ trẻ em dưới 5 tuổi suy dinh dưỡng còn 7,9%. Tỷ lệ người dân tham gia BHYT đạt 92%, tăng 2% so năm 2020. Thực hiện tốt các chính sách an sinh xã hội; quản lý, chi trả đầy đủ chế độ chính sách cho người có công, đối tượng bảo trợ xã hội; công tác đào tạo nghề và giải quyết việc làm gắn với chương trình giảm nghèo được quan tâm lãnh đạo thực hiện, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 78,5%; đã giải quyết việc làm mới cho trên 11.000 lao động.



Hình 2.2. Thống kê thu nhập bình quân đầu người của huyện Hà Trung giai đoạn 2020 - 2022

Nhìn chung trong những năm gần đây, Ban Chấp hành Đảng bộ, Ban Thường vụ và Thường trực Huyện ủy Hà Trung đã đoàn kết, dân chủ, đổi mới, tập trung cao độ cho công tác lãnh đạo, chỉ đạo, bám sát nghị quyết của cấp ủy cấp trên, vận dụng linh hoạt phù hợp với tình hình thực tiễn của địa phương; tập trung khai thác và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực trong và ngoài huyện, phát huy được trí tuệ tinh thần trách nhiệm của từng đồng chí cấp ủy viên trong việc lãnh đạo triển khai thực hiện các Nghị quyết của cấp trên và Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện thứ lần thứ XXII đạt được kết quả khá toàn diện trên các lĩnh vực: Phát triển nông nghiệp và xây dựng nông thôn mới, phát triển công nghiệp gắn với phát triển đô thị và đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính nhằm giải quyết tốt các công việc của người dân, doanh nghiệp, tạo môi trường đầu tư kinh doanh hấp dẫn; Kinh tế tăng trưởng khá, văn hóa xã hội có nhiều chuyển biến tiến bộ, quốc phòng được tăng cường, tình hình an ninh trật tự được đảm bảo, xây dựng Đảng và hệ thống chính trị được quan tâm.

2.1.3. Thực trạng tổ chức bộ máy quản lý của Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung

Bộ máy quản lý của UBND huyện Hà Trung hiện nay gồm có 01 Chủ tịch UBND huyện, 02 phó chủ tịch UBND huyện và 11 phòng, ban chuyên môn. Mỗi phòng, ban có nhiệm vụ, chức năng riêng trong việc quản lý hoạt động phát triển kinh tế xã hội của huyện nhưng đều có một mục tiêu chung là góp phần đảm bảo sự chỉ đạo thống nhất trong bộ máy hành chính nhà nước và thực hiện các chủ trương, giải pháp để phát triển kinh tế xã hội, đảm bảo quốc phòng an ninh vững chắc và triển khai thực hiện các nhiệm vụ trọng tâm khác theo sự chỉ đạo phân công của cấp trên.

Nhiệm vụ của bộ máy quản lý của UBND huyện Hà Trung cụ thể:

Chủ tịch UBND huyện Hà Trung: là người lãnh đạo và điều hành công việc của UBND huyện, các thành viên của Ủy ban, các cơ quan chuyên môn trực thuộc. Trực tiếp chỉ đạo giải quyết những vấn đề quan trọng, cấp bách, những vấn đề có tính chất liên ngành, liên quan đến nhiều lĩnh vực, các đơn vị và địa phương trong huyện.

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

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

Phòng Tư pháp: Tham mưu cho UBND huyện thực hiện chức năng quản lý Nhà nước về: Công tác xây dựng văn bản quy phạm pháp luật; kiểm tra, xử lý văn bản quy phạm pháp luật; phổ biến, giáo dục pháp luật; thi hành

án dân sự; chứng thực, hộ tịch; trợ giúp pháp lý, hòa giải ở cơ sở và các công tác tư pháp khác.

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

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

Phòng Nội vụ: Tham mưu giúp UBND huyện thực hiện chức năng quản lý Nhà nước các lĩnh vực về: Tổ chức, biên chế các cơ quan hành chính, sự nghiệp nhà nước; cải cách hành chính; chính quyền địa phương; địa giới hành chính; cán bộ, công chức, viên chức nhà nước; cán bộ công chức xã, thị trấn; hội, tổ chức phi chính phủ; văn thư, lưu trữ nhà nước; tôn giáo, thi đua-khen thưởng; đào tạo - bồi dưỡng, tham mưu tổ chức và hướng dẫn công tác bầu cử đại biểu Quốc hội, bầu cử đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp trên địa bàn theo quy định của pháp luật.

Phòng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn huyện là cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện; tham mưu, giúp UBND huyện thực hiện chức năng quản lý nhà nước ở địa phương về: nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy lợi, thủy sản, phát triển nông thôn, phát triển kinh tế hộ, kinh tế trang trại nông thôn, kinh tế hợp tác xã nông, lâm, ngư nghiệp gắn với ngành nghề, làng nghề ở nông thôn và thực hiện một số nhiệm vụ, quyền hạn theo sự ủy quyền của UBND huyện và theo quy định của pháp luật, bảo đảm sự thống nhất quản lý của ngành, lĩnh vực công tác ở địa phương.

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

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

Phòng Kinh tế và Hạ tầng là cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện, có chức năng tham mưu, giúp UBND huyện thực hiện chức năng quản lý nhà nước về phát triển đô thị, kiến trúc, quy hoạch, xây dựng, vật liệu xây dựng, nhà ở và công sở, giao thông, khoa học công nghệ, Công nghiệp - Tiểu thủ công nghiệp, thương mại, hạ tầng kỹ thuật đô thị (Gồm: Cấp thoát nước, vệ sinh môi trường đô thị, công viên cây xanh, điện chiếu sáng, rác thải sinh hoạt).

Phòng Tài nguyên và Môi trường: Tham mưu, giúp UBND huyện thực hiện chức năng quản lý Nhà nước về: Tài nguyên đất, tài nguyên nước, tài nguyên khoáng sản, môi trường, khí tượng thủy văn và đo đạc bản đồ.

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

2.1.4. Thực trạng đội ngũ công chức của Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung

Để thực hiện tốt chương trình trọng tâm “Nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của các cấp ủy, tổ chức đảng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên” theo tinh thần Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện lần thứ XXII, nhiệm kỳ 2020-2025, trong những năm gần đây, huyện Hà Trung đã

tập trung đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ ở tất cả các khâu, đặc biệt là khâu đánh giá và luân chuyển cán bộ; quan tâm đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, đạo đức cách mạng, chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ; tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao. Chính vì vậy, đội ngũ công chức của UBND huyện Hà Trung trong những năm qua đã được tạo điều kiện để phát triển cả về số lượng lẫn chất lượng.

2.1.4.1. Cơ cấu công chức phân theo chức danh

Bảng 2.1. Cơ cấu công chức phân theo chức danh của UBND huyện Hà Trung tính đến tháng 5/2023

Đơn vị tính: người

TT	Cơ quan chuyên môn	Số lượng			
		Tổng	Cấp trưởng	Cấp phó	Công chức chuyên môn, nghiệp vụ
1	Văn phòng HĐND&UBND	9	1	3	5
2	Phòng nội vụ	4	1	2	1
3	Phòng Tư pháp	2	1	0	1
4	Phòng Lao động thương binh và xã hội	4	1	1	2
5	Thanh tra huyện	3	1	1	1
6	Phòng Tài nguyên & Môi trường	6	1	1	4
7	Phòng Kinh tế Hạ tầng	6	1	2	3
8	Phòng Tài chính - Kế hoạch	6	1	2	3
9	Phòng Văn hóa và Thông tin	3	1	1	1
10	Phòng Giáo dục và Đào tạo	4	1	2	1
11	Phòng NN&PTNT	6	1	2	3
	Tổng	53	11	17	25

Nguồn: Phòng Nội vụ, huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa

Tính đến tháng 5/2023, tổng số công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện Hà Trung là 53 người được phân bổ làm việc tại 11 phòng ban chuyên môn. Trong đó có 1 chánh văn phòng, 10 người trưởng phòng, 3 phó chánh văn phòng và 14 phó phòng, 25 công chức làm nhiệm vụ chuyên môn.

** Cơ cấu công chức phân theo giới tính, độ tuổi*

Bảng 2.2. Thống kê tình hình công chức theo giới tính và độ tuổi

Đơn vị tính: người

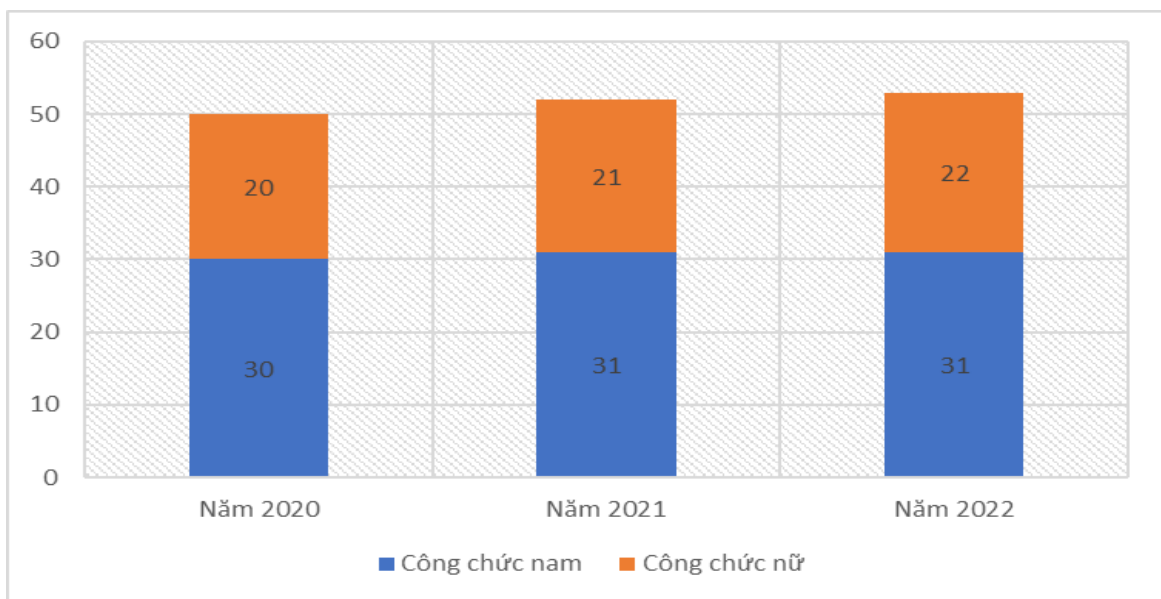
Nội dung	Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022	
	SL	%	SL	%	SL	%
1. Phân theo giới tính						
Công chức nam	30	60	31	59,6	31	58,5
Công chức nữ	20	40	21	40,4	22	41,5
2. Phân theo độ tuổi						
Dưới 30 tuổi	2	4	1	1,92	0	0
Từ 30 tuổi đến 40 tuổi	18	36	21	40,4	16	30,2
Từ 41 tuổi đến 50 tuổi	20	40	22	42,3	31	58,5
Từ 51 tuổi đến 60 tuổi	7	14	6	11,5	5	9,43
Trên 60 tuổi	3	6	2	3,85	1	1,89
Tổng cộng	50	100	52	100	53	100

Nguồn: Phòng Nội vụ, huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa

Số liệu ở bảng 2.2 cho thấy: Năm 2022 số lượng công chức của UBND huyện Hà Trung là 53 người, tăng 1 người so với năm 2021 (tương ứng với tỷ lệ 1,92%) và tăng 3 người so với năm 2020 (tương ứng với tỷ lệ 6%). Sự thay đổi về số lượng và quy mô công chức của UBND huyện Hà Trung có nhiều lý do như tuyển dụng thêm công chức ở các phòng ban nhằm đáp ứng yêu cầu công việc, thay thế cán bộ đến tuổi nghỉ hưu... Trong đó:

- Phân loại theo giới tính: Trong giai đoạn 2020 - 2022 công chức nam chiếm tỷ trọng chủ yếu (từ 58,5% đến 60%), công chức nữ chiếm tỷ trọng

nhỏ hơn (từ 40% đến 41,5%). Tuy nhiên xét theo giới tính công chức nữ đang có xu hướng tăng về tỷ trọng, đảm bảo các vị trí phù hợp ở các phòng ban chuyên môn. Cụ thể: Năm 2020 giới tính nam có 30 người, chiếm tỷ trọng 60%, đến năm 2021 tăng thêm 1 công chức có giới tính nam, tương ứng chiếm tỷ trọng 59,6%, năm 2022 công chức nam vẫn là 31 người nhưng chỉ chiếm tỷ trọng 58,5%. Công chức nữ năm 2020 là 20 người, chiếm tỷ trọng 40%, đến năm 2021 là 21 người chiếm, chiếm tỷ trọng 40,4% và đến năm 2022 là 22 người, chiếm tỷ trọng 41,5%.

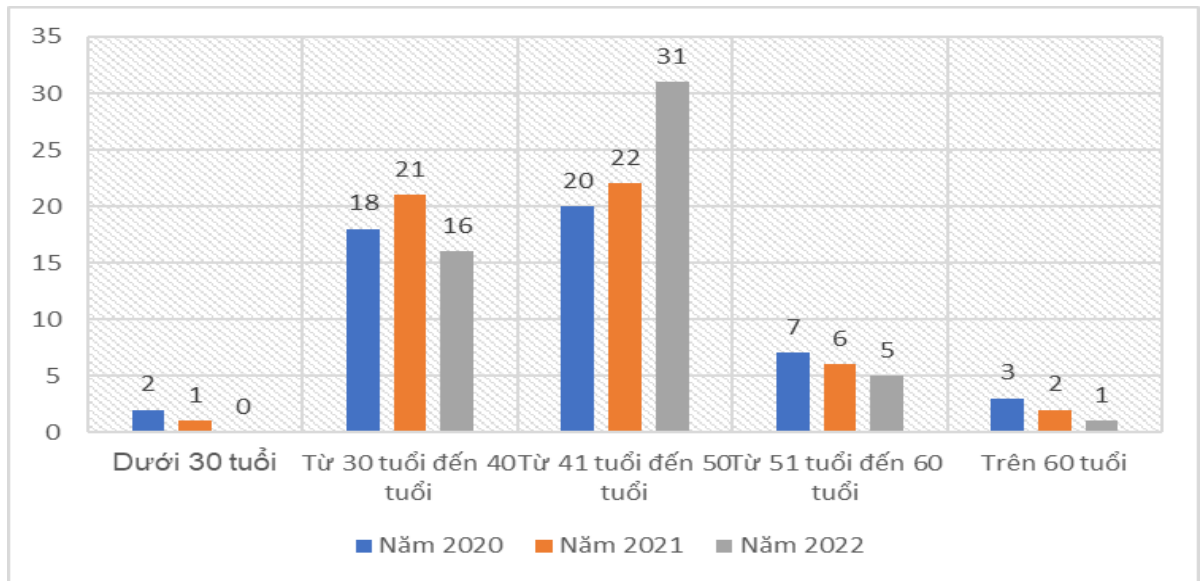


Hình 2.3. Cơ cấu công chức phân loại theo giới tính

- Phân loại công chức theo độ tuổi: Đa số công chức của Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung có độ tuổi từ 41 đến 50 tuổi (chiếm tỷ trọng từ 40% đến 58,5%), tiếp theo là công chức có độ tuổi từ 30 đến 40 tuổi (chiếm tỷ trọng từ 30,2% đến 40,4%), công chức có độ tuổi từ 51 đến 60 tuổi (chiếm tỷ trọng từ 9,43% đến 14%) và số rất nhỏ là công chức trên 60 tuổi (hiện nay chỉ còn 1 người, chiếm tỷ trọng là 1,89%).

Nhìn chung đội ngũ công chức của UBND huyện Hà Trung đa số ở độ tuổi đã có kinh nghiệm nhiều năm công tác và kế tiếp là đội ngũ công chức trẻ, năng động và có nhiều tiềm năng trong công tác chuyên môn nghiệp vụ, phù hợp để tiếp tục bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu của bối cảnh mới. Có thể nói,

chất lượng của công chức cũng phụ thuộc nhiều vào độ tuổi của bản thân công chức đó, bởi nó thể hiện sức khỏe, độ bền bỉ và khả năng cống hiến trong công việc đó. Nắm bắt được cơ cấu độ tuổi của công chức từ đó xây dựng nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng phù hợp nhằm thỏa mãn nhu cầu của từng đối tượng, tận dụng những thế mạnh hiện có để họ thêm nỗ lực trong công việc là hết sức cần thiết.



Hình 2.4. Cơ cấu công chức phân loại theo độ tuổi

* Cơ cấu công chức phân theo trình độ chuyên môn

Bảng 2.3. Thống kê tình hình công chức theo trình độ chuyên môn

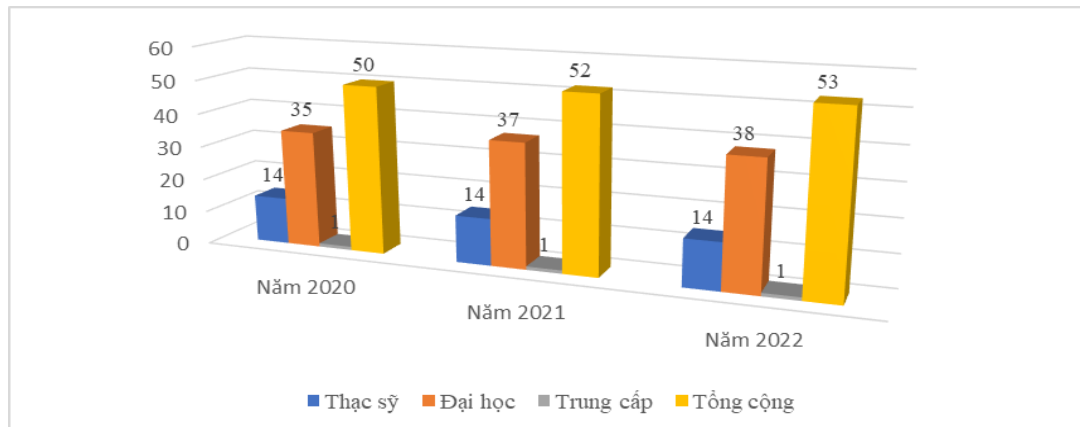
Đơn vị tính: người

Trình độ chuyên môn	Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022	
	SL	%	SL	%	SL	%
Thạc sỹ	14	28,00	14	26,92	14	26,42
Đại học	35	70,00	37	71,15	38	71,70
Cao đẳng	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Trung cấp	1	2,00	1	1,92	1	1,89
Tổng cộng	50	100,00	52	100,00	53	100,00

Nguồn: Phòng Nội vụ, huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa

Số liệu ở bảng 2.3 cho thấy:

Đội ngũ công chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện Hà Trung đều được chuẩn hóa về chuyên môn. Công chức có trình độ chuyên môn đại học chiếm tỷ trọng lớn nhất (từ 70% đến 71,7%), tiếp theo là công chức có trình độ chuyên môn thạc sĩ (từ 26,42% đến 28%), có 1 công chức có trình độ trung cấp, hiện là văn thư của văn phòng UBND và HĐND. Có thể thấy trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ công chức cơ quan chuyên môn, đơn vị trực thuộc của UBND huyện Hà Trung có sự biến chuyển theo hướng tích cực và rõ nét. Nhìn chung, trong 3 năm gần đây công chức của UBND huyện Hà Trung chưa có nhiều sự chuyển biến về trình độ chuyên môn, số công chức có trình độ thạc sĩ không thay đổi, số công chức có trình độ đại học biến động nhẹ.



Hình 2.5. Cơ cấu công chức phân loại theo trình độ chuyên môn

2.1.4.2. Cơ cấu công chức phân theo trình độ lý luận chính trị

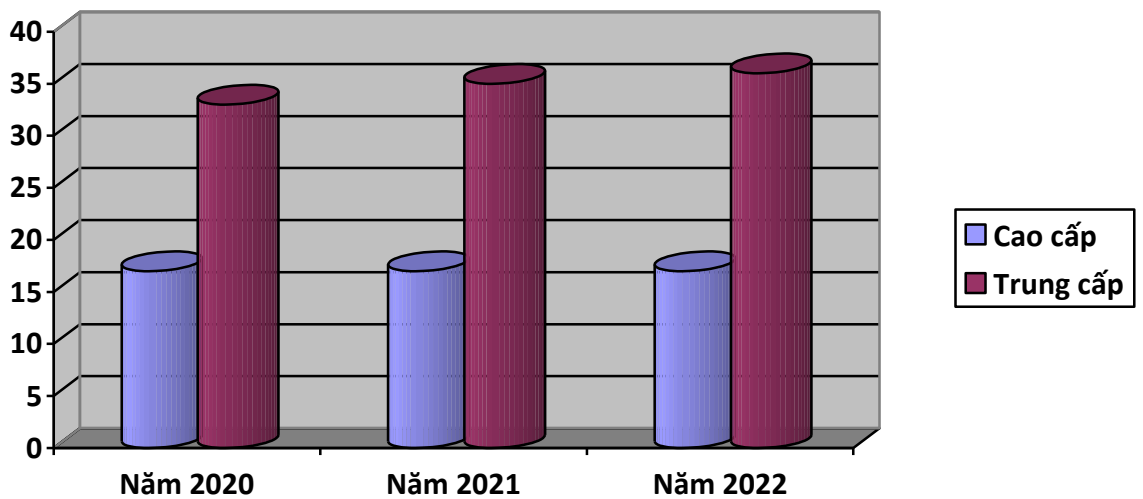
Bảng 2.4. Thống kê công chức theo trình độ lý luận chính trị

Đơn vị tính: người

Trình độ LLCT	Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022	
	SL	%	SL	%	SL	%
Cao cấp	17	34,00	17	32,69	17	32,08
Trung cấp	33	66,00	35	67,31	36	67,92
Tổng cộng	50	100,00	52	100,00	53	100,00

Nguồn: Phòng Nội vụ, huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa

Số liệu ở bảng 2.4 cho thấy: Về trình độ lý luận chính trị trong giai đoạn 2020 - 2022: 100% công chức huyện có trình độ từ trung cấp trở lên, trong đó công chức có trình độ trung cấp chiếm tỷ trọng lớn hơn từ 66% đến 67,92%, công chức có trình độ cao cấp, chiếm tỷ trọng từ 32,08% đến 34%. Về cơ bản công chức của UBND huyện Hà Trung đều đã được bồi dưỡng lý luận chính trị đáp ứng yêu cầu và vị trí công tác.



Hình 2.6. Trình độ LLCT của công chức UBND huyện Hà Trung

Nâng cao trình độ LLCT cho công chức có vai trò rất quan trọng góp phần định hướng, dẫn dắt hoạt động thực tiễn trên tất cả lĩnh vực trong đời sống. Chính vì vậy, học tập lý luận chính trị không những giúp cho người học có sự hiểu biết đầy đủ và sâu sắc về chủ nghĩa Mác Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước mà còn giúp tăng cường bản lĩnh chính trị, tinh thần yêu nước cho đội ngũ công chức từ đó thúc đẩy họ tự nguyện, tự giác, vận dụng lý luận vào thực tiễn và vị trí công tác để hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao.

** Cơ cấu công chức phân theo trình độ tin học*

Trong thời đại hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng và với môi trường làm việc tại UBND huyện Hà Trung, việc ứng dụng công nghệ thông tin để giải quyết công việc được coi là nhiệm vụ quan trọng, được cán bộ, công chức

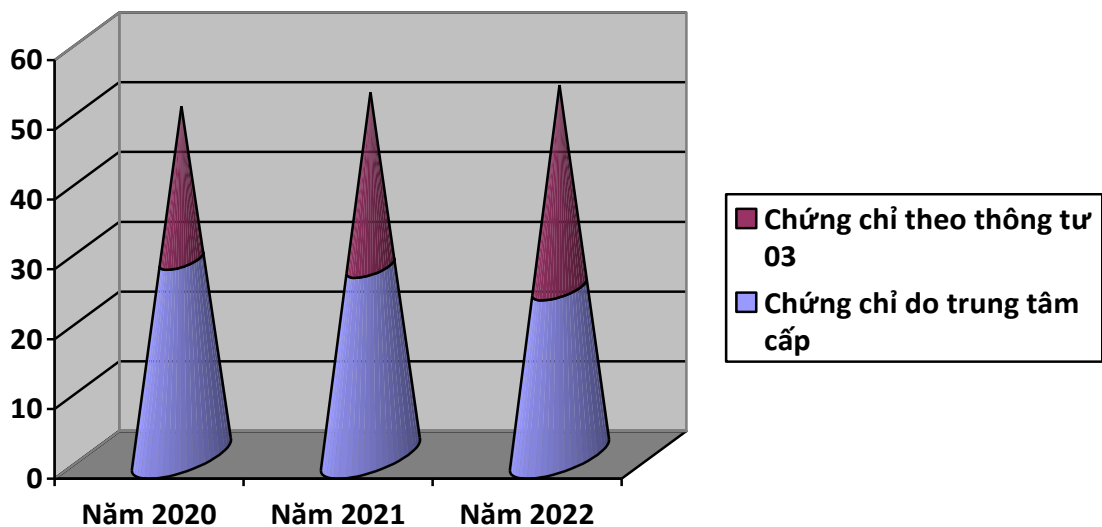
thực hiện thường xuyên, hàng ngày. Chính vì vậy, UBND huyện thường xuyên cử cán bộ, công chức tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng về tin học văn phòng, từ đó công chức của UBND huyện Hà Trung được trang bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng tin học để xử lý công việc chuyên môn nghiệp vụ, đáp ứng nhu cầu nhiệm vụ trước mắt và lâu dài của huyện.

Bảng 2.5. Thống kê công chức theo trình độ tin học

Đơn vị tính: người

Nội dung	Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022	
	SL	%	SL	%	SL	%
1. Chưa có chứng chỉ tin học	0	0,00	0	0,00	0	0,00
2. Chứng chỉ do các trung tâm đào tạo cấp	28	56,00	27	51,92	24	45,28
3. Chứng chỉ theo Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT	22	44,00	25	48,08	29	54,72
Tổng cộng	50	100,00	52	100,00	53	100,00

Nguồn: Phòng nội vụ, UBND huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa



Hình 2.7. Trình độ tin học của công chức UBND huyện Hà Trung

Thống kê ở bảng 2.5 cho thấy: Công chức huyện Hà Trung cơ bản đã có chứng chỉ tin học. Năm 2022 số công chức có chứng chỉ do các trung tâm đào tạo cấp là 24 người (chiếm tỷ trọng 45,28%), chứng chỉ theo Thông tư số 03 là 29 người (chiếm tỷ trọng 54,72%). So với thời điểm năm 2020 và năm 2021, số công chức có chứng chỉ theo Thông tư số 03 đã tăng lên cho thấy công chức đã quan tâm đến việc đảm bảo đầy đủ các chứng chỉ theo yêu cầu mới nhất của Nhà nước.

Trên thực tế trong những năm gần đây, việc ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý ở các cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện Hà Trung đã được thực hiện đồng bộ, hiệu quả cao. Hiện nay cán bộ công chức tại UBND huyện Hà Trung được quản lý theo phần mềm quản lý công chức, đây là sự đổi mới của hệ thống quản lý hành chính của UBND huyện Hà Trung mấy năm gần đây. Các công chức làm việc hiệu quả trên môi trường mạng Internet kết hợp với phương thức làm việc truyền thống và sử dụng hộp thư điện tử trong giải quyết công việc. Tuy nhiên vẫn còn một bộ phận nhỏ cán bộ công chức lớn tuổi còn lúng túng, khó khăn trong việc tiếp cận và sử dụng máy tính, ứng dụng công nghệ thông tin vào thực hiện nhiệm vụ.

** Cơ cấu công chức phân theo trình độ ngoại ngữ*

Tiếng Anh là ngôn ngữ thông dụng của nhiều quốc gia và được sử dụng chủ yếu trong quan hệ hợp tác quốc tế. Vì vậy, nâng cao năng lực sử dụng tiếng Anh đối với công chức hành chính nhà nước vừa là mục tiêu, yêu cầu, vừa là nhiệm vụ cấp thiết để xây dựng nền hành chính công chuyên nghiệp, hiện đại, kiến tạo phát triển, đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế ở Việt Nam.

Thời gian qua, Đảng và Nhà nước ta ban hành nhiều quy định, quy chế về công tác cán bộ để tổ chức thực hiện và đạt được những kết quả quan trọng. Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương lần thứ bảy khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, đặt

mục tiêu phải xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1659/QĐ-TTg phê duyệt Đề án “Chương trình Quốc gia về học tập ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2019-2030”, với mục tiêu chung là: “Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định”, và “đến năm 2025, 25% cán bộ, công chức cấp tỉnh, cấp huyện ở địa phương đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên theo quy định” với nhiệm vụ tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ cho cán bộ công chức, viên chức đáp ứng chức danh vị trí việc làm. Huyện Hà Trung trong những năm qua đã có những bước thực hiện hỗ trợ công chức, người lao động trên địa bàn học tập ngoại ngữ. Theo yêu cầu nhiệm vụ và nhu cầu nâng cao trình độ Ngoại ngữ, nhiều cán bộ, công chức đã tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng chứng chỉ ngoại ngữ.

Cụ thể thống kê công chức UBND huyện Hà Trung theo trình độ ngoại ngữ như sau:

Bảng 2.6. Thống kê công chức theo trình độ ngoại ngữ

Đơn vị tính: người

Nội dung	Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022	
	SL	%	SL	%	SL	%
1. Chưa có chứng chỉ ngoại ngữ	0	0,00	0	0,00	0	0,00
2. Có chứng chỉ ngoại ngữ						
2.1. Trình độ A1 (Bậc 1)	7	14,00	4	7,69	2	3,77
2.2. Trình độ A2 (Bậc 2)	14	28,00	18	34,62	21	39,62
2.3. Trình độ B1 (Bậc 3)	29	58,00	30	57,69	30	56,60
Tổng cộng	50	100,00	52	100,00	53	100,00

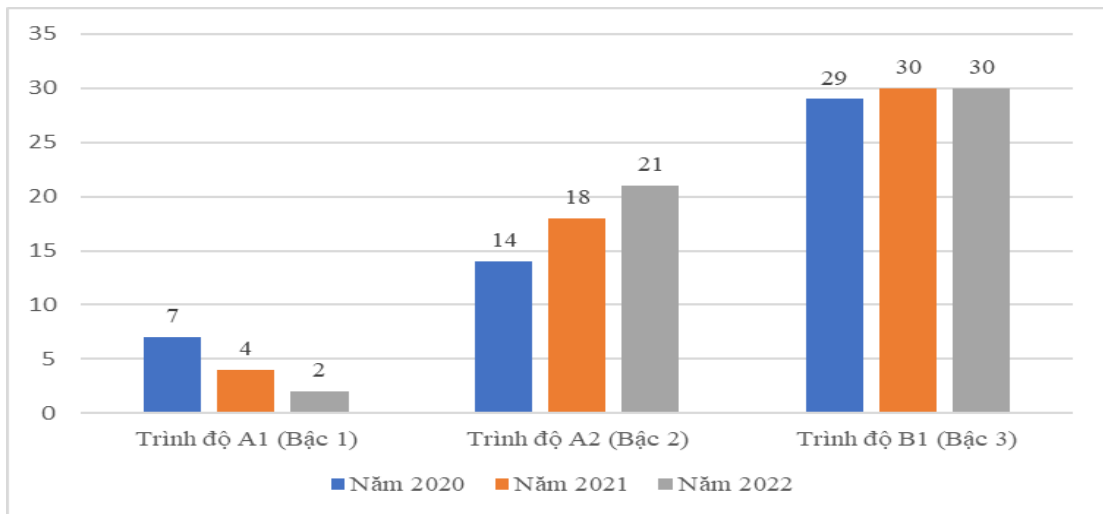
Nguồn: Phòng nội vụ, UBND huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa

Số liệu thống kê ở bảng 2.6 cho thấy: Công chức của UBND huyện Hà Trung có trình độ B1 (chiếm tỷ trọng từ 56,6% đến 58%), tiếp theo là công chức có trình độ A2 (chiếm tỷ trọng từ 28% đến 39,62%), cuối cùng là công chức có trình độ A1 (chiếm tỷ trọng từ 3,77% đến 14%). Như vậy về cơ bản công chức của UBND huyện Hà Trung đã có chứng chỉ tiếng Anh, tuy nhiên bên cạnh chứng chỉ thì cần phải có thêm kỹ năng giao tiếp thực tế, cần đội ngũ công chức trang bị thêm để đáp ứng yêu cầu công việc trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Có thể thấy, đối với kỹ năng công tác, đa số công chức UBND huyện Hà Trung có kỹ năng xác định được mục tiêu, xây dựng kế hoạch tổ chức thực hiện công việc cá nhân. Công chức lãnh đạo, quản lý có năng lực xây dựng kế hoạch thực hiện mục tiêu của Đảng và Nhà nước và địa phương đề ra. Bên cạnh đó, công chức huyện có khả năng dự kiến khó khăn trở ngại, những vấn đề có thể xảy ra và phương án giải quyết. Trong công việc cũng như trong cuộc sống, Nhiều công chức có sự tôn trọng nhau, giao tiếp tốt, xử lý khéo léo các mâu thuẫn nội bộ, biết thương lượng khi giải quyết công việc, tiếp xúc với nhân dân, xử lý tình huống trong công việc.

Những kết quả nổi bật trên còn phản ánh sự cố gắng, nỗ lực lớn của đội ngũ công chức huyện Hà Trung trong quá trình học tập nâng cao năng lực. Tuy nhiên tỷ lệ công chức đã qua đào tạo trình độ: tin học, ngoại ngữ, lý luận chính trị, quản lý nhà nước vẫn chưa tương xứng với nhu cầu công việc, chưa đáp ứng với xu hướng hội nhập và phát triển kinh tế địa phương. UBND huyện Hà Trung sắp tới cần chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tiếp tục nâng cao trình độ toàn diện để công chức trên địa bàn có đủ năng lực hoàn thành nhiệm vụ được giao trong thời kỳ đổi mới.

Chúng ta cùng quan sát hình sau để thấy rõ hơn thực trạng trình độ ngoại ngữ của công chức tại UBND huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa:



Hình 2.8. Trình độ ngoại ngữ của công chức UBND huyện Hà Trung

Hiện nay, hạn chế lớn nhất về chất lượng công chức huyện Hà Trung là có việc, có thời điểm chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước trong tình hình mới, nhiều vấn đề phát sinh. Mặc dù công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức được huyện chú trọng, số lượng công chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng ngày càng tăng vào có năng lực làm việc tốt, hàng năm đều được đánh giá, xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, nhưng kiến thức về quản lý nhà nước, quản lý kinh tế còn hạn chế, chưa tương xứng với trình độ văn bằng được đào tạo. Một vấn đề cần nói tới nữa là các cán bộ công chức tuy đều đảm bảo các văn bằng chứng chỉ theo yêu cầu những thực tế trình độ ngoại ngữ rất hạn chế do không có nhiều cơ hội tập luyện vì vậy trong xu thế hội nhập quốc tế hiện nay vẫn còn nhiều điểm cán bộ công chức chưa đáp ứng. Tại huyện, chất lượng một số dịch vụ hành chính công chưa đạt yêu cầu, thái độ làm việc vẫn còn bị đánh giá chưa tốt từ phía công dân, đặc biệt việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ phát triển kinh tế xã hội của huyện chưa được đầu tư nhiều.

Đội ngũ công chức của huyện đã có sự kết hợp, đan xen hài hòa giữa tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng nhưng để đáp ứng yêu cầu phát triển xã hội bền vững, nhất là trong giai đoạn hội nhập thì vẫn còn những hạn chế nhất định.

Một điểm cần quan tâm hơn nữa là đội ngũ công chức tại các cơ quan chuyên môn trên địa bàn huyện hiện có bằng cấp nhưng sự tương xứng giữa văn bằng với trình độ và yêu cầu của nhiệm vụ thực tiễn địa phương vẫn chưa tương xứng. Đa phần công chức trẻ có kiến thức, năng động, mạnh dạn, sáng tạo nhưng nhiều trường hợp chậm phát hiện, chưa khai thác triệt để năng lực. Do đó, chưa thực sự tạo được động lực khuyến khích cán bộ công chức tiếp tục phấn đấu và cống hiến.

2.2. Thực trạng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa

2.2.1. Thực trạng về nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung

Đào tạo, bồi dưỡng là hoạt động liên quan đến kinh phí và nguồn hỗ trợ từ ngân sách nhà nước vì vậy nếu xác định không đúng nhu cầu đào tạo và bồi dưỡng thì chẳng những không thu được lợi ích mà còn có thể rơi tình trạng bất hợp lý trong đội ngũ công chức.

Nhận thức được vấn đề đó, UBND huyện Hà Trung luôn quan tâm xác định nhu cầu đào tạo cho đơn vị nhằm gắn với xây dựng chiến lược và phát triển nguồn nhân lực cho tổ chức. Sau khi xác định được nhu cầu đào tạo, Chủ tịch UBND huyện đã họp bàn cùng các đơn vị liên quan, căn cứ vào tình hình thực tế, nguồn lực của huyện và kế hoạch vị trí việc làm trên địa bàn để xác định kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cụ thể. Quán triệt tinh thần các trường đơn vị tạo mọi thuận lợi để cán bộ công chức có cơ hội nâng cao năng lực phục vụ công tác lâu dài.

Ngoài việc kết hợp với các lực lượng đào tạo, bồi dưỡng do tỉnh Thanh Hóa tổ chức như các lớp về: Lý luận chính trị, kiến thức pháp luật, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc, ngoại ngữ, tin học và các kiến thức bổ trợ phục vụ công việc khác thì UBND huyện Hà Trung có đưa ra kế hoạch và thực hiện mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng do đơn vị tổ chức từ nguồn kinh phí của cơ quan, tiến hành cho các cán bộ tại UBND đăng ký nhu cầu đào

tạo, bồi dưỡng, tổ chức tổng hợp nhu cầu, xem xét những nhu cầu bồi dưỡng có số lượng cán bộ đăng ký nhiều, sắp xếp theo thứ tự trước sau.

Bảng 2.7. Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức của UBND huyện Hà Trung năm 2022

Nội dung, đối tượng đào tạo, bồi dưỡng	Số đã được đào tạo, bồi dưỡng	Số còn phải đào tạo, bồi dưỡng	Số đăng ký đào tạo, bồi dưỡng	Ghi chú
<i>1. Đào tạo chuyên môn</i>				
- Tiến sĩ trong nước	0	-	1	
- Thạc sĩ trong nước	14	-	3	
<i>2. Đào tạo trình độ lý luận chính trị cho chức danh lãnh đạo quản lý</i>				
<i>2.1. Đào tạo trung cấp cho lãnh đạo cấp phó phòng và tương đương</i>				
- Đương chức	17	0	0	
- Diện quy hoạch	20	12	5	
<i>2.2. Đào tạo cao cấp cho lãnh đạo cấp trưởng phòng và tương đương trở lên</i>				
- Đương chức	11	0	0	
- Diện quy hoạch	15	12	6	
<i>3. Bồi dưỡng chuẩn kiến thức kỹ năng tin học cơ bản</i>	29	24	15	
<i>4. Bồi dưỡng ngoại ngữ</i>	0	0	2	Học văn bằng 2
<i>5. Bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng công vụ</i>			53	

Nguồn: Phòng nội vụ, UBND huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa

Thời gian qua đa phần các cơ quan cử công chức đi đào tạo, bồi dưỡng đại học và sau đại học, lý luận chính trị, quản lý nhà nước theo ngạch chuyên viên, chuyên viên chính, các lớp bồi dưỡng kỹ năng văn phòng....Việc xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng mới chỉ dựa trên các bảng biểu thống kê có sẵn, chưa chú trọng đến việc công chức tham gia các lớp này có phù hợp với lĩnh vực mà công chức đang phụ trách hay không hay chủ yếu đi học để lấy bằng giúp chuẩn hóa theo quy định. Các lớp bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ nêu trên do Sở, Chi cục chuyên ngành tổ chức và gửi văn bản đến cá văn phòng chuyên môn liên quan, ví dụ như: Sở nông nghiệp và phát triển nông thôn, Sở Công thương, Sở Khoa học công nghệ tổ chức bồi dưỡng tập huấn nghiệp vụ lĩnh vực họ quản lý và các đơn vị cơ sở cứ theo đó cử cán bộ theo học, tuy nhiên việc cử cán bộ theo học như vậy là mang tính bị động, do các đơn vị cơ sở ít có kế hoạch xây dựng trước, các đơn vị cử người đi theo kiểu ai có thời gian thì tham gia để không ảnh hưởng tới công việc tại đơn vị mà không cần biết tới các lớp bồi dưỡng đó có phù hợp cho cán bộ công chức của mình hay không. Đặc biệt, những cán bộ công chức thực sự cần đào tạo, bồi dưỡng nhưng lại có nhiệm vụ kiêm nhiệm nhiều vị trí, nhiều lĩnh vực sẽ rất khó để dành thời gian tham gia.

2.2.2. Thực trạng về kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng

UBND huyện Hà Trung xây dựng Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức đã bám sát mục tiêu dựa trên kết quả phân tích nhu cầu đào tạo do các phòng, ban, đơn vị trực thuộc báo cáo dự kiến từ đầu năm. UBND huyện Hà Trung chỉ đạo các phòng chuyên môn hợp với các bên liên quan nhằm rà soát lại nhu cầu đào tạo trong kế hoạch trước khi làm tờ trình, trình cấp trên phê duyệt. Bản kế hoạch đào tạo được lập chi tiết: số lớp đào tạo, số học viên, thời gian, dự trù kinh phí, giao nhiệm vụ cụ thể.... Kế hoạch được xây dựng vào đầu năm cụ thể như sau:

a. Mục đích

- Nâng cao kiến thức, năng lực quản lý kinh tế xã hội, điều hành các hoạt động trong đơn vị và thực thi công vụ cho cán bộ.

- Xây dựng đội ngũ công chức, viên chức chuyên nghiệp, có phẩm chất tốt, đầy đủ năng lực thực hiện nhiệm vụ được giao và đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn chức danh công chức trong từng lĩnh vực mình đảm nhận.

- Xây dựng đội ngũ công chức cơ sở có chuyên môn tốt, có khả năng tổ chức, quản lý; kỹ năng xử lý công vụ thành thạo, đặc biệt là cầu nối gắn kết mối quan hệ giữa chính quyền và nhân dân.

- Giáo dục đạo đức công vụ, tăng cường ý thức tổ chức kỷ luật cho công chức nhằm nâng cao trách nhiệm công tác của công chức từ cấp huyện đến cấp cơ sở trên địa bàn huyện Hà Trung.

b. Yêu cầu

- Tiếp tục đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ công chức tại UBND huyện Hà Trung trên nguyên tắc tiết kiệm, tập trung, hiệu quả, lựa chọn nội dung, đúng đối tượng và thực hiện đúng các quy định hiện hành về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức địa phương.

- Chương trình tập huấn, bồi dưỡng xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ công việc của cán bộ công chức, gắn với mục tiêu, nhiệm vụ trọng tâm của từng đơn vị và của toàn huyện.

- Việc phân công, phân cấp trong tổ chức đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức, chức vụ lãnh đạo, quản lý thực hiện theo đúng quy định hiện hành.

- Nâng cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong tổ chức bồi dưỡng theo yêu cầu của vị trí việc làm, kiến thức, kỹ năng chuyên ngành cho công chức thuộc thẩm quyền quản lý.

c. Về đối tượng đào tạo, bồi dưỡng

Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng là các công chức làm việc tại các phòng ban chuyên môn, cán bộ quản lý thuộc UBND huyện Hà Trung

d. Kế hoạch thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng

- Căn cứ theo đơn đăng ký học và yêu cầu thực tiễn tập trung đào tạo, bồi dưỡng các kiến thức chuyên môn của các cán bộ công chức huyện Hà Trung, phòng Nội vụ huyện xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và phối hợp với các phòng ban chuyên môn thẩm định nội dung, đề cương chuyên đề tập huấn. Danh sách cán bộ công chức viên chức đảm bảo theo đúng nội dung và thành phần tham dự các lớp tập huấn. Phòng Nội vụ sẽ tham mưu cho UBND huyện ra quyết định mở lớp tập huấn theo kế hoạch.

- Văn phòng chịu trách nhiệm tham mưu: nội dung, số lượng học viên, mời báo cáo viên tham gia giảng dạy và chịu trách nhiệm về chất lượng các lớp tập huấn do đơn vị đề xuất tổ chức, phối hợp với Phòng Nội vụ đánh giá chất lượng hiệu quả lớp tập huấn, bồi dưỡng theo quy định, chịu trách nhiệm bố trí địa điểm, cơ sở vật chất phục vụ công tác tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng đã được UBND huyện Hà Trung phê duyệt.

- Giao phòng TCKH tham mưu, đề xuất nguồn kinh phí, theo dõi công tác thanh quyết toán kinh phí tổ chức các lớp tập huấn trên địa bàn huyện theo đúng quy định

đ. Hình thức tổ chức

- Lớp tập huấn, bồi dưỡng được tổ chức theo địa bàn và theo đối tượng trên địa bàn.

- Hình thức tổ chức bồi dưỡng là thảo luận nhóm, trao đổi học tập kinh nghiệm của các mô hình điển hình.

- Tổ chức kiểm tra đánh giá kết quả, thông báo ban chỉ đạo lớp học và đơn vị cử học viên đi học, báo cáo việc tổ chức lớp học theo tháng, quý, 6 tháng và theo năm.

e. Lựa chọn giảng viên và cơ sở vật, kinh phí

- Để tổ chức các lớp bồi dưỡng, tập huấn huyện Hà Trung bố trí hội trường lớn và phối hợp với các đơn vị đào tạo để tổ chức mở lớp theo kế hoạch: Hội trường huyện, hội trường Trung tâm Chính trị huyện, Hội trường Huyện ủy...

- Lãnh đạo thực hiện thanh quyết toán kinh phí tổ chức các lớp tập huấn bồi dưỡng cho công chức theo đúng quy định.

Bảng 2.8. Dự toán kinh phí đào tạo, bồi dưỡng công chức huyện Hà Trung giai đoạn 2020 - 2022

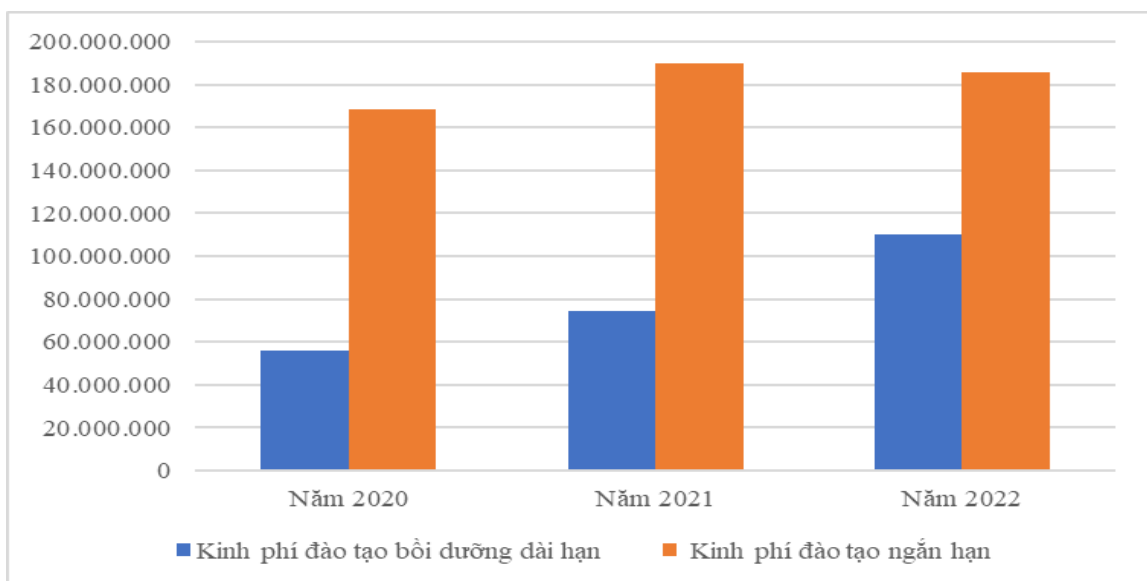
Đơn vị tính: đồng

Nội dung	Năm 2020	Năm 2021	Năm 2022
1. Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng dài hạn	58.125.150	72.115.720	102.117.560
2. Kinh phí đào tạo ngắn hạn	162.167.500	187.226.000	198.550.460
Tổng	220.292.650	259.341.720	300.668.020

Nguồn: Phòng Tài chính - Kế hoạch huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa
Số liệu ở bảng 2.8 cho thấy:

Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng công chức UBND huyện Hà Trung hàng năm lập dự toán đều có xu hướng tăng dần và được HĐND huyện thông qua, bao gồm cả kinh phí đào tạo, bồi dưỡng dài hạn và kinh phí đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn. Về kinh phí đào tạo, bồi dưỡng dài hạn năm 2021 tăng 13.990.570 đồng, tương ứng với tỷ lệ 24,07%. Năm 2022 tăng 30.001.840 đồng, tương ứng với tỷ lệ 41,6%. Về kinh phí đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn năm 2021 tăng 25.058.500 đồng, tương ứng với tỷ lệ 15,45%. Năm 2022 tăng 11.324.460 đồng, tương ứng với tỷ lệ 6,05%.

Các số liệu trên cho thấy UBND huyện Hà Trung rất quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, coi công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức là nhiệm vụ quan trọng, có vai trò lớn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của huyện. Nguồn kinh phí dành cho đào tạo, bồi dưỡng năm sau cao hơn năm trước, tỷ lệ kinh phí trích từ ngân sách cho công tác đào tạo, bồi dưỡng được cân đối hợp lý để đảm bảo huyện có một lực lượng nguồn công chức chất lượng tốt.



Hình 2.9. Biến động dự toán kinh phí đào tạo, bồi dưỡng công chức huyện Hà Trung giai đoạn 2020 - 2022

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

Trên cơ sở xác định nhu cầu và xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Hà Trung, phòng nội vụ huyện tiến hành thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo chỉ đạo của cơ quan cấp trên đối với những khóa học theo kế hoạch của Sở nội vụ tỉnh Thanh Hóa, chủ động thực hiện đối với các kế hoạch học tập nâng cao trình độ và tổ chức các lớp bồi dưỡng ngắn hạn theo kế hoạch riêng của huyện. Kết quả thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng trong giai đoạn 2020 - 2022 như sau:

Bảng 2.9. Thống kê việc thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Hà Trung giai đoạn 2020 - 2022

Đơn vị tính: công chức

Nội dung bồi dưỡng	Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022	
	TH	KH	TH	KH	TH	KH
Đào tạo chuyên môn						
- Tiến sĩ trong nước	0	0	0	0	1	1
- Thạc sĩ trong nước	2	3	3	3	4	3
Đào tạo trung cấp LLCT						
- Đương chức	5	5	8	8	0	0
- Quy hoạch	6	6	7	7	5	5
Đào tạo cao cấp LLCT						
- Đương chức	3	3	0	0	0	0
quy hoạch	5	5	3	3	6	6
tín học cơ bản	7	5	8	8	12	15
ngoại ngữ	0	0	0	0	2	2
Bồi dưỡng ngắn hạn phục vụ chuyên môn	20	20	25	25	38	53

Nguồn: Phòng Nội vụ, huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa

Số liệu ở bảng 2.9 cho thấy:

Phần lớn các nội dung đào tạo, bồi dưỡng đều đảm bảo theo kế hoạch. Chỉ có một số ít nội dung không đạt cụ thể như: Năm 2020 số cán bộ đào tạo thạc sĩ trong nước chỉ đạt 66,67% do có 1 cán bộ sức khỏe không đảm bảo xin chuyển kế hoạch sang năm 2021. Đối với nội dung này năm 2021 và năm 2022 đều thực hiện đạt kết quả tốt. Năm 2022 số công chức tham gia bồi dưỡng ngắn hạn phục vụ chuyên môn chỉ đạt 71,7% trong khi kế hoạch lập là

100% công chức phải tham gia nội dung này. Nguyên nhân là do một số công chức lãnh đạo còn tham gia học cao cấp lý luận chính trị, một số chuyên viên phải luân phiên đảm nhận những công việc được giao. Chính vì vậy, số chưa tham gia chuyển sang kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng năm 2023.

Có thể thấy rằng, trong giai đoạn 2020 - 2022, công chức của UBND huyện Hà Trung đã tham gia các lớp học tập bồi dưỡng chuyên môn, kiến thức lý luận chính trị, các lớp nâng cao kỹ năng tại các vị trí công việc. Cán bộ đã có nhu cầu và thực hiện việc học tập ở trình độ đại học và sau đại học (thạc sĩ, tiến sĩ). Ngoài ra, UBND huyện còn xây dựng và tổ chức các lớp bồi dưỡng chuyên môn cho các chuyên viên đơn vị gắn với vị trí việc làm, góp phần hỗ trợ cho công tác mà các cán bộ công chức đảm nhiệm.

Trong những năm qua, đã cử công chức tham gia các lớp bồi dưỡng theo kế hoạch của Sở nội vụ: công chức phòng Tài nguyên - Môi trường thì tham gia bồi dưỡng các kiến thức về quản lý môi trường, tài nguyên nước và khoáng sản; thanh, kiểm tra giải quyết tranh chấp khiếu nại về đất đai và môi trường...; công chức phòng Tài chính tham gia bồi dưỡng về ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý tài chính, các thông tư, nghị định mới về công tác tài chính kế toán...

a. Về thực hiện thời gian đào tạo, bồi dưỡng

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

- Đối với các lớp bồi dưỡng do UBND huyện Hà Trung tổ chức: căn cứ nhu cầu bồi dưỡng, các phòng ban chuyên môn xây dựng kế hoạch, nội dung, chương trình bồi dưỡng; phối hợp với Văn phòng HĐND và UBND huyện để đăng ký thời gian cụ thể mở các lớp bồi dưỡng đảm bảo không chồng chéo,

trùng lặp. Các lớp do UBND huyện Hà Trung tổ chức thường kéo dài từ 01-02 ngày/lớp.

- Do yêu cầu về công chức cấp huyện nên 100% cán bộ huyện Hà Trung đã có bằng đại học. Chính vì vậy đào tạo đối với công chức huyện Hà Trung chủ yếu là đào tạo đại học văn bằng 2 cho phù hợp với vị trí công tác hoặc đào tạo sau đại học. Về nhu cầu đào tạo chuyên môn đại học, sau đại học mà công chức tự chi trả các khoản kinh phí, học ngoài giờ hành chính, vào thứ bảy, chủ nhật hoặc sau giờ làm việc các ngày thường, công chức phải có báo cáo bằng văn bản trước khi dự tuyển và có cam kết việc học tập không ảnh hưởng đến thời gian thực hiện nhiệm vụ được giao.

b. Về việc mời đội ngũ giảng viên thỉnh giảng

Đối với các khóa học tập bồi dưỡng do UBND tỉnh Thanh Hóa tổ chức và các chương trình học tập bồi dưỡng đại học, sau đại học phụ thuộc vào UBND tỉnh và các cơ sở đào tạo. Thường xuyên mời các báo cáo viên, giảng viên tại các trường Đại học trong tỉnh và cả nước, các trung tâm bồi dưỡng của tỉnh, trường Chính trị tỉnh thì đối với các nội dung bồi dưỡng, hướng dẫn chuyên môn nghiệp vụ huyện mời báo cáo viên là lãnh đạo các phòng, ban chuyên môn thuộc huyện. Đối với các lớp bồi dưỡng theo chức danh, trực tiếp các đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ Huyện ủy, Thường trực Huyện ủy, Thường trực HĐND, Lãnh đạo UBND huyện soạn bài, giảng bài. 100% báo cáo viên cấp huyện sử dụng giáo án điện tử khi lên lớp.

c. Về đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị đối với hoạt động đào tạo, bồi dưỡng Ủy ban nhân dân huyện

Những năm gần đây công tác quản lý đào tạo công chức đã đi vào nề nếp, cơ sở vật chất phục vụ công tác đào tạo công chức đang dần đáp ứng yêu cầu đặt ra. Huyện Hà Trung quan tâm đầu tư phát triển cơ sở vật chất giúp

hoạt động đào tạo, bồi dưỡng phát huy chất lượng và hiệu quả, cơ sở vật chất, thiết bị ngày càng khang trang. Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện Hà Trung đã đạt Trung tâm chuẩn, được mở rộng đảm bảo quy mô đáp ứng số lượng đào tạo cán bộ công chức đến 200 người, phòng ốc khang trang, sạch đẹp phục vụ hoạt động bồi dưỡng ngắn và dài hạn.

Bên cạnh đó, huyện Hà Trung quan tâm đầu tư thiết bị phục vụ công tác giảng dạy theo yêu cầu nhiệm vụ của thời kỳ đổi mới, khai thác và sử dụng trang thiết bị an toàn, hiệu quả nhằm phục vụ tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng hàng năm. Các phòng học đều có đầy đủ các thiết bị như: bàn, ghế, âm thanh, máy chiếu, điều hòa, quạt điện, hệ thống ánh sáng.... Các phòng làm việc được trang bị máy tính, máy móc văn phòng phục vụ công việc và quản lý chuyên môn. Huyện Hà Trung quan tâm đầu tư sửa chữa, mua sắm thêm nhiều các thiết bị mới trong giảng dạy và học tập, phục vụ tốt nhất cho nhu cầu giảng dạy và học tập của các đối tượng giảng viên và học viên.

d. Về kinh phí đào tạo, bồi dưỡng công chức

Căn cứ vào dự toán kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, UBND huyện Hà Trung giao cho Phòng Tài chính - kế hoạch đảm bảo nguồn kinh phí đầy đủ phục vụ cho hoạt động này. Kết quả thực hiện kinh phí đào tạo, bồi dưỡng được thể hiện ở bảng 2.11. Trong giai đoạn 2020 - 2022, kinh phí thực hiện đào tạo, bồi dưỡng có xu hướng tăng. Năm 2020 số kinh phí thực hiện đào tạo, bồi dưỡng là 224.276.350 đồng, đến năm 2021 là 264.150.737 đồng (tăng 39.874.387 đồng, tương ứng với tỷ lệ 17,78%). Năm 2022 kinh phí thực hiện đào tạo, bồi dưỡng là 295.950.450 đồng (tăng 31.799.713 đồng, tương ứng với tỷ lệ 12,04%).

Chúng ta cùng quan sát bảng sau:

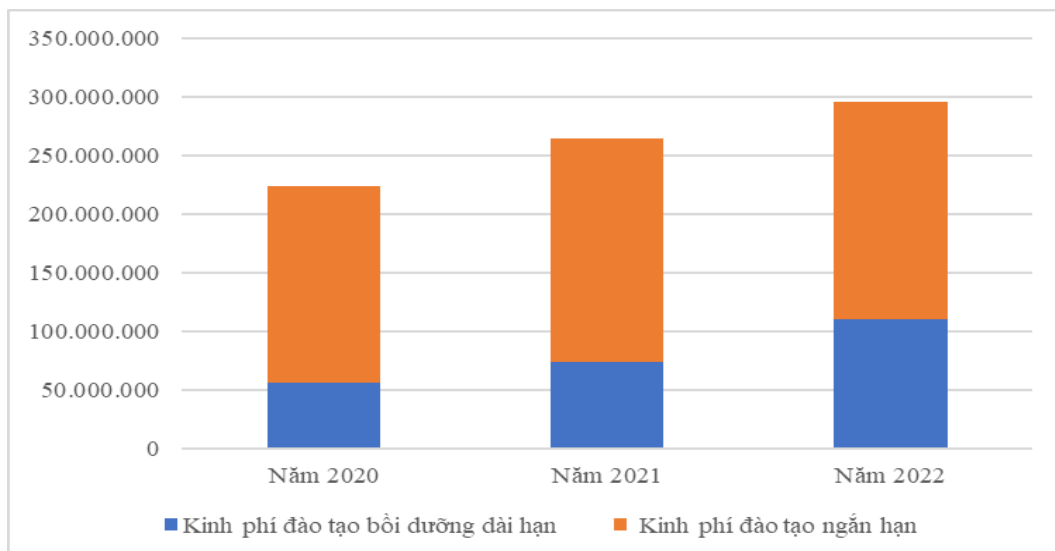
Bảng 2.10. Kết quả thực hiện kinh phí đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Hà Trung giai đoạn 2020 - 2022

Đơn vị tính: đồng

Nội dung bồi dưỡng	Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022	
	TH	KH	TH	KH	TH	KH
1. Kinh phí ĐTBD dài hạn	58.125.150	56.125.800	72.115.720	74.250.187	102.117.560	110.150.000
2. Kinh phí ĐT ngắn hạn	162.167.500	168.150.550	187.226.000	189.900.550	198.550.460	185.800.450
Tổng	220.292.650	224.276.350	259.341.720	264.150.737	300.668.020	295.950.450

Nguồn: Phòng Tài chính - Kế hoạch, huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa

Như vậy, so với kinh phí theo kế hoạch, như đã phân tích ở số đối tượng thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng có sự biến động nhỏ so với kế hoạch do đó nguồn kinh phí cũng điều chỉnh so với dự toán. Ngoài ra, kinh phí thực hiện đôi khi cũng bị biến động theo giá cả của các yếu tố đầu vào như kinh phí in ấn, kinh phí nước uống, kinh phí sửa chữa tài sản cố định...



Hình 2.10. Tình hình thực hiện kinh phí đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Hà Trung

2.2.4. Thực trạng đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng

Trong nội dung đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Hà Trung, tác giả nhìn nhận ở cả hai góc độ: (i) Đánh giá từ phía người học và (ii) Đánh giá từ phía đơn vị sử dụng cán bộ. Từ đánh giá từ hai bên để UBND huyện Hà Trung có cơ sở rút kinh nghiệm và đưa ra được các nhiệm vụ, giải pháp tổ chức hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức tốt hơn cho những năm tới.

2.2.4.1. Kết quả đánh giá từ phía người học

Để có cơ sở đánh giá hoạt động đào tạo, bồi dưỡng từ phía người học, tác giả tiến hành phát phiếu khảo sát toàn bộ công chức của UBND huyện Hà Trung (53 công chức) về các nội dung như: Chương trình đào tạo, bồi dưỡng; Đội ngũ giảng viên; Cơ sở vật chất; Mức độ hài lòng sau khi được tham gia hoạt động đào tạo, bồi dưỡng; Đánh giá, nhận xét về những thay đổi tích cực trong thực thi công việc sau khi tham gia hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Kết quả cụ thể cho các nội dung như sau:

a. Đánh giá về chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức

Bảng 2.11. Kết quả khảo sát công chức UBND huyện Hà Trung về chương trình đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 2020 - 2022

STT	Nội dung	Mức độ đồng ý					Điểm trung bình
		1	2	3	4	5	
1	Công chức được cung cấp đầy đủ thông tin về chương trình	0	0	0	18	35	4,66
2	Mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng rõ ràng, bám sát thực tiễn	0	0	21	17	15	3,89
3	Phân bổ phù hợp giữa lý thuyết và thực hành	0	2	20	14	17	3,87
4	Thời gian tổ chức lớp học hợp lý	0	3	22	15	13	3,72
Trung bình chung							4,03

Nguồn: SPSS

Số liệu ở bảng 2.11 cho thấy: Chương trình đào tạo, bồi dưỡng được đánh giá tốt với điểm trung bình là 4,03 điểm - Mức 4, trong đó nội dung “Công chức được cung cấp đầy đủ thông tin về chương trình” được đánh giá hài lòng hơn cả với điểm trung bình là 4,66 điểm - Mức 5, các nội dung còn lại được đánh giá ở mức 4 trong đó nội dung “Phân bổ phù hợp giữa lý thuyết và thực hành” có 2 ý kiến đánh giá chưa hài lòng, 20 ý kiến đánh giá ở mức trung bình, điều này cho thấy đôi khi chương trình đào tạo vẫn còn nặng lý thuyết, việc thực hành, đi thực tế còn chưa nhiều, nội dung “Thời gian tổ chức lớp học hợp lý” chẳng hạn như cán bộ phòng Tài chính - Kế hoạch ở những thời điểm cuối năm bận rộn đôi khi rất khó sắp xếp tham gia các lớp bồi dưỡng do Sở nội vụ tổ chức.

b. Đánh giá về cơ sở vật chất

Theo đánh giá của công chức UBND huyện Hà Trung thì cơ sở vật chất phục vụ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng được đánh giá đầy đủ, vận hành tốt và đảm bảo đầy đủ cho học viên. Kết quả cả 3 nội dung đều được đánh giá với mức tốt trở lên và không có ý kiến nào không hài lòng. Điều này cũng phù hợp với thực tế đầu tư sửa chữa cơ sở vật chất của huyện Hà Trung trong thời gian vừa qua.

Bảng 2.12. Kết quả khảo sát công chức UBND huyện Hà Trung về cơ sở vật chất giai đoạn 2020 - 2022

STT	Nội dung	Mức độ đồng ý					Điểm trung bình
		1	2	3	4	5	
1	Phòng học đảm bảo số lượng học viên	0	0	0	22	31	4,58
2	Tài liệu phục vụ học tập được cung cấp đầy đủ	0	0	20	22	11	3,83
3	Trang thiết bị phục vụ học tập được trang bị đầy đủ, vận hành tốt	0	0	18	17	18	4,00
Trung bình chung							4,14

Nguồn: SPSS

c. Đánh giá về giảng viên

Kết quả đánh giá giảng viên rất cần thiết để nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng do Giảng viên là người trực tiếp truyền tải các thông tin, nội dung đào tạo, bồi dưỡng đến cho các cán bộ công chức. Kết quả khảo sát được tổng hợp cụ thể như sau:

Bảng 2.13. Kết quả khảo sát công chức UBND huyện Hà Trung về đội ngũ giảng viên giai đoạn 2020 - 2022

STT	Nội dung	Mức độ đồng ý					Điểm trung bình
		1	2	3	4	5	
1	Có trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng	0	0	0	22	31	4,58
2	Sử dụng các phương pháp giảng dạy linh hoạt và phù hợp	0	6	28	14	5	3,34
3	Có khả năng truyền đạt rõ ràng, dễ hiểu	0	5	22	14	12	3,62
4	Thực hiện kiểm tra, đánh giá chính xác, khách quan	0	7	26	12	8	3,40
Trung bình chung							3,74

Nguồn: SPSS

Số liệu ở bảng 2.13 cho thấy:

Giảng viên được đánh giá rất cao ở trình độ chuyên môn (với điểm trung bình là 4,58 điểm), tiếp theo là có khả năng truyền đạt rõ ràng, dễ hiểu (với điểm trung bình là 3,62 điểm) tuy nhiên vẫn có 5 ý kiến không hài lòng. Các nội dung được đánh giá thấp hơn là việc thực hiện kiểm tra đánh giá đảm bảo tính chính xác, khách quan (với điểm trung bình là 3,4 điểm) và việc sử dụng các phương pháp giảng dạy linh hoạt và phù hợp (với điểm trung bình là 3,34

điểm). Như vậy, có thể thấy việc kiểm tra đánh giá của giáo viên chưa thực sự khách quan, đôi khi còn “cào bằng”, các phương pháp giảng dạy đôi khi còn nặng lý thuyết chưa có đổi mới và linh hoạt.

d. Đánh giá mức độ hài lòng sau khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng

Bảng 2.14. Kết quả khảo sát công chức UBND huyện Hà Trung về mức độ hài lòng sau khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 2020 - 2022

TT	Nội dung	Mức độ đồng ý					Điểm trung bình
		1	2	3	4	5	
1	Mục tiêu học tập của học viên phù hợp với mục tiêu của khóa đào tạo, bồi dưỡng?	0	0	18	16	19	4,02
2	Khả năng áp dụng các kiến thức, kỹ năng vào công việc	0	0	25	17	11	3,74
3	Mức độ hài lòng về công việc sau đào tạo, bồi dưỡng	0	0	28	15	10	3,66
Trung bình chung							3,81

Nguồn: SPSS

Kết quả khảo sát ở bảng 2.14 cho thấy:

Công chức hài lòng sau khi tham gia học tập bồi dưỡng với điểm trung bình là 3,81 điểm trong đó nội dung “Mục tiêu học tập của học viên phù hợp với mục tiêu của khóa đào tạo, bồi dưỡng” có điểm trung bình là 4,02 điểm được đánh giá hài lòng nhất, tiếp theo là nội dung “Khả năng áp dụng các kiến thức, kỹ năng vào công việc” được đánh giá hài lòng với điểm trung bình là 3,74 điểm và cuối cùng nội dung “Mức độ hài lòng về công việc sau đào tạo, bồi dưỡng” được đánh giá với điểm trung bình là 3,66 điểm.

đ. Đánh giá mức độ cải thiện trong công việc sau đào tạo, bồi dưỡng

Mục tiêu của đào tạo, bồi dưỡng là nhằm cải thiện công việc thông qua việc vận dụng kiến thức kỹ năng vào thực tiễn công việc và giải quyết vấn đề,

tăng tính chủ động trong công việc và mong muốn được thăng tiến trong công việc. Kết quả khảo sát các nội dung này như sau:

Bảng 2.15. Kết quả khảo sát công chức UBND huyện Hà Trung về mức độ cải thiện trong công việc sau đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 2020 - 2022

TT	Nội dung	Mức độ đồng ý					Điểm trung bình
		1	2	3	4	5	
1	Kỹ năng vận dụng kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ vào thực tiễn công việc	0	3	28	16	6	3,47
2	Kỹ năng giải quyết vấn đề	0	5	25	17	6	3,45
3	Tính chủ động, tích cực, trách nhiệm trong công việc	0	4	30	16	3	3,34
4	Cơ hội thăng tiến trong tương lai	0	8	31	12	2	3,15
Trung bình chung							3,35

Nguồn: SPSS

Như vậy nhìn chung việc đánh giá những thay đổi trong công việc sau khi tham gia học tập bồi dưỡng ở mức trung bình với 3,35 điểm trong đó việc tăng cường vận dụng các kiến thức chuyên môn nghiệp vụ vào thực tiễn công việc được đánh giá cao nhất với 3,47 điểm, tiếp theo là tăng cường kỹ năng giải quyết vấn đề được đánh giá với 3,45 điểm. Các nội dung còn lại được đánh giá ở mức trung bình đó là “Tính chủ động, tích cực, trách nhiệm trong công việc” và “Cơ hội thăng tiến trong tương lai”. Tất cả các nội dung đều có ý kiến không hài lòng cho thấy sau học tập bồi dưỡng hiệu quả công việc được cải thiện ở mức trung bình, chưa thực sự rõ rệt.

2.2.4.2. Kết quả phỏng vấn từ phía đơn vị sử dụng

Để có thể đánh giá thêm về kết quả của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, chúng tôi tiến hành phỏng vấn trực tiếp ông Nguyễn Ngọc Thức, Chủ tịch UBND huyện Hà Trung. Nội dung phỏng vấn tập trung vào các câu hỏi đó là:

Câu hỏi 1: Xin ông cho biết những thay đổi về năng lực nghề nghiệp và kỹ năng của công chức tại đơn vị sau khi tham gia hoạt động đào tạo, bồi dưỡng trong giai đoạn 2020-2022?

Câu hỏi 2: Kết quả học tập bồi dưỡng công chức có là tiêu chí để đơn vị xem xét khi thực hiện công tác cán bộ?

Qua phỏng vấn cho thấy có những thay đổi tích cực của công chức tại các phòng ban sau khi tham gia các đợt học tập, bồi dưỡng. Kết quả rõ ràng nhất đó là kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị và việc ứng dụng chuyển đổi số trong giải quyết công việc từ đó giảm thời gian xử lý dữ liệu, đem lại sự hài lòng cho người dân, tiến độ giải quyết thủ tục hành chính luôn đạt 99% trở lên. Bên cạnh đó, thông qua hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức tự tin và chủ động hơn trong giao tiếp. Những công chức có nỗ lực học tập đều được quan tâm và xem xét khi xây dựng quy hoạch cán bộ ở từng giai đoạn. Nhìn chung, trong thời gian qua dưới góc độ những người quản lý công chức tại huyện Hà Trung, ông Nguyễn Ngọc Thức đánh giá cao những kết quả và sự nỗ lực của chính bản thân công chức trong việc tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng do chính cơ quan tổ chức và các chương trình học tập nâng cao trình độ theo nguyện vọng của bản thân. Đây chính là động lực để đơn vị tiếp tục triển khai tốt hơn nữa các hoạt động học tập bồi dưỡng trong thời gian tiếp theo.

2.3. Đánh giá thực trạng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Hà Trung

2.3.1. Những kết quả đạt được

Qua phân tích thực trạng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Hà Trung cho thấy những kết quả đạt được cụ thể như sau:

- Về đội ngũ công chức: Hiện nay 100% công chức của huyện Hà Trung đều có trình độ đại học và trên đại học, hàng năm số bồi dưỡng lý luận chính trị và số bồi dưỡng tin học và ngoại ngữ đều tăng lên.

- *Về kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng*: Cơ bản được xây dựng bám sát theo các mục tiêu và nhu cầu đã xác định từ trước. Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng được lập cụ thể bao gồm các nội dung như: Sự phân công trách nhiệm của từng phòng ban; Kế hoạch về hình thức tổ chức; Kế hoạch về lựa chọn giảng viên cho từng lớp học; Kế hoạch về cơ sở vật chất và nguồn kinh phí.

- *Về tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng*: Trong những năm qua huyện đã cử cán bộ tham gia đào tạo, bồi dưỡng cơ bản dựa trên kế hoạch, nhiều nội dung đào tạo được thực hiện vượt trên kế hoạch, việc bồi dưỡng theo vị trí công việc đã được quan tâm. Đội ngũ giảng viên thỉnh giảng được lựa chọn từ các cơ sở đào tạo uy tín và một số lãnh đạo có kinh nghiệm và chuyên môn của huyện Hà Trung. Quan tâm đầu tư cơ sở vật chất, sửa sang khang trang đáp ứng cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng.

- *Về đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng*: Từ cả phía người học và lãnh đạo quản lý đều cho thấy những kết quả tích cực từ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức trong thời gian qua. Các công chức sau đào tạo đều có sự trưởng thành về mọi mặt, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc; có sự chuyển biến tốt về năng lực làm việc, kỹ năng thực thi công vụ và có nhận thức đầy đủ về nhiệm vụ của Đảng và Nhà nước, vận dụng tốt các chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước vào thực hiện nhiệm vụ được giao.

2.3.2. Một số tồn tại, hạn chế

Thời gian qua, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức huyện Hà Trung đạt được nhiều kết quả đáng khích lệ, tuy nhiên vẫn còn một số hạn chế, tồn tại, cụ thể như sau:

- Việc xác định nhu cầu chưa có quy trình khoa học, chủ yếu dựa vào các mẫu biểu thông kê có sẵn, nhu cầu học đại học và sau đại học chủ yếu dựa trên chuyên ngành có sẵn, nhiều công chức tốt nghiệp cao đẳng hoặc đại học chuyên ngành chưa thực sự phù hợp với vị trí việc làm.

- Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng có thời điểm còn trùng lặp; mang tính khái quát, chung chung, chưa đạt được mục tiêu kiến thức cần thiết cho từng loại công chức, thời lượng lý thuyết và thực tiễn chưa hợp lý, còn mang nặng lý thuyết, chưa được ứng dụng nhiều kinh nghiệm thực tiễn, ít tổ chức các buổi đi học tập kinh nghiệm thực tiễn, thăm các mô hình..., các nội dung đào tạo chuyên sâu cho từng vị trí công việc chưa được chú trọng, quan tâm nhiều.

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

- Công tác sử dụng cán bộ sau đào tạo, bồi dưỡng cũng cần được quan tâm do còn những bất cập. Có thể nhận thấy rằng tâm lý ngại đào tạo, bồi dưỡng của công chức cũng xuất phát từ việc có rất nhiều trường hợp sau khi được cử đi đào tạo, bồi dưỡng lại không được sử dụng hợp lý. Thêm vào đó, chính sách khen thưởng, kỷ luật còn chưa phát huy được hết hiệu quả đối với công tác này khiến nhiều hệ quả tiêu cực xảy ra như việc mất động lực phấn đấu, học tập...

2.3.3. Nguyên nhân

Những tồn tại, hạn chế nêu trên xuất phát từ những nguyên nhân như sau:

- Điều kiện kinh tế - xã hội huyện Hà Trung tuy phát triển mạnh mẽ vài năm gần đây nhưng cơ bản vẫn là kinh tế nông nghiệp. Tốc độ tăng giá trị sản xuất bình quân hằng năm còn thấp, thu nhập bình quân đầu người chưa cao, tổng huy động vốn đầu tư phát triển chưa đáp ứng được yêu cầu.... nên toàn bộ nguồn lực của huyện cùng nguồn lực của cấp trên đa phần đầu tư vào phát triển kinh tế xã hội. Việc đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có lúc, có thời điểm chưa đáp ứng được như cầu.

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

Nguồn ngân sách dành cho hoạt động bồi dưỡng đào tạo cán bộ công chức còn nhiều hạn chế, việc cấp kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ công chức tuy có cao hơn so với giai đoạn trước nhưng so với xu thế phát triển thị trường hiện nay vẫn chưa tương xứng, nhất đối với việc đào tạo dài hạn các cán bộ trẻ, đưa cán bộ đi đào tạo sau đại học...

- Một bộ phận cán bộ lãnh đạo quản lý đơn vị có nhận thức chưa rõ ràng, chưa quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng trong đơn vị mình. Điều này có thể thấy thông qua việc có đi học hay không đi học đều không thay đổi, khi lấy ý kiến đánh giá thường rất thờ ơ. Các đối tượng này nhiều năm làm việc theo thói quen, không học vẫn làm được việc và vẫn được đánh giá hoàn thành nhiệm vụ được giao. Đây chính là nguyên nhân chính cản trở nhu cầu tham gia đào tạo, bồi dưỡng của cán bộ huyện Hà Trung.

- Mặc dù các đơn vị cơ sở tạo điều kiện cho công chức đi học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ nhưng thực tế một số công chức ở cơ sở kiêm nhiệm rất nhiều công việc cùng lúc nên không thể sắp xếp thời gian để tham gia học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ. Đa phần những cán bộ này làm việc dựa theo kinh nghiệm thực tiễn nên không có sự đột phá trong năng lực thực thi công vụ.

Tiểu kết chương 2

Huyện Hà Trung là huyện đồng bằng phía Bắc của tỉnh Thanh Hóa. Trong những năm gần đây, huyện đã đạt được nhiều thành tựu trong phát triển kinh tế - xã hội. Để đạt được những kết quả trên phải kể đến sự nỗ lực của đội ngũ cán bộ, công chức của huyện trong việc thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn trong lĩnh vực được giao.

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là hết sức cần thiết trong đó với chức năng nhiệm vụ của công chức hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đóng vai trò quan trọng. Với tính cấp thiết đó, quan trọng ấy, trong những năm qua huyện Hà Trung rất quan tâm đến hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức.

Kết quả phân tích ở chương 2 cho thấy trong giai đoạn 2020 - 2022, chất lượng đội ngũ công chức của UBND huyện Hà Trung đã được nâng lên hàng năm trong đó hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức đã được chú trọng. Huyện đã xác định nhu cầu đối với vị trí việc làm để xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện và kiểm tra hoạt động này. Từ cả phía người học và lãnh đạo quản lý đều cho thấy những kết quả tích cực từ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức trong thời gian qua. Có thể khẳng định, sau đào tạo, bồi dưỡng, công chức UBND huyện Hà Trung có sự chuyển biến tốt, có bản lĩnh chính trị vững vàng, tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, khả năng vận dụng tốt các chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước trong thực hiện nhiệm vụ để đạt hiệu quả cao.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức huyện Hà Trung vẫn còn một số hạn chế, tồn tại trong việc xác định nhu cầu chưa thực sự khoa học, nội dung và chương trình đào tạo,

bồi dưỡng chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn, công tác đánh giá kết quả đào tạo còn chung chung, chín sách khen thưởng, kỷ luật chưa còn hạn chế. Đồng thời tác giả cũng phân tích một số nguyên nhân dẫn đến hạn chế tồn tại.

Kết quả phân tích thực trạng ở chương 2 sẽ là cơ sở để tác giả đề xuất giải pháp ở chương 3 của luận văn này.

Chương 3
GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG
CÔNG CHỨC CỦA ỦY BAN NHÂN DÂN HUYỆN HÀ TRUNG,
TỈNH THANH HÓA

3.1. Định hướng phát triển của Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa

3.1.1. Định hướng chung

Với vị trí địa lý thuận lợi, nhiều lợi thế, huyện Hà Trung trở thành một trong những địa phương trọng điểm về phát triển kinh tế của tỉnh Thanh Hóa. Định hướng phát triển của huyện Hà Trung trong giai đoạn 2020 - 2025 định hướng năm 2030 đó là:

Một là, tập trung phát triển nông nghiệp theo hướng chuyên dịch mạnh sản xuất hàng hóa, ứng dụng công nghệ cao trong sản xuất, phát triển các sản phẩm nông nghiệp.

Hai là, phát triển công nghiệp gắn với phát triển đô thị huyện Hà Trung, dịch vụ và công nghệ hiện đại nhằm phát triển kinh tế của địa phương.

Ba là, tạo bước đột phá trong phát triển kinh tế gắn với du lịch, dịch vụ, tăng cường an ninh - quốc phòng, nâng cao chất lượng hoạt động văn hóa - xã hội, bảo đảm an sinh xã hội, nâng cao đời sống người dân. Năm 2025 đạt chuẩn huyện nông thôn mới, đến năm 2030 cơ bản đạt tiêu chí Đô thị loại IV.

3.1.2. Định hướng cụ thể

Từ những định hướng phát triển chung, huyện Hà Trung đặt ra những chỉ tiêu phát triển cụ thể trong giai đoạn 2020 - 2025 đó là:

- Tốc độ tăng giá trị sản xuất các năm 2024, 2025 phải đạt 30% trở lên.
- Thu nhập bình quân đầu người đến năm 2025 đạt 70 triệu đồng trở lên.
- Diện tích đất nông nghiệp được tích tụ, tập trung để sản xuất nông nghiệp quy mô lớn, ứng dụng công nghệ cao thời kỳ 2024 - 2025 đạt 140 ha.

- Tổng huy động vốn đầu tư phát triển thời kỳ 2024-2025 đạt 5.288 tỷ đồng.
- Tỷ lệ tăng thu ngân sách hàng năm là 12%.
- Tỷ lệ đô thị hóa năm 2025 đạt 20% trở lên
- Tổng số doanh nghiệp thành lập mới thời kỳ 2024-2025 là 68 doanh nghiệp trở lên.
- Tỷ lệ xã, thôn đạt chuẩn NTM năm đến 2025: Trong đó: 20% xã đạt chuẩn NTM kiểu mẫu.
- Tỷ lệ dân số nông thôn được dùng nước hợp vệ sinh đến năm 2025 đạt 100%. Trong đó, tỷ lệ dân số nông thôn được dùng nước sạch 70%.
- Hằng năm có trên 90% tổ chức cơ sở đảng, đảng viên được đánh giá, xếp loại từ hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.
- Tỷ lệ kết nạp đảng viên mới hằng năm trong giai đoạn 2025-2030 đạt từ 3 - 4% tổng số đảng viên

Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện nhiệm kỳ 2020-2025 những năm tiếp theo có những thời cơ, thuận lợi và khó khăn, thách thức đan xen. Nhân dân tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, sự điều hành của Chính quyền, hoạt động của MTTQ và các Đoàn thể ngày càng đổi mới, khối Đại đoàn kết ngày càng được tăng cường. Kinh tế tiếp tục phát triển, môi trường đầu tư kinh doanh ngày càng được cải thiện, kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội từng bước được đầu tư theo hướng đồng bộ, tạo thuận lợi cho thu hút đầu tư; cùng với những chủ trương, chính sách mới của Trung ương, của tỉnh được ban hành và sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, giúp đỡ của tỉnh và các bộ, ngành Trung ương. Đây là những yếu tố thuận lợi thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của huyện trong thời gian tới.

Tuy nhiên thời gian tới cũng gặp không ít nhưng khó khăn: những tác động tiêu cực của những mặt trái nền kinh tế thị trường và toàn cầu hóa gia tăng. Thêm vào đó tình hình thiên tai, dịch bệnh khó lường. Tăng trưởng kinh

tế và khả năng cạnh tranh của nhiều loại sản phẩm hàng hoá nông nghiệp chưa bền vững, đầu ra của sản phẩm chưa ổn định; tích lũy nội bộ nền kinh tế - xã hội của huyện còn thấp; nguồn thu tại chỗ từ cấp quyền SDD ở gặp nhiều khó khăn; tình trạng khiếu nại, khiếu kiện, nhất là về vấn đề bồi thường, hỗ trợ khi Nhà nước thu hồi đất thực hiện các dự án vẫn còn tiếp diễn. Chất lượng nguồn nhân lực còn hạn chế; đội ngũ cán bộ, nhất là ở cơ sở còn nhiều bất cập trước tình hình nhiệm vụ mới... Đó là những nhân tố khó khăn sẽ ảnh hưởng đến quá trình thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ nhiệm kỳ 2020-2025.

Trước tình hình trên, đòi hỏi Đảng bộ, chính quyền, Nhân dân huyện phải chủ động, sáng tạo, quyết tâm cao, nỗ lực lớn, hành động quyết liệt; tranh thủ tối đa các cơ hội và điều kiện thuận lợi; khắc phục có hiệu quả những mặt còn hạn chế, khuyết điểm để thực hiện nhiệm vụ chính trị của huyện; cán bộ công chức của UBND huyện Hà Trung cũng cần phải không ngừng nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng công tác để có thể hoàn thành tốt nhất các nhiệm vụ được giao, tạo niềm tin và sự đồng thuận của người dân góp phần đưa huyện Hà Trung trở thành trung tâm kinh tế phía Bắc của Thanh Hóa.

3.2. Quan điểm hoàn thiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa

Để đảm bảo nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Hà Trung, quan điểm hoàn thiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức tập trung vào một số nội dung như sau:

Một là, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức phải đảm bảo bám sát các mục tiêu về phát triển kinh tế - xã hội của huyện Hà Trung ở từng giai đoạn. Thúc đẩy đảm bảo và hoàn thành sớm các mục tiêu cụ thể mà Nghị quyết đại hội Đảng bộ huyện Hà Trung đã đưa ra.

Hai là, Tập trung đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức tại chỗ là chủ yếu, đồng thời kết hợp với thu hút, tuyển dụng nguồn nhân lực có trình độ chuyên sâu ở các ngành, lĩnh vực trọng điểm phục vụ phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của huyện.

Ba là, xây dựng đội ngũ công chức hành chính thật chuyên nghiệp, năng động, đáp ứng yêu cầu cải cách thủ tục hành chính. Cải cách hành chính theo hướng ứng dụng chuyên đổi số đồng thời đảm bảo giải quyết công việc nhanh chóng, gọn gàng.

Bốn là, đào tạo, bồi dưỡng gắn với nhu cầu ở từng vị trí. Căn cứ vào việc điều tra nhu cầu của các vị trí việc làm để thực hiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đảm bảo đáp ứng các mục tiêu cụ thể.

Năm là, nguồn lực tài chính cho công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cần được đảm bảo, đồng thời đẩy mạnh xã hội hóa để có thể huy động mọi nguồn lực để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức của huyện Hà Trung.

3.2.1. Mục tiêu

- Cơ sở vật chất kỹ thuật, hệ thống tổ chức quản lý cho đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức nói chung và công chức nói riêng đảm bảo gọn nhẹ, khoa học, phù hợp với mục tiêu, yêu cầu nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng;

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng công chức UBND huyện thực hiện theo các văn bản chỉ đạo của cấp trên, của Huyện ủy, UBND huyện; Trong đào tạo, bồi dưỡng đặc biệt cần quan tâm đến những nét đặc thù của huyện về điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội; đặc điểm đội ngũ công chức đảm bảo khách quan, khoa học, hợp lý, khả thi.

+ Điều động, biệt phái công chức theo hướng thích ứng và theo nguyện vọng của công chức, có gắn với quy hoạch đào tạo thực tiễn và kiến thức chuyên sâu toàn diện, kinh nghiệm, bản lĩnh để khi được bổ nhiệm, bố trí nhiệm vụ mới có đủ trình độ, bản lĩnh thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

+ Tập trung đào tạo công chức đáp ứng tiêu chuẩn về trình độ lý luận chính trị, kiến thức quản lý kinh tế, quản lý quốc phòng an ninh, kỹ năng ngoại ngữ, tin học. Phấn đấu đến 2025, 100% công chức UBND huyện đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn chức danh theo quy định trước khi bổ nhiệm ngạch, bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo quản lý.

+ Hàng năm đảm bảo ít nhất 80% công chức được cập nhật kiến thức pháp luật, được bồi dưỡng đạo đức công vụ và 70% công chức được bồi dưỡng cập nhật kiến thức kỹ năng phương pháp thực thi công vụ.

+ Xây dựng và triển khai các chương trình đào tạo và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ quản lý hành chính nhà nước tại địa phương

- Trong đào tạo, bồi dưỡng, trên cơ sở chức năng nhiệm vụ được giao, các đơn vị phòng ban thực hiện đăng ký theo nhu cầu đào tạo theo giai đoạn và hàng năm thực hiện theo quy định đảm bảo quy trình cử đi đào tạo trình độ đại học, sau đại học theo nhu cầu công việc, chức danh đảm nhiệm và quy hoạch của cấp có thẩm quyền.

+ UBND huyện kết hợp với các đơn vị đào tạo trong và ngoài địa phương tổ chức các lớp tập huấn triển khai hướng dẫn thực hiện các quy định của ngành, cập nhật các văn bản quy phạm pháp luật mới và hướng dẫn chuyên môn nghiệp vụ. Bồi dưỡng lý luận chính trị theo chuẩn quy định công chức lãnh đạo quản lý, công chức chuyên môn thuộc UBND huyện.

+ Thực hiện bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước hàng năm theo tiêu chuẩn chức danh công chức, tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý, cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp quản lý chuyên ngành, kiến thức, phương pháp thực hiện công vụ, cập nhật kiến thức pháp luật, văn hóa công sở, nâng cao kiến thức công vụ, đạo đức nghề nghiệp.

+ Bồi dưỡng hoặc cử đi bồi dưỡng kiến thức an ninh quốc phòng cho các đối tượng theo thẩm quyền, cập nhật các thông tin kiến thức mới về an ninh quốc phòng cho công chức.

- Khuyến khích công chức tự đi đào tạo, đi học tập để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học, quản lý nhà nước, các kỹ năng mềm phục vụ cho quá trình công tác của bản thân

3.3. Một số giải pháp hoàn thiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2025- 2030, định hướng đến năm 2040

3.3.1. Hoàn thiện phương pháp xác định nhu cầu hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức

Kết quả phân tích thực trạng cho thấy, việc xác định nhu cầu hoạt động đào tạo, bồi dưỡng chưa được thực hiện theo quy trình khoa học, do đó trong những năm tới để đảm bảo thực hiện tốt hơn nội dung này, việc xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nên được làm một cách logic theo các bước từ dự báo tình hình, phân tích đến xác định nhu cầu đào tạo:

*** Bước 1: Phân tích nhu cầu đào tạo**

Phân tích nhu cầu đào tạo gồm 3 nội dung chính cần đạt được là: phân tích tổ chức, phân tích tác nghiệp và phân tích nhân viên. UBND huyện cần từng bước thực hiện như sau:

- Phân tích tổ chức (đơn vị)

Phân tích tổ chức nhằm đánh giá được quan điểm định hướng của cơ quan về thực hiện công việc cũng như đội ngũ cán bộ công chức đang ở vị trí nào và công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức hiện nay.

Đối với UBND huyện Hà Trung, quan điểm, định hướng về thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức là nhằm mục tiêu nâng cao chất lượng thực thi công việc, nâng cao hiệu quản lý vì vậy UBND huyện Hà Trung sẽ định hướng đào tạo, bồi dưỡng qua các hoạt động quản lý, quản chi phí tiền lương, quản lý hoạt động hành chính công, quản lý nhà nước về các lĩnh vực mà các ủy ban huyện đảm nhiệm. Qua đó xác định những vấn đề cơ bản mà UBND huyện muốn đào tạo cán bộ.

Trong việc phân tích quan điểm của cơ quan về đào tạo cán bộ, cần xác định đơn UBND huyện muốn áp dụng những hình thức đào tạo nào cho lực lượng cán bộ, có bố trí được công việc, sắp xếp lại hệ thống công việc nếu cử cán bộ công chức đi học theo dạng tập trung ngắn hạn và dài hạn không? Hay chỉ đào tạo, bồi dưỡng tại đơn vị theo hướng linh hoạt. Ngoài ra còn phải xác định các định hướng khác về đào tạo cán bộ, công chức như chi phí đào tạo, đối tượng cần đào tạo, nội dung đào tạo, địa điểm đào tạo, thời gian đào tạo, bố trí công chức sau khi cử đi đào tạo....

- Phân tích tác nghiệp

Là vấn đề UBND huyện Hà Trung phải xác định loại kỹ năng cần thiết cho cán bộ của mình để thực hiện tốt công việc. Phân tích tác nghiệp giống như việc phân tích công việc nhưng phân tích tác nghiệp hướng tới cán bộ công chức chứ không phải hướng tới công việc. Ở đây việc phân tích tác nghiệp sẽ xác định cán bộ công chức UBND huyện cần bồi dưỡng, đào tạo mới kiến thức hay đào tạo lại những chức năng, nghiệp vụ gì phù hợp với công việc hiện tại mà công chức ấy đang đảm nhiệm.

- Phân tích nhân viên

Phân tích nhân viên nhằm mục đích chú trọng đến các năng lực và đặc tính cá nhân của cán bộ công chức tại huyện Hà Trung, vấn đề đặt ra là cần xác định ai là người cần thiết được đào tạo. Đồng thời, những kiến thức, kỹ năng, trình độ, quan điểm nào cần được lĩnh hội hay chú trọng trong đào tạo để đáp ứng công việc của lực lượng cán bộ công chức. Phân tích nhân viên đòi hỏi phải đánh giá khả năng cá nhân và kỹ năng của từng cán bộ công chức trong các đơn vị.

Bước 2: Xác định nhu cầu đào tạo

Trên cơ sở thực hiện tốt bước 1 như trên, huyện Hà Trung sẽ thu về được một số tin như: Yêu về thực hiện công việc của cơ quan, đơn vị, yêu cầu

về thực hiện công việc đối với cán bộ công chức, thực trạng công việc hiện nay và nhu cầu đào tạo của cán bộ công chức. Cụ thể nhu cầu đào tạo huyện Hà Trung có thể sử dụng biểu mẫu dưới đây:

Bảng 3.1. Mẫu phiếu xác định nhu cầu đào tạo

Đối tượng công chức	Tình hình hiện có				Yêu cầu công việc			
	Ngành đào tạo	Trình độ CM	Trình độ tin học	Ngành đào tạo	Trình độ CM	Trình độ tin học
I. CC quản lý								
1. Nguyễn Văn A								
2. Lê Thị B								
...								
II. CC chuyên viên								
1. Nguyễn Văn C								
2. Lê Thị D								
....								

Kết quả thu được từ phiếu xác định nhu cầu đào tạo sẽ xác định được áp dụng trong thực hiện công việc, xác định nội dung đào tạo, bồi dưỡng cần thực hiện trong giai đoạn tới tại UBND huyện Hà Trung.

3.3.2. Đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức

Kết quả khảo sát cho thấy chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức đôi khi chưa đảm bảo phân bổ phù hợp giữa lý thuyết và thực hành, một số nội dung còn trùng lặp, chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu thực tế có nhiều thay đổi nhất là trong bối cảnh chuyển đổi số.

Trước đây chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ công chức huyện Hà Trung được xây dựng chặt chẽ về cấu trúc, thì trong xu thế đổi mới hiện nay, cần có mức độ phù hợp hơn, từ mức độ đại trà hóa thì nay công tác đào tạo, bồi dưỡng phải được xây dựng đáp ứng yêu cầu bổ sung kiến thức, kỹ năng một cách toàn diện. Đặc biệt chú trọng vào những năng lực mà công chức còn thiếu hụt chứ không phải cung cấp cho họ những vấn đề, những kiến thức kỹ năng mà họ đã có hoặc không phù hợp với vị trí công việc của họ. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức huyện Hà Trung nên xây dựng theo lý thuyết chuỗi kết quả, nghĩa là xuất phát từ tiêu chuẩn về kiến thức, kỹ năng, thái độ, đạo đức công vụ của cán bộ công chức để xác định nội dung, cách thức đào tạo, bồi dưỡng.

Cần thực hiện chương trình bồi dưỡng ngắn ngày thường xuyên và tập trung vào các nội dung thiết thực phù hợp với đặc điểm công tác, nhiệm vụ thực thi công vụ của công chức, giáo trình nội dung bồi dưỡng phải có tính linh hoạt trong biên soạn và thực hiện chương trình nhằm gắn kết được khối kiến thức được đào tạo chất lượng, hiệu quả. Trên cơ sở định hướng đó, UBND huyện Hà Trung phối hợp cùng huyện ủy, hội đồng các cấp xây dựng nội dung đào tạo và xác định hình thức, phương pháp cụ thể, sát với thực tiễn, phù hợp với đặc điểm cán bộ trong giai đoạn đổi mới hiện nay.

Trong thời gian tới, cần liên tục cập nhật các kiến thức mới phù hợp với từng loại chức danh, đối tượng công chức; tập trung vào xây dựng chương trình quản lý nhà nước phù hợp với chuyên môn của cán bộ, gắn với vị trí việc làm, gắn lý luận vào thực tiễn, nâng cao trình độ năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho công chức kết hợp với kỹ năng mềm như: kỹ năng xử lý tình huống, kỹ năng đàm phán, kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng bố trí sắp xếp công việc khoa học và tổ chức điều hành công việc.

Đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh, vị trí việc làm có những điểm khác biệt với những ưu thế riêng so với đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức theo cách truyền thống; là quá trình phát triển năng lực cho công chức, viên chức, xây dựng và phát triển những năng lực mà một chức danh, một vị trí việc làm cần phải đáp ứng, tạo được sự thay đổi về chất trong toàn bộ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức. Đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh, vị trí việc làm là cách tiếp cận phù hợp để nâng cao năng lực thực thi công vụ. Đồng thời, cần kết hợp với việc nâng cao hiệu quả quản lý thực thi công vụ, đánh giá hiệu quả công việc, tạo động lực để công chức, viên chức không ngừng nâng cao trình độ, năng lực làm việc, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu của quản lý hành chính nhà nước, để hành chính nhà nước thực sự là động lực cho sự tăng trưởng và phát triển bền vững. 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. Đào tạo theo chức danh, vị trí việc làm là một quá trình không đơn giản. Bởi lẽ, hiệu quả đào tạo chỉ có ý nghĩa khi quá trình đào tạo, bồi dưỡng tìm ra đúng khoảng trống về năng lực để bổ sung kịp thời cho công chức, viên chức.

Theo đó, cần phải thực hiện các nội dung như: Tiếp tục hoàn thiện đề án vị trí việc làm, xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực gắn liền với từng vị trí để làm căn cứ khoa học, khách quan cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Việc đào tạo, bồi dưỡng chỉ có nhiệm vụ bổ sung khoảng trống về kiến thức, kỹ năng đó chứ không lặp lại những gì mà công chức, viên chức đã biết, đã có. Giảng viên cần thực sự là những người am hiểu về tất cả

các yêu cầu đặt ra đối với các vị trí, chức danh; thấy được những năng lực cần phải bảo đảm cho vị trí, chức danh đó; Chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải căn cứ vào nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của công chức, viên chức - tức là nhu cầu được bổ sung và hoàn thiện về kiến thức và kỹ năng cũng như hành vi cần thiết để họ thực hiện tốt công việc được giao. Bên cạnh những năng lực cơ bản cần bảo đảm đối với tất cả công chức, viên chức thì phải có nội dung bổ sung những năng lực mà thực tiễn đặt ra đối với mỗi chức danh, mỗi vị trí việc làm.

Khuyến khích lực lượng cán bộ công chức, ngoài thời gian bồi dưỡng, đào tạo theo chương trình của đơn vị còn cần tiếp tục chủ động tự nâng cao năng lực bản thân, chủ động tìm kiếm các kiến thức, thông tin liên quan đến nghề nghiệp trên các phương tiện thông tin đại chúng, trên internet nhằm làm tăng lượng kiến thức phục vụ nhu cầu công việc. Đổi mới chương trình đào tạo bằng cả việc đổi mới từ phía chính quyền địa phương và cả bản thân các cán bộ công chức huyện Hà Trung.

3.3.3. Đổi mới phương pháp dạy học trong đào tạo, bồi dưỡng công chức

Kết quả khảo sát thực trạng cho thấy, trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức các phương pháp giảng dạy đôi khi chưa linh hoạt, khả năng truyền đạt của giảng viên thỉnh giảng đôi lúc chưa thực sự rõ ràng và dễ hiểu. Chính vì vậy trong thời gian tới, giảng viên cần chú trọng đến đổi mới phương pháp dạy học trong đào tạo, bồi dưỡng công chức. Vì vậy, sử dụng phương pháp dạy học tích cực là phù hợp, chuyển từ “dạy” sang hướng dẫn, từ nghe và tiếp thu một cách thụ động sang tự học; hướng dẫn, trao đổi thông tin, kinh nghiệm công tác, cùng nhau bàn bạc, thảo luận để tìm ra biện pháp giải quyết tối ưu một vấn đề nào đó đang được đặt ra. Đa phần cán bộ tham gia chương trình bồi dưỡng đào tạo là những người đã đạt chuẩn ở một số lĩnh vực, có kinh nghiệm công tác, có thực tiễn dày dặn, có khả năng tự học, tự

nghiên cứu phân tích và đánh giá vấn đề. Vì vậy, đối với những công chức này, các giảng viên chỉ cần định hướng nội dung học tập nghiên cứu, nêu vấn đề, tình huống, hướng dẫn gợi mở đối thoại, thảo luận để rèn luyện thêm phương pháp, kỹ năng giải quyết vấn đề, xử lý tình huống. Giảng viên nghiên cứu tổ chức cho học viên đi nghiên cứu, khảo sát thực tiễn với thời gian thích hợp sau mỗi bài giảng chuyên đề.

Về chuyên môn, nghiệp vụ, tạo điều kiện để công chức đi học tập dài hạn, tập trung để tiếp thu kiến thức một cách hệ thống, chính quy. Có thể mở các lớp đào tạo ngắn hạn để giảng dạy bồi dưỡng các kiến thức còn thiếu so với tiêu chuẩn cán bộ công chức đề ra, truyền đạt những kỹ năng nghiệp vụ cho cán bộ công chức kế cận nhằm tạo ra một lực lượng cán bộ có chất lượng thực sự cho xã hội huyện Hà Trung

Cán bộ công chức sẽ học tốt hơn nếu có các nội dung được trình bày theo các phương pháp khác nhau, cụ thể có thể lồng ghép các phương pháp như truyền đạt miệng cho học viên ghép với giảng dạy trình chiếu trên hệ thống máy tính theo các bảng slide được thiết kế đẹp mắt về nội dung muốn truyền tải và sau đó kết nối thảo luận, làm bài tập tình huống, kết hợp khảo sát thực tế địa phương huyện Hà Trung. Ví dụ, dạy về kỹ năng tổ chức, cần truyền đạt kiến thức cơ bản như xây dựng một chương trình hội nghị, tổ chức triển khai, tổ chức đánh giá,...tiếp đó cần kết hợp thực hành theo nhóm chuyên đề, nhóm học viên để trao đổi, bàn bạc vấn đề, đưa ra các phương án mà các thành viên cùng đồng thuận, hay có thể kết hợp phân về các cơ sở để thực hành thực tế. Việc kết hợp nhiều phương pháp giảng dạy như vậy vừa không gây nhàm chán mà lại tạo sự hứng thú cho học viên tham gia bồi dưỡng.

Đào tạo tập trung trọng tâm theo hướng cầm tay chỉ việc, hướng dẫn thực hành với thời gian hợp lý, thuận lợi cho các cán bộ công chức cơ sở và huyện vừa học vừa làm với địa điểm cơ động hướng về cơ sở. Huyện Hà

Trung cần nghiên cứu học tập các cơ sở điển hình, các địa phương lân cận về vấn đề đổi mới phương pháp đào tạo. Ví dụ như huyện Nga Sơn đã đưa hình thức đào tạo theo định hướng giáo dục STEM (khoa học, kỹ thuật, công nghệ và toán học) vào giảng dạy các kỹ năng cho cán bộ công chức địa phương nhằm tạo sự khác biệt trong phương pháp và giúp cán bộ công chức có các kỹ năng toàn diện trong công việc.

Tóm lại: đổi mới hình thức, phương pháp và nâng cao chất lượng đào tạo cho cán bộ công chức huyện Hà Trung là vấn đề cần thiết, giúp học viên trở thành trung tâm tiếp thu kiến thức một cách trọn vẹn.

3.3.4. Đổi mới công tác đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức

Đổi mới công tác đánh giá kết quả bồi dưỡng công chức nhằm mục tiêu đánh giá một cách công bằng những nỗ lực mà cán bộ công chức huyện Hà Trung nỗ lực trong thời gian dài. Đây là giải pháp quan trọng để tạo nên một lực lượng cán bộ vững mạnh tại địa phương. Đánh giá chất lượng và hiệu quả đào tạo, cần tập trung vào đánh giá “đầu ra” - là đánh giá kết quả cuối cùng của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Việc đánh giá này nên thực hiện ngay khi học viên vừa kết thúc khóa học, căn cứ trên các chỉ số kỹ năng, năng lực thực hành, khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn công việc của học viên để đánh giá.

Việc đánh giá kết quả bồi dưỡng công chức này còn có thể thông qua các bảng kiểm tra trước và sau quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Bảng kiểm tra sẽ được xây dựng, thiết kế với hệ thống câu hỏi về kiến thức, bài tập thực hành để đánh giá thực trạng công chức trước và sau khi tham gia khóa học. Các học viên phải đảm bảo bảng kiểm tra có số điểm 70% so với số điểm tối đa mới đạt yêu cầu. Cụ thể mức điểm có thể chia như sau:

Bảng 3.2. Tỷ lệ thang điểm đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện

Đánh giá	Tỷ lệ điểm
Câu hỏi kiến thức theo hướng trắc nghiệm	30%
Câu hỏi kiến thức theo hướng tình huống	30%
Câu hỏi thực tiễn gắn với vị trí việc làm của cán bộ tham gia đào tạo	40%

Việc đánh giá kết quả của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức phải dựa trên các mức độ về kết quả giải quyết công việc, mức độ đáp ứng yêu cầu công việc mà cán bộ đang đảm nhiệm. Thông qua phỏng vấn học viên sau kết thúc đào tạo, bồi dưỡng từ 3 đến 6 tháng và lấy ý kiến phản hồi của chính cơ quan cử công chức đi học và sử dụng công chức để các cơ sở đào tạo đánh giá hoạt động đào tạo.

Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng có thể yêu cầu học viên xây dựng bản kế hoạch hành động, trong đó đưa ra lộ trình cụ thể về việc áp dụng những kiến thức vừa được đào tạo, bồi dưỡng vào thực tiễn công việc bản thân. Để có căn cứ đánh giá tác dụng của đào tạo, bồi dưỡng, cơ quan sử dụng công chức phải hợp tác với cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong việc xây dựng theo dõi và hỗ trợ các điều kiện cần thiết để kế hoạch hành động của công chức thực hiện thành công.

Ngoài ra, công tác đào tạo có thể được đánh giá một cách toàn diện bằng cách, đơn vị đào tạo thực hiện kiểm tra đánh giá cả trước, sau đào tạo đối với cán bộ như sau:

Đánh giá trước đào tạo: UBND huyện Hà Trung đánh giá phân loại cán bộ công chức trong đơn vị làm cơ sở xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo phù hợp, sao cho không ảnh hưởng tới công việc. Những cán bộ nào thực sự phù hợp với nội dung đào tạo mới chính thức đưa vào danh sách đào tạo trong năm, những cán bộ không phù hợp phải loại để tránh lãng phí nguồn lực đào tạo.

Đánh giá trong đào tạo: phòng nội vụ UBND huyện Hà Trung phối hợp với các cơ sở đào tạo tiến hành kiểm tra chất lượng lớp học, kiểm tra khóa học theo định kỳ hàng tháng, quý. Cuối khóa tiến hành đánh giá kết quả đào tạo thông qua việc tổ chức thi hết môn cho học viên.

Đánh giá sau đào tạo: đánh giá chất lượng và hiệu quả làm việc của công chức đã qua đào tạo, có sự so sánh năng suất làm việc của công chức trước và sau đào tạo để có những phản hồi với cơ quan đào tạo, tìm ra nguyên nhân và biện pháp khắc phục tạm thời để công tác đào tạo công chức đạt hiệu quả cao hơn trong thời gian tiếp theo.

UBND huyện thương xuyên khảo sát người học khi tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng để có sự điều chỉnh phù hợp cho các lần tổ chức tiếp theo. Quan tâm tới học viên tham gia đào tạo, khuyến khích họ học tập một cách nỗ lực và cống hiến vì sự nghiệp chung.

3.3.5. Đổi mới sử dụng công chức sau đào tạo

Để khuyến khích và tạo động lực hơn nữa cho công chức tham gia hoạt động đào tạo, bồi dưỡng trong đó có học tập nâng cao trình độ, tự trau dồi bồi dưỡng nâng cao năng lực thì việc sử dụng công chức thông qua quy hoạch, bố trí cán bộ cần được thực hiện linh hoạt hơn.

- Các đơn vị cơ sở cần xây dựng một hệ thống tiêu chí cho từng vị trí việc làm trong đơn vị để cơ bản xác định được nhu cầu cần thiết về chuyên môn, kỹ năng cho vị trí công việc. rà soát lại toàn bộ lực lượng cán bộ công chức trong đơn vị để có đánh giá tổng thể trước khi sử dụng công chức. Đặc biệt là những cán bộ vừa được đi đào tạo, bồi dưỡng về cần đánh giá nghiêm túc năng lực, kỹ năng trong công việc của họ để có sự sắp xếp sử dụng phù hợp với từng đối tượng.

- Thông qua quá trình đánh giá chất lượng thực tế cùng với sự thể hiện năng lực, phẩm chất của công chức để cơ quan cấp trên xem xét bố trí nhân sự

phù hợp, cân nhắc những công chức trẻ tuổi nhưng có sự nỗ lực lớn trong công việc vào những vị trí quan trọng và thường xuyên rà soát điều chỉnh quy hoạch từ đó tạo ra đội ngũ cán bộ công chức trẻ, có năng lực đáp ứng điều kiện thực tế.

- Phát hiện sớm những cán bộ có tố chất để đưa đi đào tạo nước ngoài hoặc đào tạo nâng cao năng lực chuyên môn ở các vị trí có thể đảm nhận trong tương lai từ đó bố trí công việc thuận lợi.

- Sắp xếp vị trí việc làm phù hợp với năng lực, trình độ chuyên môn, sở trường của từng cán bộ công chức theo hướng minh bạch và có sự trung cầu ý kiến nguyện vọng của cán bộ công chức. Sự đồng thuận của cán bộ trong việc sắp xếp bố trí việc làm sẽ là điều kiện để hoạt động thực thi công vụ trở nên hiệu quả hơn.

- Ngoài việc sử dụng công chức sau đào tạo hợp lý, cần tạo ra một môi trường làm việc với đầy đủ cơ sở vật chất, thiết bị làm việc gắn với nhu cầu làm việc của cán bộ công chức nhằm có được chất lượng làm việc cao nhất cho các vị trí việc làm trong đơn vị. Lãnh đạo trong đơn vị thường xuyên khuyến khích lực lượng cán bộ tiếp tục nâng cao năng lực, đi học tập bồi dưỡng và sẵn sàng tạo điều kiện để các cán bộ công chức đi đào tạo, bồi dưỡng về phục vụ cho đơn vị.

Tiểu kết chương 3

Phát triển kinh tế xã hội dựa trên nguồn nội lực, tiềm năng, thế mạnh của địa phương là định hướng phát triển của huyện Hà Trung trong những năm tới. Để đạt được các mục tiêu phát triển kinh tế xã hội cần phải có sự chỉ đạo đúng đắn và nghiêm túc của lãnh đạo huyện Hà Trung đồng thời cán bộ công chức của UBND huyện Hà Trung cũng cần phải không ngừng nâng cao năng lực chuyên môn, kỹ năng công tác để có thể hoàn thành tốt nhất các nhiệm vụ được giao. Theo đó, phương hướng hoàn thiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức đó là: (i) Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức UBND huyện là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, các cấp, các ngành, địa phương. Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức phải đảm bảo bám sát các mục tiêu về phát triển kinh tế - xã hội của huyện Hà Trung ở từng giai đoạn; (ii) đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức tại chỗ là chủ yếu và quan trọng nhất, kết hợp với thu hút, tuyển dụng nhân lực có trình độ chuyên sâu ở các ngành, lĩnh vực trọng điểm phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của huyện, tạo bước đột phá; (iii) Xây dựng đội ngũ công chức hành chính theo hướng chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính; (iv) Đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với nhu cầu ở từng vị trí việc làm.

Cùng với những hạn chế tồn tại đã chỉ ra ở chương 2 của luận văn, tác giả đã đề xuất năm giải pháp hoàn thiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Hà Trung, đó là:

Thứ nhất, hoàn thiện phương pháp xác định nhu cầu hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức.

Thứ hai, đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức theo hướng gắn với thực tiễn và cập nhật kiến thức mới phù hợp với chức danh và đối tượng.

Thứ ba, đổi mới phương pháp dạy học trong đào tạo, bồi dưỡng công chức theo phương pháp tích cực, phát huy tính chủ động của công chức tham gia đào tạo và bố trí thời gian đi khảo sát thực tế, thăm các mô hình, điển hình, cách làm hay, hiệu quả ở các đơn vị khác.

Thứ tư, đổi mới công tác đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức theo hướng tập trung vào đánh giá sản phẩm “đầu ra”.

Thứ năm, đổi mới sử dụng công chức sau đào tạo thông qua việc quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm, bố trí cán bộ đảm bảo tính linh hoạt và hiệu quả. Thực hiện tốt được năm giải pháp này thì hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Hà Trung nêu trên sẽ góp phần khắc phục được những hạn chế trong công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức của huyện, đặc biệt xây dựng được đội ngũ công chức chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ, phù hợp từng vị trí công tác, qua đó góp phần quan trọng vào việc thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của huyện trong thời gian tới.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế, đội ngũ cán bộ công chức nói chung và công chức huyện Hà Trung nói riêng cần phải không ngừng nỗ lực để hoàn thiện bản thân mình đáp ứng yêu cầu của công việc. Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức đã trực tiếp góp phần nâng cao chất lượng công chức. Thông qua hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức được hoàn thiện hơn nữa về kiến thức, kỹ năng, thái độ để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Chính vì vậy, việc tìm ra các giải pháp nhằm hoàn thiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Hà Trung trong những năm tới là cần thiết. Quá trình thực hiện đề tài luận văn “*Đào tạo, bồi dưỡng công chức của Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa*” đã đạt được các mục tiêu như sau:

Một là, tác giả đã hệ thống hóa cơ sở lý thuyết về quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện. Đào tạo là quá trình tác động đến con người làm cho người đó lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng, kỹ xảo một cách có hệ thống nhằm giúp họ có thể thích nghi với công việc đồng thời phát triển năng lực của bản thân. Bồi dưỡng là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc. 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. Nội dung của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện bao gồm: Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng; Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; Tổ

chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; Đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng. Đồng thời tác giả cũng tiến hành phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến đến hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện. Các yếu tố khách quan bao gồm: Cơ chế, chính sách của Đảng, nhà nước về công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức; Hội nhập và toàn cầu hóa; Hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức. Các yếu tố chủ quan bao gồm: Đặc điểm công chức của huyện; Năng lực bộ phận chuyên trách về công tác đào tạo công chức.

Bên cạnh đó, tác giả cũng nghiên cứu kinh nghiệm hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của các huyện Thạch Thành, huyện Quảng Xương, thị xã Nghi Sơn của tỉnh Thanh Hóa từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm trong đào tạo, bồi dưỡng công chức cho huyện Hà Trung trong giai đoạn 2025 - 2030, định hướng năm 2040.

Hai là, tác giả đã phân tích thực trạng quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa trong giai đoạn 2020 - 2022. Kết quả phân tích ở chương 2 cho thấy trong giai đoạn 2020 - 2022, chất lượng đội ngũ công chức của UBND huyện Hà Trung đã được nâng lên hàng năm trong đó hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức đã được chú trọng. Huyện đã xác định nhu cầu đối với vị trí việc làm để xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện và kiểm tra hoạt động này. Từ cả phía người học và lãnh đạo quản lý đều cho thấy những kết quả tích cực từ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức trong thời gian qua. Sau khi được đào tạo, bồi dưỡng, năng lực của công chức có sự chuyển biến tốt, có bản lĩnh chính trị vững vàng, tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, khả năng vận dụng tốt các chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước trong thực hiện nhiệm vụ để đạt hiệu quả cao.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức huyện Hà Trung vẫn còn một số hạn chế, tồn tại trong việc

xác định nhu cầu chưa thực sự khoa học, nội dung và chương trình đào tạo, bồi dưỡng chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn, công tác đánh giá kết quả đào tạo còn chung chung, chính sách khen thưởng, kỷ luật chưa còn hạn chế. Đồng thời tác giả cũng phân tích và chỉ ra một số nguyên nhân dẫn đến hạn chế tồn tại.

Ba là, trên cơ sở những hạn chế tồn tại đã chỉ ra ở chương 2, tác giả đã đề xuất các giải pháp hoàn thiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Hà Trung.

Huyện Hà Trung là một trong những địa phương trọng điểm về phát triển kinh tế của tỉnh Thanh Hóa. Trong giai đoạn 2020 - 2025 định hướng năm 2030, huyện Hà Trung đặt mục tiêu tập trung phát triển nông nghiệp, lâm nghiệp theo hướng chuyển dịch mạnh sản xuất hàng hóa, ứng dụng công nghệ cao trong phát triển các sản phẩm nông nghiệp. Phát triển công nghiệp, dịch vụ và công nghệ hiện đại nhằm phát triển kinh tế của địa phương. Tạo bước đột phá trong phát triển kinh tế gắn với du lịch, tăng cường an ninh - quốc phòng, nâng cao chất lượng hoạt động văn hóa - xã hội, bảo đảm an sinh xã hội, nâng cao đời sống người dân. Trước năm 2025 đạt chuẩn huyện nông thôn mới, đến năm 2030 cơ bản đạt tiêu chí Đô thị loại IV. Phương hướng hoàn thiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Hà Trung đó là: (i) Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, các thành phần kinh tế. Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức phải đảm bảo bám sát các mục tiêu về phát triển kinh tế - xã hội của huyện Hà Trung ở từng giai đoạn; (ii) đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức tại chỗ là chủ yếu, kết hợp với thu hút, tuyển dụng nhân lực có trình độ chuyên sâu ở các ngành, lĩnh vực trọng điểm phục vụ phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của huyện; (iii) Xây dựng đội ngũ công chức hành chính theo hướng chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính; (iv) Đào tạo, bồi dưỡng gắn với nhu cầu ở từng vị trí. Theo đó, các giải pháp được đề xuất đó là:

Thứ nhất, hoàn thiện phương pháp xác định nhu cầu hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức bao gồm: Phân tích nhu cầu đào tạo; Xác định nhu cầu đào tạo từ đó sẽ xác định được nội dung đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ hai, đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức theo hướng gắn với thực tiễn và cập nhật kiến thức mới phù hợp với chức danh và đối tượng.

Thứ ba, đổi mới phương pháp dạy học trong đào tạo, bồi dưỡng công chức theo phương pháp tích cực, phát huy tính chủ động của công chức tham gia đào tạo và bố trí thời gian đi khảo sát thực tế.

Thứ tư, đổi mới công tác đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức theo hướng tập trung vào đánh giá “đầu ra”

Thứ năm, đổi mới sử dụng công chức sau đào tạo thông qua việc quy hoạch, bố trí cán bộ đảm bảo tính linh hoạt và hiệu quả.

2. Kiến nghị

2.1. Kiến nghị với Ủy ban nhân dân tỉnh Thanh Hóa

- Cân đối, đảm bảo đầy đủ nguồn ngân sách cho công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức các huyện trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa;
- Mở rộng và tăng cường hợp tác quốc tế trong lĩnh vực đào tạo phát triển nguồn nhân lực, đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu về hội nhập quốc tế;
- Xử lý nghiêm các trường hợp công chức không hoàn thành nhiệm vụ học tập hoặc thực hiện không đúng quy định đào tạo, bồi dưỡng;
- Tăng cường hơn nữa công tác thanh tra, kiểm tra về đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao chất lượng công tác giảng dạy, học tập; phát hiện, điều chỉnh kịp thời các vướng mắc, sai phạm phát sinh trong quản lý và thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức.
- Tiếp tục nghiên cứu, xây dựng chính sách khuyến khích, tạo động lực cho cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với vị trí việc làm, xây dựng chế độ

thu hút, khuyến khích bằng vật chất (lương, thưởng, ưu tiên,..) đối với những cán bộ năng động, có khả năng làm việc quốc tế như cán bộ có kinh nghiệm làm việc trong môi trường quốc tế, cán bộ thành thạo ngoại ngữ, tin học.

- Đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng với nhiều hình thức: Đánh giá trong đào tạo, đánh giá ngoài (trước và sau đào tạo) hoặc thuê cơ quan, tổ chức đánh giá độc lập.

2.2. Kiến nghị với Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung

- Tiếp tục rà soát, điều chỉnh đội ngũ công chức để xác định nhu cầu bồi dưỡng cho phù hợp với từng giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội của huyện;

- Xây dựng và triển khai hiệu quả các chương trình đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn do huyện tổ chức theo hướng hiệu quả và đáp ứng kịp thời những vấn đề phát sinh trong quá trình thực thi công vụ của công chức;

- Hoàn thiện kế hoạch hỗ trợ khuyến khích công chức đi học tập nâng cao trình độ nhằm tạo điều kiện để họ yên tâm học tập.

2.3. Kiến nghị với đội ngũ công chức

Để nâng cao hiệu quả của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức thì bản thân đội ngũ công chức của UBND huyện Hà Trung cần phải:

- Hàng năm chú trọng đến việc đề xuất các nội dung đào tạo cần thiết để UBND huyện Hà Trung xây dựng kế hoạch cho phù hợp.

- Nâng cao nhận thức về đào tạo, bồi dưỡng: Hiệu quả của công tác đào tạo phụ thuộc vào nhận thức, ý thức của học viên. Đội ngũ công chức phải thấy được vai trò của công tác đào tạo, bồi dưỡng không chỉ với tổ chức, và với mỗi cá nhân. Để họ nhận thức được, chỉ qua đào tạo và bồi dưỡng thường xuyên, công chức mới có thể đáp ứng yêu cầu công việc ngày càng cao của ngành và tham gia đào tạo, bồi dưỡng làm cho họ thêm hiểu, thêm yêu và thêm gắn bó với công việc.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Nguyễn Tuấn Anh (2017), *Đào tạo nhân sự công ở một số nước Đông Nam Á trong điều kiện hiện nay: Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Kinh tế Quốc tế, Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam.
- [2]. Ban chấp hành Đảng bộ huyện Hà Trung (2021), *Nghị quyết đại hội đại biểu Đảng bộ huyện Hà Trung lần thứ XXII, nhiệm kỳ 2020 – 2025*.
- [3]. Bộ Nội vụ (2011), *Thông tư 03/2011/TT-BNV ngày 25/01/2011 Hướng dẫn thực hiện 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*.
- [4]. Bộ Nội vụ (2014), *Thông tư số 19/2014/TT-BNV ngày 04/12/2014 Quy định công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức*.
- [5]. 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 01/09/2017 của Chính phủ về đào tạo cán bộ, cán bộ, công chức, viên chức*.
- [6]. Trần Xuân Cầu (2012), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
- [7]. Chính phủ (2010), *Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25/01/2010 Quy định những người là công chức*.
- [8]. Chính phủ (2016), *Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 Phê duyệt đề án đào tạo cán bộ, cán bộ, công chức chức giai đoạn 2016- 2025*.
- [9]. Chính phủ (2017), *Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/09/2017 Về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*.
- [10]. Chính phủ (2021), *Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/09/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*.

- [11]. Nguyễn Hương Giang (2020), *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của UBND thành phố Uông Bí*, Luận văn thạc sĩ Quản trị Nhân lực, Trường Đại học Lao động Xã hội.
- [12]. Lê Thanh Hà (2012), *Giáo trình quản trị nhân lực*, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.
- [13]. Hội đồng bộ trưởng (1991), *Nghi định số 169-HĐBT ngày 25/05/1991 Về công chức nhà nước*.
- [14]. Nguyễn Thị Ngọc (2017), *Đào tạo, bồi dưỡng công chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân huyện Phú Giáo, tỉnh Bình Dương*, Luận văn thạc sĩ Quản lý công, Học viện hành chính quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.
- [15]. Hoàng Phê (2020), *Từ điển tiếng việt*, NXB Hồng Đức, Hà Nội.
- [16]. Phòng nội vụ huyện Hà Trung (2020 - 2022), *Báo cáo công tác cán bộ công chức của huyện Hà Trung*.
- [17]. Phòng tài chính kế hoạch huyện Hà Trung (2020 – 2022), *Báo cáo nguồn kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của huyện Hà Trung*.
- [18]. Quốc hội (2008), *Luật số 22/2008/QH12 ngày 13/11/2008 Luật cán bộ, công chức*.
- [19]. Quốc hội (2010), *Luật số 58/2010/QH12 ngày 15/11/2010 Luật viên chức*.
- [20]. Quốc hội (2019), *Luật số 52/2019/QH14 ngày 25/11/2019 Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức*.
- [21]. UBND huyện Hà Trung (2022), *Báo cáo tình hình cán bộ công nhân viên chức huyện Hà Trung*, Hội nghị tổng kết Công Đoàn huyện Hà Trung.
- [22]. UBND huyện Hà Trung (2022), *Báo cáo tình hình kinh tế xã hội huyện Hà Trung giai đoạn 2020-2022 và phương hướng, nhiệm vụ cho các năm tiếp theo*.
- [23]. UBND huyện Hà Trung (2022), *Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức huyện Hà Trung giai đoạn 2023-2025*.

UBND TỈNH THANH HÓA BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH
THANH HÓA

Tổng Thị Duyên

ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC
CỦA UBND HUYỆN HÀ TRUNG, TỈNH THANH HÓA

PHỤ LỤC
LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ CÔNG

Thanh Hóa, 2023

MỤC LỤC PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1. Phiếu khảo sát	101
PHỤ LỤC 2. Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức năm 2023	104
PHỤ LỤC 3. Kế hoạch đào tạo ngoại ngữ của huyện Hà Trung.....	108

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1

Phiếu khảo sát

Để phục vụ nghiên cứu đề tài “Đào tạo, bồi dưỡng công chức của Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa”. Để có cơ sở đánh giá thực trạng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Hà Trung, tỉnh Thanh Hóa, xin Ông/Bà vui lòng cho biết thông tin bằng cách đánh dấu (X) vào các ô tương ứng trong các câu hỏi dưới đây. Các thông tin thu được từ bảng hỏi này sẽ chỉ công bố kết quả tổng hợp và chỉ phục vụ cho mục đích nghiên cứu khoa học.

PHẦN I: THÔNG TIN CÁ NHÂN

Họ và tên:

Đơn vị công tác:.....

Vị trí việc làm:.....

Chức vụ, chức danh:.....

Ngạch công chức:.....

PHẦN II: NỘI DUNG

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

(1 = Rất không đồng ý; 2 = Không đồng ý; 3 = Bình thường; 4 = Đồng ý;
5 = Rất đồng ý)

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá				
		1	2	3	4	5
Về chương trình đào tạo, bồi dưỡng						
1	Công chức được cung cấp đầy đủ thông tin về chương trình					

2	Mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng rõ ràng, bám sát thực tiễn					
3	Phân bố phù hợp giữa lý thuyết và thực hành					
4	Thời gian tổ chức lớp học hợp lý					
Về cơ sở vật chất						
1	Phòng học đảm bảo số lượng học viên					
2	Tài liệu phục vụ học tập được cung cấp đầy đủ					
3	Trang thiết bị phục vụ học tập được trang bị đầy đủ, vận hành tốt					
Về giảng viên						
1	Có trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng					
2	Sử dụng các phương pháp giảng dạy linh hoạt và phù hợp					
3	Có khả năng truyền đạt rõ ràng, dễ hiểu					
4	Thực hiện kiểm tra, đánh giá chính xác, khách quan					
Mức độ hài lòng sau khi tham gia học tập bồi dưỡng						
1	Mục tiêu học tập của học viên phù hợp với mục tiêu của khóa đào tạo, bồi dưỡng					

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

Ông/Bà có đề xuất gì nhằm nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức của UBND huyện Hà Trung trong thời gian tới

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của Ông/Bà!

PHỤ LỤC 2**Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức năm 2023****ỦY BAN NHÂN DÂN****CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM****HUYỆN HÀ TRUNG****Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: /KH-UBND

Hà Trung, ngày tháng 3 năm 2023

KẾ HOẠCH**Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức,
viên chức huyện Hà Trung năm 2023-2025**

Thực hiện Kế hoạch số 46/KH-UBND ngày 02/3/2023 của Chủ tịch UBND tỉnh Thanh Hóa về việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Thanh Hóa năm 2023;

UBND huyện Hà Trung ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức năm 2023 với các nội dung chính như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU**1. Mục đích:**

a. Xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị và năng lực, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân và phát triển kinh tế - xã hội của huyện; nâng cao toàn diện chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới, đảm bảo định hướng phát triển nguồn nhân lực trong các cơ quan, đơn vị theo từng giai đoạn;

b. Xác định rõ nội dung, nhiệm vụ cụ thể, thời gian thực hiện và trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị có liên quan trong việc triển khai thực hiện nhiệm vụ được giao.

2. Yêu cầu:

a. Đào tạo, bồi dưỡng phải căn cứ vào vị trí việc làm, tiêu chuẩn của ngạch công chức; tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức; tiêu chuẩn

chức vụ lãnh đạo, quản lý; gắn với công tác sử dụng, quản lý cán bộ, công chức, viên chức phù hợp với quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và nhu cầu xây dựng, phát triển nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị.

b. Cân đối, bố trí đủ nguồn lực, bảo đảm kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và cán bộ, công chức cấp xã thuộc thẩm quyền quản lý; đa dạng hóa nguồn kinh phí thực hiện đào tạo, bồi dưỡng.

c. Tổ chức có hiệu quả, đảm bảo tiến độ các lớp đào tạo, bồi dưỡng đã được tỉnh phê duyệt theo Kế hoạch số 46/KH-UBND ngày 02/3/2023 của Chủ tịch UBND tỉnh và Quyết định số 4528/QĐ-UBND ngày 19/12/2022 của UBND tỉnh.

d. Cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng phải nêu cao tinh thần, ý thức trách nhiệm để hoàn thành nhiệm vụ học tập; khuyến khích tinh thần tự học tập, tự nghiên cứu, tự bồi dưỡng.

II. NỘI DUNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG

1. Các nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên.

1.1. Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ.

Tổ chức các lớp bồi dưỡng kiến thức kỹ năng, nghiệp vụ cho cán bộ, công chức, viên chức đã được UBND tỉnh phê duyệt.

1.2. Các nội dung khác:

Các lớp đào tạo, bồi dưỡng theo yêu cầu của vị trí việc làm, kiến thức, kỹ năng chuyên ngành cho cán bộ, công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý. Các nhiệm vụ đột xuất khác được Chủ tịch UBND tỉnh, UBND huyện giao.

1.3. Đối với viên chức:

- Bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ;
- Bồi dưỡng kiến thức quản lý hành chính nhà nước, pháp luật; năng lực, kỹ năng lãnh đạo, quản lý; các nguyên tắc về hoạt động nghề nghiệp, đạo đức nghề nghiệp;

- Bồi dưỡng kiến thức bổ trợ theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp;
- Bồi dưỡng kiến thức hội nhập quốc tế.

III. KINH PHÍ THỰC HIỆN

a. Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức:

Từ nguồn kinh phí, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức được bố trí trong dự toán ngân sách tỉnh năm 2023 phê duyệt theo Quyết định số 4528/QĐ-UBND ngày 19/12/2022 của UBND tỉnh; kinh phí của cơ quan quản lý, sử dụng cán bộ, công chức; của cán bộ, công chức, tài trợ của tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước theo quy định của pháp luật.

b. Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng viên chức:

Do viên chức và nguồn tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập, nguồn kinh phí đào tạo, bồi dưỡng theo các Chương trình, Đề án được cấp có thẩm quyền phê duyệt và các nguồn khác bảo đảm theo quy định của pháp luật.

III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Phòng Nội vụ

- Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành, cơ quan, đơn vị cấp tỉnh, UBND các huyện, thị xã, thành phố và các cơ sở đào tạo trong tỉnh tổ chức triển khai thực hiện Kế hoạch này theo đúng các quy định hiện hành.

- Chủ trì, phối hợp với Trường Chính trị tỉnh và các cơ quan, đơn vị liên quan hoàn thành bồi dưỡng đã được UBND tỉnh phê duyệt đúng tiến độ theo yêu cầu của UBND tỉnh;

- Tổng hợp, báo cáo UBND tỉnh, Sở Nội vụ về kết quả công tác đào tạo, bồi dưỡng theo quy định.

2. Phòng Tài chính - Kế hoạch

- Phối hợp với Phòng Nội vụ kịp thời tham mưu cho Chủ tịch UBND huyện phê duyệt, cấp kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức theo quy định.

- Hướng dẫn, kiểm tra việc quản lý, sử dụng, thanh, quyết toán kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức từ nguồn ngân sách nhà nước, báo cáo kết quả các khóa học về Sở Nội vụ để tổng hợp, báo cáo Chủ tịch UBND tỉnh.

3. Phòng Giáo dục và Đào tạo:

Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ theo kế hoạch của Sở Giáo dục và Đào tạo, tổ chức quản lý, phối hợp quản lý hiệu quả các lớp đào tạo, bồi dưỡng và báo cáo kết quả về UBND huyện theo quy định.

4. Các xã, thị trấn, các cơ quan, đơn vị:

Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng trên cơ sở quy hoạch, kế hoạch đã được phê duyệt và tổ chức triển khai thực hiện. Chọn cử đúng đối tượng, lập danh sách, cử học viên tham dự, tổ chức quản lý cán bộ, công chức khi tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng do tỉnh và huyện tổ chức đảm bảo đúng quy định.

Sắp xếp, bố trí thời gian và tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ, công chức, viên chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng đạt kết quả và hiệu quả cao nhất./.

Nơi nhận:

- Sở Nội vụ (để b/c);
- Chủ tịch, các PCT UBND huyện (để b/c);
- UBND các xã, thị trấn;
- Lưu: VT, NV.

KT. CHỦ TỊCH

PHÓ CHỦ TỊCH

Hoàng Văn Long

PHỤ LỤC 3

Kế hoạch đào tạo ngoại ngữ của huyện Hà Trung

KẾ HOẠCH

Thực hiện Đề án “Chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2019 - 2030” trên địa bàn

huyện Hà Trung

Thực hiện Kế hoạch số 34/KH-UBND ngày 17/02/2021 của UBND tỉnh Thanh Hóa về việc Triển khai thực hiện Đề án “Chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2019 - 2030” trên địa bàn huyện Hà Trung

Ủy ban nhân dân huyện Hà Trung ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Đề án “Chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2019 - 2030” trên địa bàn huyện, cụ thể như sau:

I. ĐỐI TƯỢNG

1. Đối tượng áp dụng

- Cán bộ, công chức cấp huyện;
- Cán bộ, công chức xã, thị trấn.
- Viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập.

2. Không áp dụng đối với các đối tượng

- Công chức có trình độ chuyên môn ngoại ngữ được bố trí vị trí việc làm theo dõi công tác ngoại vụ hoặc các vị trí việc làm yêu cầu trình độ chuyên môn ngoại ngữ.

- Giáo viên dạy ngoại ngữ.

3. Thời gian thực hiện: Từ năm 2021 đến hết năm 2030.

II. YÊU CẦU

1. Việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức bảo đảm phù hợp với đường lối, chủ trương của Đảng, quy định pháp luật của Nhà nước và nhu cầu thực tế của cơ quan, đơn vị;

2. Thực hiện có chất lượng, hiệu quả các chương trình đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức; bảo đảm huy động, phát huy tối đa các nguồn lực để thực hiện Đề án, trong đó có gắn kết với các chương trình, đề án, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực khác của huyện; phát huy tối đa năng lực các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng và đội ngũ giáo viên giảng dạy ngoại ngữ của huyện để phục vụ thực hiện Đề án;

3. Tăng cường trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức; người đứng đầu các cơ quan, đơn vị và cán bộ, công chức, viên chức trong việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ;

4. Đẩy mạnh hoạt động đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ, gắn việc học ngoại ngữ đi đôi với thực hành, sử dụng ngoại ngữ thường xuyên, hiệu quả trong thực thi công vụ hoặc trong hoạt động đối ngoại.

III. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu chung

- Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức của huyện đáp ứng tiêu chuẩn ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức; tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý; vị trí việc làm và khung năng lực ngoại ngữ theo quy định.;

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có chất lượng cao, có số lượng, cơ cấu hợp lý và có khả năng sử dụng ngoại ngữ thành thạo trong công việc, làm việc được trong môi trường quốc tế.

2. Mục tiêu cụ thể

Triển khai thực hiện có hiệu quả Đề án “Chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2019 - 2030” trên địa bàn huyện theo các giai đoạn sau:

a) Giai đoạn năm 2021 - 2025:

Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Phấn đấu đến hết năm 2025:

- 25% cán bộ, công chức cấp huyện (tập trung vào cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng và tương đương trở lên hoặc được quy hoạch vào vị trí lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng và tương đương trở lên dưới 40 tuổi) đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên theo quy định;

- 60% viên chức và 50% viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên theo quy định;

- 20% cán bộ, công chức xã, thị trấn và 15% cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý xã, thị trấn dưới 40 tuổi công tác tại các lĩnh vực có yêu cầu sử dụng ngoại ngữ đạt trình độ ngoại ngữ bậc 3 trở lên theo quy định.

b. Giai đoạn năm 2026 - 2030:

Tăng cường bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ cả về số lượng và chất lượng cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, phấn đấu mục tiêu đến hết năm 2030:

- 35% cán bộ, công chức cấp huyện (tập trung vào cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng và tương đương trở lên dưới 40 tuổi) đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên theo quy định và ngoại ngữ chuyên ngành;

- 70% viên chức và 60% viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên theo quy định và ngoại ngữ chuyên ngành;

- 30% cán bộ, công chức xã, thị trấn và 25% cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý xã, thị trấn dưới 40 tuổi công tác các lĩnh vực có yêu cầu sử dụng ngoại ngữ đạt trình độ ngoại ngữ bậc 3 trở lên theo quy định và ngoại ngữ chuyên ngành.

IV. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

1. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức

- Quán triệt sâu sắc quan điểm chỉ đạo của Đảng và nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ; các nội dung mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ cho cán bộ công chức giai đoạn 2019 - 2030 theo Quyết định số 1659/QĐ-TTg ngày 19/11/2019 của Thủ tướng Chính phủ;

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền đến đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đặc biệt là đội ngũ lãnh đạo, quản lý trong việc thường xuyên học tập, nâng cao trình độ, năng lực ngoại ngữ để đáp ứng yêu cầu công vụ và làm việc trong môi trường quốc tế; nâng cao ý thức của mỗi người trong việc tự học, tự rèn luyện để nâng cao trình độ, cập nhật thông tin, kiến thức, kỹ năng đáp ứng yêu cầu hội nhập;

- Nêu cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị sử dụng cán bộ, công chức, viên chức trong việc xác định nhu cầu, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm; cử cán bộ, công chức, viên chức tham dự các khóa đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ gắn với yêu cầu công việc, phù hợp từng nhóm đối tượng, từng nội dung chương trình. Khuyến khích đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đề cao tinh thần học và tự học, tích cực, chủ động tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ để không ngừng nâng cao năng lực và khả năng làm việc, thích ứng với môi trường làm việc quốc tế.

2. Rà soát, hoàn thiện cơ chế, chính sách tạo điều kiện cho cán bộ, công chức, viên chức tích cực học tập ngoại ngữ, nâng cao năng lực thực thi công vụ và làm việc được trong môi trường quốc tế; khuyến khích các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng có uy tín tham gia đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức

- Có cơ chế khuyến khích, hỗ trợ về thời gian, kinh phí; tạo điều kiện để cơ quan quản lý, đơn vị sử dụng và bản thân cán bộ, công chức, viên chức có cơ hội được lựa chọn hình thức, nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng (học ngoài giờ làm việc, học trực tuyến, học văn bằng 2, học từ xa...) phù hợp, đảm bảo chất lượng, tạo tính chủ động, linh hoạt cho người học;

- Tạo môi trường thuận lợi, khuyến khích, thu hút các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài nước có năng lực, uy tín tham gia đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ; thu hút và lựa chọn đội ngũ giáo viên, giảng viên có trình độ, phương pháp sư phạm và có kinh nghiệm tham gia giảng dạy các chương trình đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức.

3. Rà soát thực trạng năng lực, trình độ và tổng hợp nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ để làm căn cứ xây dựng kế hoạch và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ đáp ứng nhu cầu và yêu cầu theo từng nhóm đối tượng, từng lĩnh vực công tác, từng vị trí việc làm.

Căn cứ Kế hoạch tổng thể giai đoạn 2021 - 2030, các cơ quan, đơn vị, các xã, thị trấn tiến hành rà soát thực trạng năng lực, trình độ và tổng hợp nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý để làm căn cứ xây dựng kế hoạch cụ thể hàng năm và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ cho phù hợp với từng nhóm đối tượng, từng nội dung chương trình, từng lĩnh vực công tác và vị trí việc làm.

4. Nâng cao chất lượng tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ trên địa bàn huyện

- Xây dựng đội ngũ giáo viên ngoại ngữ có cơ cấu hợp lý, có trình độ và có kinh nghiệm, có khả năng tham gia giảng dạy; liên kết với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng có năng lực, uy tín tham gia sát hạch, đánh giá các chương trình đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ đối với cán bộ, công chức, viên chức;

- rà soát, hoàn thiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy và học ngoại ngữ đáp ứng điều kiện, tiêu chuẩn để giảng dạy, học tập, sát hạch trình độ ngoại ngữ;

- Tăng cường và đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy và học ngoại ngữ; tăng cường đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ trực tuyến (online) bảo đảm phù hợp với điều kiện, môi trường làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

5. Tổ chức kiểm tra, đánh giá năng lực trong đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức theo tiếp cận chuẩn quốc tế. Tăng cường quản lý chất lượng đào tạo, bồi dưỡng.

- Tổ chức kiểm tra, đánh giá năng lực ngoại ngữ làm cơ sở tổ chức bồi dưỡng lại, bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ của cán bộ, công chức, viên chức.

- Tổ chức kiểm tra, đánh giá năng lực ngoại ngữ đối với cán bộ, công chức, viên chức gắn với thi tuyển, bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý; thi nâng ngạch công chức, thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức bảo đảm tương ứng giữa trình độ, năng lực và khả năng sử dụng ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu thực thi công vụ và hội nhập quốc tế.

V. KINH PHÍ THỰC HIỆN

1. Kinh phí thực hiện Đề án được bố trí từ dự toán chi ngân sách nhà nước được giao theo quy định về phân cấp ngân sách hiện hành và các nguồn tài chính, huy động hợp pháp khác.

2. Nguồn kinh phí đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ cho cán bộ, công chức được bố trí từ ngân sách theo phân cấp ngân sách hiện hành; kinh phí của cơ quan quản lý, sử dụng cán bộ, công chức; đóng góp của cán bộ, công chức; nguồn tài trợ của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước theo quy định của pháp luật.

3. Nguồn kinh phí đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ cho viên chức được bố trí từ nguồn tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập (không bao gồm nguồn ngân sách nhà nước bố trí cho đơn vị); đóng góp của viên chức và các nguồn hợp pháp khác theo quy định của pháp luật.

VI. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các phòng chuyên môn và tương đương UBND huyện; Ủy ban nhân dân các xã, thị trấn

- Tuyên truyền, phổ biến, quán triệt và triển khai các nội dung Kế hoạch này đến cán bộ, công chức, viên chức và các đơn vị thuộc thẩm quyền quản lý; nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đặc biệt là đối tượng cán bộ lãnh đạo, quản lý về vai trò, sự cần thiết phải học tập, nâng cao năng lực ngoại ngữ để đáp ứng yêu cầu thực thi công vụ, hoạt động nghề nghiệp và làm việc trong môi trường quốc tế;

- Căn cứ các mục tiêu, chỉ tiêu của Kế hoạch này, chủ động tiến hành rà soát thực trạng năng lực, trình độ ngoại ngữ; tổng hợp số lượng cán bộ, công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý phải bồi dưỡng ngoại ngữ để xây dựng Kế hoạch tổ chức triển khai thực hiện giai đoạn và hàng năm, đảm bảo đạt được các mục tiêu, chỉ tiêu của Kế hoạch này, báo cáo UBND huyện (qua Phòng Nội vụ) kết quả thực hiện;

- Chịu trách nhiệm trước Chủ tịch UBND huyện về việc cử cán bộ, công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng ngoại ngữ đảm bảo đạt được mục tiêu theo Kế hoạch này;

- Có cơ chế khuyến khích, tạo điều kiện để cán bộ, công chức, viên chức chủ động, tích cực tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng ngoại ngữ, đặc biệt ưu tiên các trường hợp cử đi học ngoài giờ hành chính, sử dụng kinh phí xã hội hóa;

- Theo dõi, tham mưu thực hiện Đề án “Chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2019 - 2030” tại cơ quan, đơn vị.

2. Phòng Nội vụ

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị tham mưu triển khai thực hiện Kế hoạch này đảm bảo về nội dung, tiến độ và mục tiêu của Đề án.

- Tổng hợp nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ của các cơ quan, đơn vị trên địa bàn huyện; phối hợp với Phòng Tài chính thẩm định, đưa các nội dung đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ vào Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hàng năm của huyện, trình Chủ tịch UBND huyện phê duyệt để thực hiện;

- Thực hiện liên kết đào tạo, tổ chức các lớp bồi dưỡng tiếng Anh theo khung năng lực 6 bậc dùng cho Việt Nam và lựa chọn cơ sở đào tạo được Bộ Giáo dục và Đào tạo công nhận là đơn vị đủ điều kiện tổ chức thi và cấp chứng chỉ tiếng Anh theo khung năng lực 6 bậc dùng cho Việt Nam đối với cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn huyện;

- Đôn đốc, kiểm tra, đánh giá, tổng hợp kết quả thực hiện Đề án; định kỳ sơ kết, tổng kết, báo cáo Chủ tịch UBND huyện và cơ quan có thẩm quyền theo quy định;

- Tổng hợp, báo cáo Chủ tịch UBND huyện những khó khăn, vướng mắc và đề xuất giải pháp trong quá trình triển khai thực hiện.

3. Phòng Giáo dục và Đào tạo

- Hướng dẫn quy đổi chứng chỉ ngoại ngữ và xác nhận trình độ ngoại ngữ tương đương theo các chương trình đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm đảm bảo đúng quy định;

- Nghiên cứu, đề xuất lựa chọn chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ theo hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo (bao gồm cả đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến online) theo hướng tiếp cận chuẩn quốc tế, đáp ứng yêu cầu chung và yêu cầu thực thi nhiệm vụ công vụ;

- Phối hợp với Phòng Nội vụ đề xuất cơ sở đào tạo, bồi dưỡng để thực hiện liên kết đào tạo, tổ chức các lớp bồi dưỡng tiếng Anh theo khung năng lực 6 bậc dùng cho Việt Nam và đề xuất cơ sở đào tạo được Bộ Giáo dục và Đào tạo công nhận là đơn vị đủ điều kiện tổ chức thi và cấp chứng chỉ tiếng Anh theo khung năng lực 6 bậc dùng cho Việt Nam đối với cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh;

- Rà soát, thống kê thực trạng năng lực, trình độ ngoại ngữ của công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý;

- Tham mưu, đề xuất các quy định về cơ chế, chính sách đối với đội ngũ giáo viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn huyện (nếu có).

4. Phòng Tài chính - Kế hoạch

Chủ trì, phối hợp với Phòng Nội vụ và các cơ quan, đơn vị có liên quan tham mưu, đề xuất Chủ tịch UBND huyện cân đối kinh phí đảm bảo thực hiện các mục tiêu của Kế hoạch đã đề ra; hướng dẫn, kiểm tra việc quản lý, sử dụng kinh phí theo quy định của pháp luật.

5. Phòng Văn hóa và Thông tin, Trung tâm Văn hóa, Thông tin, Thể thao và Du lịch huyện

Thường xuyên tuyên truyền nội dung kế hoạch này nhằm nâng cao nhận thức và tính chủ động, tích cực của các cơ quan, đơn vị, cán bộ, công chức, viên chức trong triển khai thực hiện Kế hoạch trên địa bàn huyện.

Trong quá trình tổ chức thực hiện nếu có khó khăn, vướng mắc đề nghị các cơ quan, đơn vị, địa phương kịp thời phản ánh về UBND huyện (qua Phòng Nội vụ) để tổng hợp, báo cáo Chủ tịch UBND huyện xem xét, quyết định./.

Nơi nhận:

- Chủ tịch, các PCT (B/c);
- Phòng chuyên môn UBND huyện;
- Đơn vị sự nghiệp trực thuộc;
- UBND các xã, thị trấn;
- Lưu: VT, NV.

CHỦ TỊCH

Lê Thanh Hải