

NGHIÊN CỨU CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ BỒI DƯỠNG KIẾN THỨC, KỸ NĂNG THEO YÊU CẦU VỊ TRÍ VIỆC LÀM NGHIỆP VỤ CHUYÊN NGÀNH TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG

Nguyễn Đức Toàn¹, Nguyễn Thị Hải Yến², Bùi Thị Hằng¹, Dương Thu Hà¹

¹Trường Đào tạo, Bồi dưỡng cán bộ tài nguyên và môi trường

²Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội

Tóm tắt

Đào tạo, bồi dưỡng được xác định là một trong những giải pháp căn bản để nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực công tác, chất lượng và hiệu quả làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Trong đó, bồi dưỡng theo vị trí việc làm có ý nghĩa rất quan trọng. Nghiên cứu này đã đưa ra cơ sở lý luận về bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm nghiệp vụ chuyên ngành tài nguyên và môi trường giúp cho những nhà quản lý có thêm thông tin, vận dụng vào việc tổ chức, quản lý hoạt động bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm.

Từ khóa: Bồi dưỡng; Vị trí việc làm nghiệp vụ chuyên ngành; Tài nguyên và môi trường.

Abstract

Research on theoretical basis of knowledge and skill training requirements for professional positions in natural resources and environment sector

Training and refresher training are basic solutions to improve professional qualifications, working capacity, quality and working efficiency of the contingent of cadres, civil servants and public employees. In which, refresher training by job position is very important. This study aims to provide a theoretical basis for refresher training knowledge and skills, based on requirements of professional positions in natural resources and environment sector. This will help managers to have more information and apply to the organization and management of refresher training activities based on job position requirements.

Keywords: Refresher training; Specialized professional positions; Natural resources and environment.

1. Đặt vấn đề

Cán bộ, công chức, viên chức, người lao động (sau đây gọi tắt là cán bộ) có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng hoạt động của cơ quan, tổ chức, là một trong những nhân tố quyết định sự thành bại của chế độ, của đất nước. Trong công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế hiện nay, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ là một hoạt động giữ vai trò chiến lược trong phát triển nguồn nhân lực của quốc gia, tổ chức, trong đó đào tạo, bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm có ý nghĩa rất quan trọng. Đào tạo, bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm có những điểm khác biệt với những ưu thế riêng so với đào tạo, bồi dưỡng theo cách truyền thống là xây dựng và phát triển những năng lực mà 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.

Trước bối cảnh hội nhập ngày càng sâu rộng và yêu cầu mới trong xây dựng, phát triển bền vững đất nước, việc bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc cho đội ngũ cán bộ nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao luôn là nhiệm vụ trọng tâm trong lĩnh vực tài nguyên và môi trường.

Để nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác bồi dưỡng, việc nghiên cứu cơ sở lý luận về bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm cho đội ngũ cán bộ ngành tài nguyên và môi trường là rất cần thiết.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này dựa trên các chính sách về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của Đảng và Nhà nước. Nghiên cứu sử dụng các phương pháp nhận thức khoa học cụ thể như: phương pháp điều tra, thu thập thông tin, tài liệu; phương pháp so sánh; phương pháp tổng hợp, thống kê; phương pháp phân tích, đánh giá. Nghiên cứu với những kết quả khách quan sẽ phục vụ cho công tác bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm nghiệp vụ chuyên ngành tài nguyên và môi trường cho đội ngũ cán bộ đạt kết quả tốt hơn.

3. Nội dung nghiên cứu

Lý thuyết bồi dưỡng theo vị trí việc làm xuất phát từ luận điểm cho rằng quá trình đào tạo, bồi dưỡng phải xuất phát từ vị trí việc làm đảm nhiệm của cán bộ nhằm nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ. Bồi dưỡng chính là quá trình tổ chức thực hiện để đạt được mục tiêu đó.

Về chính sách về bồi dưỡng cán bộ theo yêu cầu vị trí việc làm:

Đây là yếu tố quan trọng, tạo nền móng và định hướng cho công tác xây dựng kế hoạch, triển khai hoạt động bồi dưỡng đội ngũ cán bộ.

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

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

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

Thứ tư, dựa vào văn bản quy định để kiểm tra, kiểm soát công tác bồi dưỡng, chất lượng và nội dung chương trình cũng như kết quả đạt được của công tác bồi dưỡng cán bộ.

Vị trí việc làm có thể hiểu là một vị trí hoặc một chỗ làm việc trong một cơ quan, tổ chức, đơn vị mà tại đó một người thực hiện một công việc hoặc một nhóm các công việc có tính ổn định, lâu dài, thường xuyên, lặp đi lặp lại, có tên gọi cụ thể theo chức

đanh, chức vụ hoặc theo tính chất công việc và được gắn liền với quá trình thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức đó. Mỗi vị trí việc làm bao gồm bốn bộ phận chính:

- Tên gọi vị trí việc làm;
- Nhiệm vụ và quyền hạn mà người đảm nhiệm vị trí việc làm phải thực hiện;
- Yêu cầu về trình độ, kỹ năng chuyên môn mà người đảm nhiệm vị trí việc làm phải đáp ứng;
- Tiền lương và các điều kiện làm việc.

Về lý thuyết, một công việc (việc làm) bao gồm một nhóm các nhiệm vụ phải thực hiện để tổ chức đạt được mục tiêu của mình. Một vị trí là tập hợp các nhiệm vụ và trách nhiệm do một người thực hiện; mỗi cá nhân trong tổ chức có một vị trí. Nguyên tắc để xác định vị trí việc làm trong mỗi cơ quan, tổ chức là phải phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức đó, trên cơ sở bảo đảm tính khoa học và tính thực tiễn, tuân thủ các quy định về quản lý cán bộ và phải gắn với một chức danh nhất định. Vị trí việc làm được thể hiện dưới hình thức bản mô tả công việc và khung năng lực để thực hiện công việc đó.

Xác định vị trí việc làm là một quá trình nhằm thực hiện các nội dung sau:

- Xác định nhiệm vụ, trách nhiệm và quyền hạn của thực hiện công việc.
- Xác định các điều kiện để tiến hành công việc.
- Xác định các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công.
- Xác định những yêu cầu đối với người thực hiện công việc (phẩm chất; kỹ năng; kiến thức,...).

Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01/6/2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và biên chế công chức đã phân loại vị trí việc làm và khung năng lực của từng vị trí việc làm. Theo đó, vị trí việc làm của công chức được phân loại theo tính chất, nội dung công việc bao gồm 04 vị trí: vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý; vị trí việc làm nghiệp vụ chuyên ngành; vị trí việc làm nghiệp vụ chuyên môn dùng chung; vị trí việc làm hỗ trợ, phục vụ. Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường phê duyệt vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức thuộc thẩm quyền quản lý (theo quy định tại khoản 3 Điều 7 Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01 tháng 6 năm 2020 của Chính phủ).

Ngày 10/9/2020, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 106/2020/NĐ-CP của Chính phủ quy định về vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập. Theo đó, vị trí việc làm phân loại theo tính chất, nội dung công việc bao gồm 04 vị trí: vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý; vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên ngành; vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên môn dùng chung; vị trí việc làm hỗ trợ, phục vụ.

Hiện nay, Bộ Tài nguyên và Môi trường đang dự thảo Thông tư Hướng dẫn vị trí việc làm công chức chuyên ngành tài nguyên và môi trường; định mức biên chế công chức trong các cơ quan, tổ chức thuộc ngành tài nguyên và môi trường. Dự thảo

bao gồm Khung danh mục vị trí việc làm chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính và chuyên viên chuyên ngành tài nguyên và môi trường (các lĩnh vực: tài nguyên nước, quản lý tổng hợp về biển đảo, môi trường, bảo tồn thiên nhiên và đa dạng sinh học, địa chất, khoáng sản, đất đai, đo đạc và bản đồ, khí tượng thủy văn, biến đổi khí hậu, viễn thám).

Theo quy định tại khoản 2 Điều 4 Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ về việc Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm là một trong bốn hình thức bồi dưỡng. Bộ Tài nguyên và Môi trường quyết định giao nhiệm vụ tổ chức thực hiện chương trình bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm chuyên môn nghiệp vụ thuộc thẩm quyền quản lý cho các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, cơ sở đào tạo, nghiên cứu có đủ điều kiện theo quy định.

Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm theo quy định của cơ quan có thẩm quyền quản lý cán bộ và theo nhu cầu bản thân:

Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm phải dựa trên quy định của cơ quan có thẩm quyền quản lý cán bộ (khung năng lực) và theo nhu cầu bản thân cán bộ. Điều này liên quan đến việc xác định khoảng cách giữa năng lực hiện có với năng lực cần có. Khoảng cách này cần được lấp đầy thông qua công tác bồi dưỡng, nghĩa là lấp đi sự chênh lệch kiến thức, kỹ năng đã có và kiến thức, kỹ năng cần có để thực hiện nhiệm vụ.

Khung năng lực là một công cụ mô tả trong đó xác định các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, khả năng, thái độ, hành vi và các đặc điểm cá nhân khác để thực hiện các nhiệm vụ trong một vị trí, một công việc hay một ngành nghề. Khung năng lực của từng vị trí việc làm được xây dựng gồm các năng lực và kỹ năng phải có để hoàn thành các công việc, các hoạt động nêu tại Bản mô tả công việc ứng với từng vị trí việc làm. Như vậy, khung năng lực là công cụ hiệu quả trong quản lý và phát triển nguồn nhân lực. Đặc biệt, nó được sử dụng nhiều trong việc tuyển dụng, bố trí, đánh giá chất lượng nguồn nhân lực để có định hướng bồi dưỡng cho phù hợp với vị trí việc làm trong cơ quan và xác định nhu cầu bồi dưỡng cán bộ chính xác, đảm bảo bồi dưỡng đúng đối tượng, đúng nội dung chương trình, đáp ứng yêu cầu công việc.

Phân tích công việc để xác định nhiệm vụ, điều kiện làm việc, trách nhiệm và khả năng cần có. Các bước phân tích công việc gồm:

- Định rõ nội dung công việc trên cơ sở đối chiếu với kế hoạch ngắn hạn và kế hoạch chiến lược.
- Xác định và liệt kê các nhiệm vụ hoặc trách nhiệm cần phải thực hiện cho mỗi công việc liên quan đến yêu cầu hiện tại và tương lai.
- Xác định thứ tự ưu tiên của các nhiệm vụ theo mức độ quan trọng.
- Xác định các năng lực cần có cho từng vị trí việc làm để thực hiện nhiệm vụ.

Năng lực cần có là năng lực cần thiết đối với cán bộ trong từng vị trí công việc cần phải có để đảm bảo đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ. Những năng lực cần có đối với người thực hiện công việc có thể là: năng lực quản lý điều hành, năng lực chuyên môn, năng lực hỗ trợ cần thiết khác.

Xác định mức độ năng lực cần có bao gồm các nội dung sau:

- Phân tích, xác định các mức độ yêu cầu về năng lực cần có ở từng vị trí, nhiệm vụ công tác đáp ứng được yêu cầu của tổ chức hiện tại cũng như lâu dài (phục vụ kế hoạch bồi dưỡng hàng năm và dài hạn);

- Tổng hợp và hoàn chỉnh danh mục năng lực cần có với các mức độ yêu cầu. Xây dựng các bảng biểu tổng hợp.

Năng lực hiện có chính là các năng lực mà mỗi cán bộ hiện đang nắm giữ, đang có để thực hiện công việc hàng ngày. Xác định mức độ năng lực hiện có của từng cá nhân, từng vị trí công việc cần phải tiến hành thận trọng, rõ ràng, có định hướng từ trước, vì năng lực này liên quan đến đánh giá cán bộ.

Để xác định mức độ năng lực hiện có cho từng vị trí việc làm, thông thường người ta dùng những phương pháp sau:

- Phỏng vấn

- Phiếu hỏi: lấy ý kiến của các đối tượng liên quan.

- Thảo luận nhóm, hội thảo.

- Lấy ý kiến chuyên gia: tham khảo, lấy ý kiến của chuyên gia phát triển nguồn nhân lực và các lĩnh vực liên quan.

Cần liệt kê đầy đủ và chính xác yêu cầu về năng lực (năng lực cơ bản và năng lực chuyên môn) đối với mỗi vị trí công việc. Có thể tiến hành phỏng vấn chuyên gia hoặc lãnh đạo các đơn vị. Khi liệt kê năng lực có thể sử dụng phiếu điều tra cá nhân, cần lưu ý:

- Cách thức đề cập, miêu tả mỗi loại năng lực cần phải đúng, cụ thể, xác đáng, có thể thấy được, kiểm tra được.

- Danh mục năng lực được liệt kê phải dễ sử dụng cho các bước tiếp theo. Các năng lực cần có phải gắn liền với yêu cầu đòi hỏi của vị trí việc làm đảm nhiệm.

Xác định nhu cầu bồi dưỡng là bước quan trọng của quá trình bồi dưỡng. Nhìn chung, có 03 loại nhu cầu bồi dưỡng sau:

- Nhu cầu bồi dưỡng nhằm đáp ứng các tiêu chuẩn về chức vụ, chức danh,... theo quy định của Nhà nước.

- Nhu cầu bồi dưỡng nhằm giúp cá nhân và đơn vị thay đổi để đáp ứng những yêu cầu trong tương lai của đơn vị.

- Nhu cầu bồi dưỡng nhằm giúp cho cá nhân thực hiện công việc hiệu quả hơn.

Trước khi có thể tiến hành một phân tích nhu cầu bồi dưỡng cần có bản mô tả công việc chính xác cho từng vị trí. Nếu không có bản mô tả công việc thì sẽ gặp nhiều khó khăn trong xác định nhu cầu bồi dưỡng, do không có các tiêu chuẩn cụ thể để giúp kiểm tra đối chiếu với việc thực hiện công việc từng vị trí việc làm cụ thể. Từ đó có thể xảy ra các tình huống như sau:

- Nhu cầu bồi dưỡng chung chung, mang tính chủ quan.

- Xác định không chính xác về nhu cầu bồi dưỡng.

- Không bao quát được tất cả các phương diện của công việc.

Trao đổi, Tin tức & Sự kiện

- Chương trình bồi dưỡng chưa phù hợp.
- Người tham gia bồi dưỡng không hài lòng với việc bồi dưỡng.
- Chương trình bồi dưỡng không phù hợp với việc thực thi các nhiệm vụ được yêu cầu.

Để xây dựng bản mô tả công việc, cần phải xác định các chức năng, nhiệm vụ cũng như các kiến thức, kỹ năng và thái độ gắn liền với nhiệm vụ đó và cần có được các thông tin sau:

- Công việc này thuộc phạm vi chức năng nào?
- Các nhiệm vụ là gì?
- Các nhiệm vụ đó có đang được thực hiện không?
- Mức độ thường xuyên thực hiện nhiệm vụ đó?
- Liệu rằng nhiệm vụ đó có cần cho công việc này không?
- Nếu nhiệm vụ đó được thực hiện không tốt thì hậu quả có thể xảy ra là gì?

Thực hiện phát triển quá trình bồi dưỡng dựa trên vị trí việc làm cần đảm bảo các bước như sau:

- Xác định vị trí việc làm, khung năng lực, mô tả công việc.
- Xác định năng lực thực tế của cán bộ ở vị trí việc làm đó.
- Đề xuất các khóa bồi dưỡng cần thiết.
- Tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng.
- Thực hiện đánh giá bồi dưỡng.
- Tổng hợp báo cáo kết quả.

Theo quy định tại khoản 5 Điều 1 Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ, cán bộ tham gia học các chương trình bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm theo quy định của cơ quan có thẩm quyền quản lý cán bộ và theo nhu cầu bản thân, thời gian thực hiện tối thiểu 01 tuần (40 tiết)/năm, tối đa 04 tuần (160 tiết)/năm.

Hiện nay, đội ngũ cán bộ ngành tài nguyên và môi trường từ Trung ương đến địa phương rất lớn (khoảng trên 65.000 người, chưa kể đến lực lượng lao động ngoài ngành có liên quan đang làm việc trong các khu vực của nền kinh tế quốc dân). Do đó, nhu cầu bồi dưỡng của đội ngũ cán bộ để đáp ứng yêu cầu theo quy định của Nhà nước và theo nhu cầu bản thân là rất lớn. Các nội dung bồi dưỡng tập trung vào việc nâng trình độ chuyên môn nghiệp vụ; bồi dưỡng các kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước; bồi dưỡng các kỹ năng mềm, kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế về tài nguyên và môi trường, kiến thức pháp luật về tài nguyên và môi trường, ngoại ngữ, tin học,...

Trên cơ sở các quy định của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức và hướng dẫn của Bộ Nội vụ, hàng năm Bộ Tài nguyên và Môi trường có văn bản yêu cầu các đơn vị trực thuộc Bộ xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức trên cơ sở Quy hoạch phát triển nhân lực ngành; chiến lược phát triển ngành, lĩnh vực và phù hợp với vị trí việc làm của cán bộ, chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu ngạch của đơn vị.

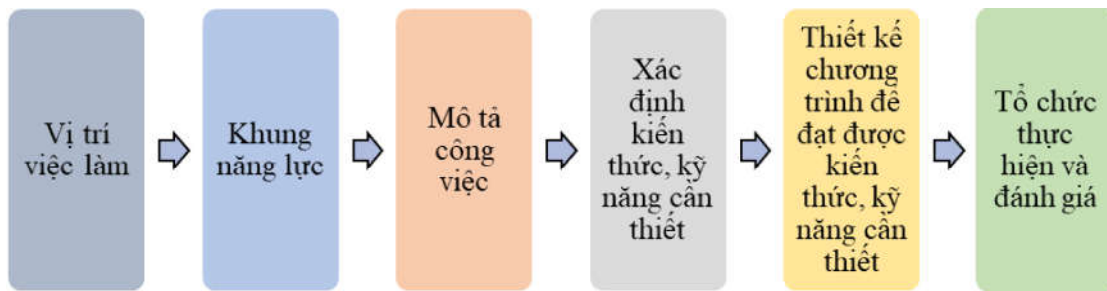
Về chương trình, tài liệu bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm:

Việc xây dựng chương trình tài liệu, bồi dưỡng là một trong những nội dung quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng. Hiện nay, chương trình, tài liệu bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm bao gồm:

- Chương trình, tài liệu bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý.
- Chương trình, tài liệu bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm chuyên môn nghiệp vụ (nghiệp vụ chuyên ngành; nghiệp vụ chuyên môn dùng chung; chức danh nghề nghiệp chuyên ngành; chức danh nghề nghiệp chuyên môn dùng chung).
- Chương trình, tài liệu bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ, chức danh cán bộ, công chức cấp xã.

Các chương trình bồi dưỡng cần phải dựa trên năng lực cần có để thực hiện công việc của cán bộ. Xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần bắt đầu từ vị trí việc làm, từ khung năng lực và từ các bản mô tả công việc của cán bộ. Đó là cơ sở để xác định năng lực thực hiện công việc: kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết. Trên cơ sở mức độ năng lực hiện có của cán bộ để xác định khoảng thiếu hụt về năng lực thực hiện nhiệm vụ. Khoảng cách này chính là nhu cầu bồi dưỡng và việc bồi dưỡng để thu hẹp khoảng cách này. Chỉ khi tìm ra được khoảng thiếu hụt năng lực, chúng ta mới thiết kế được chương trình bồi dưỡng phù hợp.

Sơ đồ các bước thiết kế chương trình bồi dưỡng như sau:



Việc xây dựng chương trình, tài liệu bồi dưỡng chuyên ngành tài nguyên và môi trường được thực hiện dựa trên một quy trình chặt chẽ để bảo đảm cơ sở pháp lý và cơ sở thực tiễn khi xây dựng chương trình, tài liệu.

Bộ Tài nguyên và Môi trường xây dựng, ban hành, quản lý chương trình bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm chuyên môn nghiệp vụ. Năm 2020, Bộ Tài nguyên và Môi trường thực hiện nhiệm vụ “Biên soạn chương trình, tài liệu và tổ chức bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm đối với công chức thuộc thẩm quyền quản lý của Bộ Tài nguyên và Môi trường” theo Công văn số 133/BNV-ĐT ngày 08/01/2020 của Bộ Nội vụ về việc hướng dẫn thực hiện đào tạo, bồi dưỡng năm 2020. Bộ Tài nguyên và Môi trường đã xây dựng các chương trình, tài liệu bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về quy hoạch chung và quy hoạch chuyên ngành (quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất, quy hoạch trong lĩnh vực biển và hải đảo) và tổ chức bồi dưỡng nhằm đánh giá sự phù hợp nội dung chương trình, tài liệu bồi dưỡng đã được xây dựng. Năm 2021, Bộ Tài nguyên và Môi trường tiếp tục thực hiện nhiệm vụ “Biên soạn chương trình, tài liệu và tổ chức bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm đối với công chức thuộc thẩm quyền quản lý của Bộ Tài nguyên và Môi trường”. Bộ Tài nguyên và Môi trường đã biên soạn

các chương trình, tài liệu và tổ chức bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về quy hoạch môi trường, quy hoạch tài nguyên nước và tổ chức bồi dưỡng nhằm đánh giá sự phù hợp nội dung chương trình, tài liệu bồi dưỡng đã được xây dựng.

4. Kết luận

Bài báo đã đưa ra lý luận về đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm chuyên ngành tài nguyên và môi trường. Kết quả nghiên cứu giúp cho những nhà quản lý có thêm thông tin, vận dụng vào việc tổ chức, quản lý hoạt động bồi dưỡng cán bộ theo yêu cầu vị trí việc làm nhằm nâng cao trình độ, năng lực làm việc, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu của quản lý hành chính nhà nước.

Lời cảm ơn: Bài báo này được hoàn thành với sự hỗ trợ của Đề tài cấp Bộ: “Nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn về bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo vị trí việc làm nghiệp vụ chuyên ngành của công chức Bộ Tài nguyên và Môi trường”. Mã số: TNMT.2020.10.04.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2019). *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của luật cán bộ, công chức và luật viên chức*. Luật số: 52/2019/QH14, ngày 25/11/2019.
- [2]. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2017). Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 về *đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*.
- [3]. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2021). Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 về việc *Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*.
- [4]. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2020). Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01/6/2020 về *vị trí việc làm và biên chế công chức*.
- [4]. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2020). Nghị định số 106/2020/NĐ-CP ngày 10/9/2020 về *vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập*.
- [5]. Bộ Nội vụ (2020). Công văn số 133/BNV-ĐT ngày 08/01/2020 về *việc hướng dẫn thực hiện đào tạo, bồi dưỡng năm 2020*.
- [6]. Bộ Nội vụ (2020). Công văn số 6882/BNV-ĐT ngày 25/12/2020 về *việc hướng dẫn thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức năm 2021*.
- [7]. Ngô Thành Can (2020). *Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực thực thi công vụ cho cán bộ, công chức, viên chức*. Nxb. Tư pháp.
- [8]. Nguyễn Đức Toàn và các cộng sự (2021). *Đánh giá thực trạng hệ thống chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ngành tài nguyên và môi trường*. Kỷ yếu Hội thảo Khoa học quốc gia: Giải pháp kết nối và chia sẻ hệ thống cơ sở dữ liệu phục vụ công tác đào tạo, quản lý lĩnh vực tài nguyên môi trường.
- [9]. <https://www.moha.gov.vn/hochiminh/tin-tuc-su-kien/xay-dung-khung-nang-luc-cho-vi-tri-viec-lam-dap-ung-yeu-cau-cai-cach-hanh-chinh-39965.html>.