

## ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC CẤP TỈNH, HUYỆN TRƯỚC YÊU CẦU ĐỔI MỚI

*TRAINING AND RETRAINING PROVINCIAL, DISTRICT CADRES AND CIVIL  
SERVANTS TOWARDS THE REQUIREMENT OF INNOVATION*

**HOÀNG LỆ HÀ<sup>(\*)</sup>**

**TÓM TẮT:** Đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức nâng cao nhận thức chính trị, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cấp tỉnh, huyện là một trong những nhiệm vụ cấp thiết đang đứng trước những thách thức cần được đổi mới. Chính phủ mới kiện toàn đang chuyển phương thức chỉ đạo điều hành từ mệnh lệnh hành chính sang Chính phủ kiến tạo và phục vụ, lấy sự hài lòng của doanh nghiệp, người dân là thước đo hiệu quả hoạt động của Chính phủ, chính quyền các cấp, đòi hỏi công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công chức tại các địa phương cần được rà soát để có những giải pháp đồng bộ và hiệu quả. Yêu cầu đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức không chỉ qua trường lớp, mà cần rèn luyện thử thách qua công tác thực tiễn với những giải pháp cụ thể và triển khai đồng bộ nhằm thực hiện chiến lược cán bộ lâu dài, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của các địa phương trong tình hình mới.

**Từ khóa:** đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ công chức, đổi mới.

**ABSTRACT :** Training, retraining and updating knowledge about political awareness, professional qualifications and skills for cadres and civil servants at provincial as well as district level, are one of the urgent tasks which are facing the challenges that need to be renewed. The new government has been transforming the way of directing administrative orders to become a tectonic and servant government, which considers the satisfaction of enterprises and the people as a measure of the successful performance of the government and all levels of authorities. In order to achieve this target, the process of training and retraining of civil servants in all local areas need to be checked so that the solutions can be synchronized and effective. The training and retraining of civil servants are not limited in the classroom, but also require practical training through realistic work with specific solutions and synchronized implementation to carry out long-term strategies of developing staff resources, which can meet the requirements of socio- economic development of localities in the new situation.

**Keywords :** training, retraining, civil servants, innovation.

---

<sup>(\*)</sup> ThS. Phó Chủ tịch Hội nghiên cứu Lịch sử Khánh Hòa, Email:hoangleha.nt@gmail.com

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Cán bộ, công chức, viên chức có vai trò rất quan trọng trong việc hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách của Đảng, Nhà nước. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trực tiếp thực thi các chính sách, kế hoạch của cơ quan, tổ chức, các mục tiêu quốc gia; thực hiện nhiệm vụ giao tiếp giữa các cơ quan nhà nước, với doanh nghiệp và người dân. Để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức tốt, có năng lực, chuyên nghiệp, tận tụy phục vụ nhân dân; việc đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm, sử dụng đồng thời với nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng có vai trò rất quan trọng nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng, hình thành thái độ đúng mực trong thực thi nhiệm vụ, công vụ được giao. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cần được đào tạo, bồi dưỡng trang bị đầy đủ, toàn diện về đường lối chính trị, trình độ chuyên môn, năng lực công tác, kỹ năng nghiệp vụ, giao tiếp, ngoại ngữ, tin học, tổng hợp, giao tiếp, khả năng hoạt động thực tiễn, tinh thần trách nhiệm và ý thức phục vụ nhân dân... cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo phải được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức toàn diện về quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, kỹ năng lãnh đạo, các kỹ năng tổng hợp, giao tiếp và rèn luyện từ hoạt động thực tiễn.

## 2. ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC CẤP TỈNH, HUYỆN GIAI ĐOẠN 2011 - 2015

Bộ máy hành chính, đơn vị sự nghiệp tại các tỉnh là lực lượng chủ yếu thực hiện nhiệm vụ quản lý hành chính, góp phần vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của các địa phương. Giai đoạn 2011-2015 hội đồng

nhân dân, ủy ban nhân dân các tỉnh đã ban hành nhiều văn bản pháp luật về kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; xây dựng nguồn cán bộ quy hoạch dự bị dài hạn và thu hút nhân tài; tăng cường trí thức trẻ về công tác tại các xã; đề án thí điểm tuyển chức danh trưởng phòng, phó phòng các cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân cấp tỉnh, huyện; đề án thí điểm tuyển chọn cán bộ, công chức không qua thi tuyển đối với những người có bằng tiến sĩ, thạc sĩ loại khá, đại học loại giỏi vào công tác tại các cơ quan địa phương; đề án thí điểm tăng cường người thuộc nguồn quy hoạch cán bộ dài hạn của tỉnh về công tác tại các cơ quan, địa phương... đã cụ thể hóa chủ trương đường lối của đảng về công tác cán bộ, từng bước xây dựng các cơ chế chính sách về công tác đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng và quy hoạch cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan hành chính và đang được tổ chức thực hiện tại các tỉnh.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức các tỉnh được đào tạo về lý luận chính trị và kiến thức quản lý Nhà nước như cao cấp, trung cấp chính trị, chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp; bồi dưỡng kiến thức quản lý lãnh đạo cấp phòng, ban, sở; quản lý hành chính; kỹ năng lãnh đạo, quản lý cấp Sở,... Đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ chuyên ngành nhằm cập nhật thông tin, kiến thức chuyên môn,... đào tạo sau đại học trong và ngoài nước; đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài trình độ tiến sĩ, thạc sĩ, chuyên khoa I, chuyên khoa II,... trong và ngoài nước theo các đề án, học bổng, nghiên cứu, khảo

sát ở nước ngoài,... đào tạo ngoại ngữ và tin học để nâng cao kỹ năng giao tiếp, tìm hiểu và nghiên cứu tài liệu và sử dụng thành thạo tin học để tác nghiệp. Đào tạo tiếng dân tộc được tổ chức tại các vùng đồng bào dân tộc có đông dân số để có thể giao tiếp thông thường, góp phần nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng, tuyên truyền chủ trương, đường lối, chính sách của nhà nước. Bồi dưỡng kiến thức quốc phòng an ninh cho các đối tượng 1,2,3; sĩ quan dự bị,... kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2011 - 2015 mỗi tỉnh, thành trong nước từ hàng trăm tỉ trở lên từ nguồn ngân sách của tỉnh, hỗ trợ của trung ương, dự án và các nguồn tài trợ khác. Ngoài ra, một số tỉnh, thành đã thực hiện các chính sách thu hút nhân tài để thu hút các nhà khoa học đầu ngành trong và ngoài nước, tiến sĩ, thạc sĩ, tốt nghiệp đại học loại giỏi; tôn vinh, khen thưởng các đơn vị, cá nhân trí thức có những đóng góp đáng kể cho sự nghiệp phát triển khoa học và công nghệ, phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh,...

Bên cạnh những kết quả đạt được, vẫn còn một số hạn chế về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đó là: Một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức chưa theo kịp yêu cầu phát triển và quá trình đổi mới; kiến thức, kỹ năng quản lý hành chính chưa được trang bị có hệ thống, chưa rèn luyện các kỹ năng tham mưu, tổng hợp, giao tiếp; khả năng hoạt động thực tiễn, tinh thần trách nhiệm và ý thức phục vụ nhân dân; chưa thường xuyên tự rèn luyện, học hỏi kinh nghiệm. Chương trình quy hoạch nguồn cán bộ dự bị dài hạn từ nguồn cán bộ, công chức, viên chức trẻ và học sinh khá, giỏi, xuất sắc kết quả còn

hạn chế,... Công tác quy hoạch cán bộ ở các cấp, các ngành, nhất là ở cơ sở còn khép kín, chưa thực hiện tốt phương châm quy hoạch "mở", có nơi chưa đảm bảo chất lượng. Công tác luân chuyển cán bộ ở một số địa phương chỉ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trước mắt, chưa phục vụ chiến lược cán bộ lâu dài. Công tác đào tạo, bồi dưỡng nặng về đào tạo trường lớp, chưa quan tâm đào tạo, rèn luyện thử thách qua thực tiễn; một số địa phương chưa quan tâm công tác cán bộ nữ, cán bộ trẻ, chưa cụ thể hóa tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm của cán bộ, công chức, viên chức.

### **3. NHIỆM VỤ, MỤC TIÊU ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC TRƯỚC YÊU CẦU ĐỔI MỚI**

Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng chú trọng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức: “*Đẩy mạnh dân chủ hóa công tác cán bộ, quy định rõ trách nhiệm, thẩm quyền của mỗi tổ chức, mỗi cấp trong xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, có trình độ, năng lực chuyên môn phù hợp, đáp ứng yêu cầu của giai đoạn mới*”. Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25 tháng 01 năm 2016 phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2025 với mục tiêu: Tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp có đủ phẩm chất, trình độ và năng lực, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân, sự nghiệp phát triển của đất nước và hội nhập quốc tế. Đề án nhằm 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. Bảo đảm nâng cao năng lực, kỹ năng thực thi công vụ được giao; ý thức trách nhiệm, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp; gắn đào tạo, bồi dưỡng với nhu cầu và quy hoạch sử dụng lâu dài. Có cơ chế khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức nữ, người dân tộc thiểu số; cán bộ, công chức, viên chức công tác tại vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới, hải đảo, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn học tập nâng cao trình độ, năng lực làm việc. Tăng cường trách nhiệm và tạo điều kiện cho người đứng đầu cơ quan quản lý, người đứng đầu đơn vị sử dụng và bản thân cán bộ, công chức, viên chức tham gia hoạt động đào tạo, bồi dưỡng một cách tích cực;.... Đề án đặt mục tiêu, đối với cán bộ, công chức ở Trung ương, cấp tỉnh, 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. Phấn đấu đến năm 2020, 100% cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn quy định trước khi bổ nhiệm ngạch, bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý.”*

*Quyết định số 225/QĐ-TTg ngày 4/2/2016 của Thủ tướng phê duyệt kế hoạch cải cách hành chính Nhà nước giai đoạn 2016 - 2020 nêu rõ về nhiệm vụ xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức: “Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức. rà soát lại các chương trình đào tạo cán bộ, công chức, viên chức, loại bỏ những nội dung đào tạo trùng*

*lấp,... Tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có đủ phẩm chất, trình độ và năng lực, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân, sự nghiệp phát triển của đất nước và hội nhập quốc tế. Sửa đổi, hoàn thiện cơ chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, phù hợp với điều kiện của Việt Nam và yêu cầu hội nhập quốc tế; có hệ thống chính sách khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức học tập và tự học, không ngừng nâng cao trình độ và năng lực thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao.”*

Đánh giá về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của Bộ Nội Vụ tại Báo cáo số 64/BC-BNV ngày 6/01/2017 Tổng kết công tác năm 2016 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2017 ngành Nội vụ nêu rõ: *“Số lượng cán bộ, công chức, viên chức được đào tạo, bồi dưỡng nhiều, có xu hướng tăng hàng năm, nhưng chất lượng, năng lực của đội ngũ này chưa thực sự đáp ứng yêu cầu; hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức chưa thật sự đồng bộ, thống nhất;...”*

Trước yêu cầu cải cách nền hành chính, công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đang đứng trước những thách thức cần được đổi mới về nội dung, đồng thời áp dụng nhiều hình thức phù hợp với nhiều đối tượng khác nhau về nhận thức chính trị, phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn và năng lực thực tiễn; đủ năng lực để tham mưu, xây dựng, thực hiện chiến lược, quy hoạch, kế hoạch,

chính sách, dự án, nhiệm vụ quản lý và cung cấp dịch vụ hành chính, dịch vụ công có chất lượng.

#### **4. MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC CẤP TỈNH, HUYỆN GIAI ĐOẠN 2016 - 2020**

##### **4.1. Đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý**

Từ tình hình thực tiễn, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh, huyện cần được đào tạo, bồi dưỡng đường lối chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, quản lý xã hội, quản lý kinh tế, quản lý công, chính sách công, khoa học lãnh đạo để tham mưu, hoạch định các chính sách, xây dựng chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của ngành, địa phương, tỉnh. Rèn luyện chuyên môn và các kỹ năng tổng hợp, phản biện, kỹ năng đưa ra những quyết định khả thi, kỹ năng giao tiếp, nhìn nhận, giải quyết vấn đề trên quan điểm toàn diện, khách quan; kỹ năng giao quyền, khuyến khích cấp dưới làm việc. Nội dung đào tạo phải thiết thực, phù hợp với yêu cầu đổi mới từng loại cán bộ, công chức, viên chức và được rèn luyện từ thực tiễn; Nâng cao năng lực giảng dạy đối với đội ngũ giảng viên, báo cáo viên, mời các giảng viên kiêm chức có năng lực lãnh đạo để báo cáo thực tế quản lý, mời các đồng chí lãnh đạo cấp cao, các chuyên gia đầu ngành am hiểu về quản lý nhà nước của từng lĩnh vực để trao đổi kinh nghiệm thực tiễn; Tiếp tục luân chuyển cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý về cơ sở các địa phương, đơn vị hoặc về tuyến dưới để có kiến thức thực tiễn, rèn luyện kỹ năng quản lý nhà nước và tăng cường cán bộ về cơ sở, địa phương.

Tiếp tục luân chuyển cán bộ, công chức trẻ đã được quy hoạch các chức danh về cơ sở, địa phương cấp dưới hoặc bố trí tiếp cận chức danh được quy hoạch để rèn luyện, tích lũy kinh nghiệm; đồng thời tăng cường cán bộ, nâng cao năng lực quản lý Nhà nước cho chính quyền cơ sở.

Bố trí, sử dụng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý xuất phát từ yêu cầu công việc. Chọn cán bộ, công chức đủ tiêu chuẩn, năng lực, uy tín, làm việc có hiệu quả. Mạnh dạn bố trí cán bộ, công chức trẻ đảm nhiệm vị trí quan trọng, tạo bước đột phá trong công tác cán bộ. Bố trí sử dụng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý đảm bảo ổn định, đồng bộ, liên tục; kết hợp hài hòa giữa người có nhiều kinh nghiệm, am hiểu địa bàn với người năng động, có tư duy mới, cách làm mới, mỗi địa bàn có nam và có nữ để phối hợp hỗ trợ và học hỏi trao đổi kinh nghiệm.

Mỗi cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý cần tự rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, trung thực, có tâm, có tầm; có nghị lực, trau dồi các kỹ năng, nghệ thuật lãnh đạo, quản lý, có năng lực chuyên môn và năng lực lãnh đạo; nắm bắt kịp thời những kiến thức về nhiều lĩnh vực và kiến thức về khoa học xã hội và nhân văn; nói và viết tốt; có tư duy sáng tạo, tìm ra cái mới hoặc phương pháp giải quyết vấn đề mới, không phụ thuộc vào lối làm cũ; giải quyết vấn đề khoa học; có kinh nghiệm và linh hoạt, nhanh nhạy trong xử trí, ứng phó phù hợp với tình hình thực tiễn; Đổi mới cách thức tuyển chọn các chức danh lãnh đạo, quản lý theo hướng mở để thu hút nhân lực giỏi, chọn đúng người thực tài; có đủ phẩm chất và năng lực vào các cơ quan hành chính.

Thí điểm đổi mới phương thức tuyển chọn cán bộ, công chức vào các chức danh lãnh đạo cấp phòng thuộc cấp huyện, sở, ban, ngành thông qua hình thức thi tuyển đảm bảo khách quan, cạnh tranh công bằng, công khai để chọn người thật sự giỏi trong thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý; Đánh giá, rút kinh nghiệm công tác luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức trong thời gian qua để xây dựng kế hoạch luân chuyển hợp lý trong thời gian đến.

#### **4.2. Đổi mới đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch cán bộ, công chức, viên chức (không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý) cấp tỉnh, cấp huyện**

Đổi mới nội dung chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng theo hướng chuyên sâu các chương trình giảng dạy, đặt ra các tình huống cụ thể trong thực tế để học viên tự giải quyết nhằm nâng cao kỹ năng giải quyết công việc của công chức, viên chức, gắn liền với thực tế; có thời gian thực hành tại cơ sở và giải quyết các tình huống hành chính có thể xảy ra trong thực thi công vụ; Kết hợp phương pháp thuyết trình và làm việc nhóm để trao đổi, chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm trong tập thể. Trong quá trình giảng dạy cần trao đổi thảo luận, đóng góp ý kiến để học viên có điều kiện thể hiện được sự hiểu biết của mình ngay trong giờ học. Sau mỗi môn học cần tổ chức thăm dò ý kiến của người học về nội dung, phương pháp, kỹ năng sư phạm, tinh thần thái độ của giảng viên để giảng viên nắm được thông tin và có điều chỉnh, cập nhật kịp thời, đáp ứng thông tin tốt hơn cho nhu cầu người học; Có giải pháp khả thi để bố trí, sử dụng cán bộ dự bị dài hạn từ nguồn công chức, viên chức trẻ

và học sinh khá, giỏi, xuất sắc sau khi tốt nghiệp ra trường làm việc tại các cơ quan hành chính của tỉnh và cấp huyện, nâng cao trình độ chuyên môn cho công chức, viên chức trẻ ở các ngành, lĩnh vực mũi nhọn của tỉnh, góp phần bổ sung đội ngũ công chức, viên chức trẻ có trình độ, năng lực thực thi nhiệm vụ trong giai đoạn mới; Xây dựng những tiêu chí đánh giá về kiến thức, kỹ năng quản lý hành chính, thái độ công vụ về hiệu quả, chất lượng công việc cho từng vị trí, chức danh để làm cơ sở đánh giá đúng, chính xác, từ đó làm tiền đề cho việc quy hoạch, sử dụng, luân chuyển và bổ nhiệm công chức, viên chức;

#### **4.3. Rà soát, xây dựng các cơ chế chính sách, tạo môi trường thuận lợi để thu hút nhân tài làm việc tại các cơ quan hành chính Nhà nước**

Đánh giá những mặt mạnh, hạn chế về các chính sách thu hút nhân tài của tỉnh, làm cơ sở để xây dựng cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực cho giai đoạn tới với một số định hướng về môi trường làm việc, chính sách, thu nhập, bảo hiểm, bảo trợ xã hội, điều kiện nhà ở, động viên, khen thưởng và các điều kiện sinh hoạt khác nhằm thu hút cán bộ giỏi, các nhà khoa học,...

Tạo môi trường dân chủ, công khai, thuận lợi cho trí thức khoa học và công nghệ lao động sáng tạo, tham gia thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ của tỉnh; thực hiện tốt các chính sách hỗ trợ trí thức được đi đào tạo, tự đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ; Nghiên cứu bổ sung, sửa đổi chính sách thuận lợi để thu hút người giỏi có tài, có tâm, có tầm vào làm việc trong

các quan hành chính; đồng thời có chính sách ưu đãi, hỗ trợ nhằm tạo điều kiện thuận lợi những công chức, viên chức đương nhiệm có năng lực, đã hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, tạo động lực, môi trường làm việc để công chức, viên chức tiếp tục cống hiến và từng bước trưởng thành, khẳng định năng lực thực sự; Tôn vinh, khen thưởng kịp thời các đơn vị, cá nhân trí thức có những đóng góp đáng kể cho sự nghiệp phát triển khoa học và công nghệ, phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

#### **4.4. Hoàn thiện và triển khai hệ thống văn bản pháp luật về quản lý và đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh**

Mỗi tỉnh, thành căn cứ tình hình thực tiễn, tiếp tục triển khai có hiệu quả các văn bản pháp luật về quản lý và đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đã ban hành; Rà soát, bổ sung để từng bước xây dựng hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật về quản lý và đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh; Xây dựng cơ chế, chính sách phù hợp với luân chuyển cán bộ, công chức nhằm nâng cao hiệu quả công tác luân chuyển. Đánh giá nghiêm túc, đầy đủ kết quả hoạt động lãnh đạo, điều hành của cán bộ được luân chuyển để tuyển chọn những cán bộ đầy đủ phẩm chất, năng lực chỉ đạo điều hành trong những chức danh cần thiết, phù hợp.

## **5. KẾT LUẬN**

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cấp tỉnh, huyện đã có những chuyển biến về năng lực lãnh đạo, quản lý, thực thi công vụ, có những đóng góp đáng kể trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của các địa phương. Công tác tuyển dụng, sử dụng, quản lý, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ, công chức, viên chức đã có nhiều chuyển biến tích cực; từng bước xây dựng các văn bản pháp luật về quản lý và đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh. Tuy nhiên, trong thực tế công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa thật sự khoa học và hiệu quả. Để đáp ứng kịp yêu cầu cải cách nền hành chính, cải cách chế độ công chức, công vụ cấp tỉnh, huyện trong tình hình mới, công tác quản lý, đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh cần có những giải pháp đồng bộ, tích cực và hiệu quả; được quy định thành chế độ, thực hiện đầy đủ và nghiêm túc. Cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh, huyện cần được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức toàn diện về đường lối chính trị, quản lý Nhà nước, quản lý xã hội, quản lý kinh tế, các kỹ năng tổng hợp, giao tiếp, quản lý công, chính sách công, khoa học lãnh đạo để tham mưu, hoạch định các chính sách, xây dựng chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của ngành, địa phương, tỉnh và rèn luyện từ hoạt động thực tiễn.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Thang Văn Phúc, Nguyễn Minh Phương (2005), *Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25 tháng 01 năm 2016 Phê duyệt đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2025*.
4. Thủ tướng Chính phủ, *Quyết định số 225/QĐ-TTg ngày 04/02/2016 Phê duyệt kế hoạch cải cách hành chính Nhà nước giai đoạn 2016-2020*.
5. Bộ Nội Vụ (2011), *Tổng kết 5 năm (2006-2010) thực hiện Quyết định số 40/2016/QĐ-TTg và triển khai Quyết định 1374/Đ-TTg của Thủ tướng Chính phủ V/v phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2011-2015*.
6. Bộ Nội Vụ, *Báo cáo số 64/BC-BNV ngày 6/01/2017 Tổng kết công tác năm 2016 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2017 ngành Nội Vụ*.

Ngày nhận bài: 10/3/2017. Ngày biên tập xong: 14/7/2017. Duyệt đăng: 17/7/2017