



**TẠP CHÍ KHOA HỌC**  
**PHÁT TRIỂN**  
**NHÂN LỰC**

SCIENTIFIC JOURNAL OF  
**HUMAN RESOURCE**  
**DEVELOPMENT**

HOCHIMINH CITY CADRE ACADEMY

**03**<sup>(17)</sup>

**2024**

# TÂM NHÌN

Học viện là trung tâm đào tạo, bồi dưỡng lãnh đạo cao cấp của Thành phố Hồ Chí Minh góp phần kiến tạo phát triển đất nước và là trường chính trị đạt chuẩn quốc gia.

# SỨ MẠNG

Học viện là đơn vị nòng cốt tham gia Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; chủ lực tham gia nghiên cứu khoa học, cung cấp cơ sở lý luận, tổng kết thực tiễn, đề xuất về định hướng, chiến lược, chính sách phát triển và là nơi cung cấp những nhà lãnh đạo quản lý ưu tú cho Thành phố Hồ Chí Minh.



## Tổng biên tập

TS. Đoàn Nguyễn Thùy Trang

## Hội đồng biên tập

PGS.TS. Nguyễn Tấn Phát

(Chủ tịch)

PGS.TS. Nguyễn Văn Ý

(Phó Chủ tịch)

TS. Bùi Thị Ngọc Trang

(Phó Chủ tịch)

PGS.TS. Nguyễn Duy Bắc

PGS.TS. Nguyễn Minh Tuấn

PGS.TS. Vũ Tinh

PGS.TS. Vũ Thanh Sơn

PGS.TS. Trần Hoàng Ngân

TS. Bùi Ngọc Hiến

TS. Phan Hải Hồ

TS. Trần Thị Hà Văn

TS. Lê Thị Hồng Hà

TS. Phạm Ngọc Lợi

TS. Trần Tuấn Duy

TS. Đoàn Nguyễn Thùy Trang

TS. Lê Thị Trúc Anh

## Giấy phép xuất bản

SỐ 551/GP-BTTTT do

Bộ Thông tin và Truyền thông  
cấp ngày 26/11/2020, khổ 19 x 27cm

In tại Công ty TNHH Thiết Kế In Ấn

Phạm Hiến (57 Đường 35,

P. Bình Trưng Tây, TP. Thủ Đức)

Giá: 150.000đ

## MỤC LỤC

## TS. Nguyễn Thành Nam, TS. Lê Thị Hồng Hà

Quan điểm của Đảng bộ, chính quyền Thành phố Hồ Chí Minh về vai trò của hệ thống chính trị, cán bộ, công chức, viên chức trong triển khai thực hiện Nghị quyết 98/2023/QH15 .....5

## ThS. Huỳnh Thị Thu Hạnh, TS. Lê Thu Huyền

Thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ở tỉnh Quảng Ngãi hiện nay .....16

## PGS.TS. Nguyễn Minh Trí, TS. Hồ Thị Ngọc Sao

Nhận diện các động lực chủ yếu phát triển kinh tế - xã hội ở Thành phố Hồ Chí Minh .....27

## PGS.TS. Phạm Quang Huy, ThS. Nguyễn Thu Hà

Giáo dục và bồi dưỡng lý tưởng cách mạng cho thế hệ trẻ theo mô hình Giáo dục công dân toàn cầu của UNESCO .....38

## TS. Nguyễn Quang Anh, ThS. Lê Vũ Lâm, ThS. Mai Trường Giang,

## ThS. Huỳnh Trọng Hiến

Mối quan hệ giữa lãnh đạo thích ứng và sự gắn kết của nhân viên trong các doanh nghiệp xây dựng tại Việt Nam .....51

## TS. Nguyễn Thị Vân

Văn hóa ứng xử với môi trường tự nhiên của cư dân ven biển Bình Định .....59

## ThS. NCS. Nguyễn Thị Thanh Tùng

Vai trò của gia đình trong hỗ trợ chăm sóc giảm nhẹ cho người cao tuổi tại Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay .....70

## ThS. NCS. Bùi Lam Giang, ThS. Nguyễn Trọng Bình

Giải pháp tạo động lực cho công chức cơ quan hành chính nhà nước .....84

## ThS. Nguyễn Tấn Dân, ThS. Nguyễn Thị Mộng Lan

Bất bình đẳng giới trong các quyết định gia đình của người Chăm Hồi giáo ở vùng Tây Nam Bộ .....91

## ThS. Ngô Văn Huấn, Lê Thế Thuận, Nguyễn Minh Thư, Nguyễn Minh Tuyết,

## Lê Kim Nguyên

Năng lực nghiên cứu khoa học của sinh viên Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh .....104

# SCIENTIFIC JOURNAL OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

p-ISSN 3030-4288

Head office: 324 Chu Van An St., W.12,  
Binh Thanh Dist, Ho Chi Minh City  
Tel: 0907 232 931  
Email: tapchi@hcmca.edu.vn

**No.03 (17) 2024**

**AUGUST + OCTOBER/2024**

## Editor - In - Chief

PhD. Doan Nguyen Thuy Trang

## Editorial Council

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Tan Phat  
(Chairman)

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Van Y  
(Vice chairman)

PhD. Bui Thi Ngoc Trang  
(Vice chairman)

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Duy Bac

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Minh Tuan

Assoc.Prof.PhD. Vu Tinh

Assoc.Prof. PhD. Vu Thanh Son

Assoc.Prof.PhD. Tran Hoang Ngan

PhD. Bui Ngoc Hien

PhD. Phan Hai Ho

PhD. Tran Thi Ha Van

PhD. Le Thi Hong Ha

PhD. Pham Ngoc Loi

PhD. Tran Tuan Duy

PhD. Doan Nguyen Thuy Trang

PhD. Le Thi Truc Anh

## Issue license

No 551/GP - BTTTT, issued  
on 26 November 2020

by Ministry of Information and Media

Printed at:

Pham Hien Printing Design Co., Ltd  
(57 street 35, ward Binh Trung Tay,  
Thu Duc city)

**Price: 150.000 VND**

## CONTENTS

### **PhD. Nguyen Thanh Nam, PhD. Le Thi Hong Ha**

Viewpoints of Ho Chi Minh City Party Committee and  
Government on the role of the political system, cadres, civil  
servants and public employees in implementing Resolution  
98/2023/QH15 .....5

### **MA. Huynh Thi Thu Hanh, PhD. Le Thu Huyen**

Implementing civil service training policy in Quang Ngai  
province at present .....16

### **Assoc.Prof.PhD. Nguyen Minh Tri, PhD. Ho Thi Ngoc Sao**

Identifying the key drivers of socio-economic development in  
Ho Chi Minh City .....27

### **Assoc.Prof.PhD. Pham Quang Huy, MA. Nguyen Thu Ha**

Education and cultivation of revolutionary ideals for young  
generations under UNESCO's Global Citizenship Education  
model .....38

### **PhD. Nguyen Quang Anh, MA. Le Vu Lam, MA. Mai Truong Giang, MA. Huynh Trong Hien**

The relationship between adaptive leadership and employee  
engagement in construction enterprises in Vietnam .....51

### **PhD. Nguyen Thi Van**

Cultural responses to the natural environment of the coastal  
residents in Binh Dinh .....59

### **MA. Nguyen Thi Thanh Tung**

Family roles in supporting palliative care for elderly people in  
Ho Chi Minh City at present .....70

### **MA. Bui Lam Giang, MA. Nguyen Trong Binh**

Solutions to creating work motivation for civil servants at state  
administrative agencies .....84

### **MA. Nguyen Tan Dan, MA. Nguyen Thi Mong Lan**

Gender inequality in the Cham Muslims' family decisions in  
Southwestern region of Vietnam .....91

### **MA. Ngo Van Huan, Le The Thuan, Nguyen Minh Thu, Nguyen Minh Tuyet, Le Kim Nguyen**

Research capacity of students at Ho Chi Minh City Cadre  
Academy .....104

# THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH BOI DƯỠNG CÔNG CHỨC Ở TỈNH QUẢNG NGÃI HIỆN NAY

Ngày nhận bài: 23/8/2024; ngày nhận lại bài: 12/9/2024; ngày duyệt đăng: 16/9/2024

HUYỀN THỊ THU HẠNH<sup>(\*)</sup>

LÊ THU HUYỀN<sup>(\*\*)</sup>

## TÓM TẮT

Con người là nguồn lực quan trọng nhất để phát triển xã hội. Đối với hoạt động thực thi công vụ trong bộ máy nhà nước hiện nay, chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức là một trong những yếu tố quyết định đến hiệu quả hoạt động. Trong những năm qua, để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, Đảng và Nhà nước luôn chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức nhằm góp phần nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng, phẩm chất đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, từ đó giúp đội ngũ cán bộ, công chức có thể đáp ứng yêu cầu của công cuộc đổi mới đất nước và hội nhập quốc tế. Bằng phương pháp nghiên cứu thông tin thứ cấp, nội dung bài viết làm rõ thực trạng thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức tại địa phương hiện nay.

**Từ khóa:** thực hiện chính sách; đào tạo; bồi dưỡng; công chức; Quảng Ngãi.

## ABSTRACT

Humans are the most important resource for social development. In the performance of public duties in the current state apparatus, the quality of the cadres and civil servants is one of the decisive factors in operational efficiency. In recent years, in order to improve the quality of civil servants, the Party and State have unceasingly focused on training and fostering civil servants with a view to improving professional qualifications, skills, and civil service ethics for the cadres and civil servants, thereby helping them to meet the requirements of the country's reform and international integration. By using the method of researching secondary sources, the article aims to clarify the current status of implementing civil service training policies in Quang Ngai province, thereby proposing a number of solutions to improving the efficiency of this implementation among local civil servants at present.

**Keywords:** policy implementation; training; fostering; civil servants; Quang Ngai.

<sup>(\*)</sup> Thạc sĩ, Cán bộ Trung tâm tuyên truyền, văn hóa và thể thao huyện Tư Nghĩa, tỉnh Quảng Ngãi

<sup>(\*\*)</sup> Tiến sĩ, Phân hiệu Học viện Hành chính quốc gia tại tỉnh Quảng Nam, lethuhuyen2005@gmail.com

## 1. Đặt vấn đề

Trong quá trình cải cách nền hành chính nhà nước, việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC) được xem là một trong những nhiệm vụ trọng tâm được Đảng và Nhà nước rất quan tâm. Thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức hiện nay không chỉ bao gồm việc nâng cao kiến thức, trình độ chuyên môn và kỹ năng, mà còn đặc biệt quan trọng là nâng cao đạo đức công vụ.

Chính sách bồi dưỡng công chức là quá trình tác động đến con người nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng và năng lực cho cán bộ, công chức, viên chức để đáp ứng yêu cầu công việc và phục vụ nhân dân tốt hơn. Chính sách bồi dưỡng công chức đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả và chất lượng hoạt động công vụ. Thông qua các lớp bồi dưỡng, CBCC được cập nhật, trang bị thêm những kiến thức, kỹ năng, thái độ cần thiết để thực hiện tốt hơn, hiệu quả hơn nhiệm vụ được giao (Ngô Thành Can, 2020, tr.29). Thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức là việc đưa chính sách vào thực tế với mục tiêu nâng cao năng lực cá nhân đồng thời còn góp phần vào sự phát triển chung của cơ quan và đất nước. Thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức bao gồm nhiều bước và quy trình nhằm đảm bảo hiệu quả và chất lượng.

Trong thời gian qua, công tác bồi dưỡng công chức ở Việt Nam đã đạt được một số kết quả đáng kể, nhưng cũng còn tồn tại một số hạn chế cần khắc phục đó là việc thực hiện các chính sách bồi dưỡng công chức hiện nay còn thiếu sự đồng bộ và nhất quán giữa các địa phương; một số chương trình bồi dưỡng chưa thực sự gắn kết với yêu cầu thực tế của công việc; công tác kiểm tra, đánh giá sau bồi dưỡng chưa được chú trọng... Chính vì thế, hiệu quả của các chính sách bồi dưỡng mang lại chưa nhiều.

Trong những năm qua, Nhà nước ta đã ban hành nhiều chính sách liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ viên chức, như: (1) Luật Viên chức được Quốc hội quy định rất rõ quyền, nghĩa vụ của viên chức là “được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ”; (2) Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 1-9-2017 Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; (3) Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25-1-2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 1016-2025; (4) Quyết định số 1659/QĐ-TTg ngày 19-11-2019 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2019-2030”...

Cùng với sự phát triển của đất nước nói chung, tỉnh Quảng Ngãi nói riêng đã có những chính sách đổi mới về phát triển kinh tế, cải cách thủ tục hành chính để thu hút đầu tư, đặc biệt là chính sách phát triển nguồn nhân lực. Chính sách phát triển nguồn nhân lực thời gian qua của tỉnh Quảng Ngãi tập trung vào việc nâng cao chất lượng và hiệu quả của lực lượng lao động để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Tỉnh đã ban hành nhiều chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC, viên chức theo lộ trình, với

nhiều hình thức đa dạng.

Những năm qua, tỉnh Quảng Ngãi luôn xác định được vai trò, tầm quan trọng của đội ngũ công chức trong tiến trình hội nhập kinh tế, quốc tế hiện nay. Tỉnh đã không ngừng quan tâm xây dựng, củng cố, kiện toàn đội ngũ công chức của tỉnh đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu. Bên cạnh đó, các cấp lãnh đạo của tỉnh cũng hết sức quan tâm đến công tác bồi dưỡng công chức, xem đây vừa là nội dung thường xuyên của công tác xây dựng đội ngũ công chức vừa là đòi hỏi bức thiết của công cuộc đổi mới. Chính sách này nhằm tạo ra một lực lượng lao động có trình độ cao, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Quảng Ngãi.

## **2. Phương pháp nghiên cứu**

Tác giả sử dụng phương pháp phân tích và tổng hợp nhằm khảo sát các tài liệu, bao gồm các văn bản quy phạm pháp luật của Nhà nước, các báo cáo của cơ quan chức năng, các bài báo khoa học, công trình nghiên cứu liên quan trực tiếp đến bài viết; nhằm xác lập cơ sở lý luận và đánh giá thực trạng thực hiện chính sách bồi dưỡng cán bộ, công chức; từ đó đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ở tỉnh Quảng Ngãi hiện nay.

## **3. Kết quả và thảo luận**

### ***3.1. Kết quả thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức tại tỉnh Quảng Ngãi***

Hiện nay, Quảng Ngãi thực hiện chính sách đào tạo bồi dưỡng cán bộ công chức theo Đề án số 09 của Tỉnh ủy Quảng Ngãi ban hành ngày 27/01/2022; căn cứ Quyết định số 1481/QĐ-UBND ngày 22/9/2021 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân (UBND) tỉnh ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2021-2025. Mục tiêu của Đề án là tập trung bồi dưỡng theo yêu cầu của vị trí việc làm, kiến thức, kỹ năng chuyên môn đối với cán bộ, công chức cấp tỉnh, cấp huyện. Đảm bảo 100% cán bộ, công chức đạt yêu cầu tiêu chuẩn quy định trước khi bổ nhiệm, bổ nhiệm giữ chức danh lãnh đạo, quản lý; 100% cán bộ, công chức đạt yêu cầu tiêu chuẩn quy định trước khi bổ nhiệm ngạch. Bảo đảm mỗi năm ít nhất 80% cán bộ, công chức được bồi dưỡng kiến thức pháp luật, được bồi dưỡng về đạo đức công vụ; 70% được bồi dưỡng về kiến thức, kỹ năng, phương pháp thi hành công vụ.

Đồng thời, phấn đấu đến cuối năm 2025, có 85% cán bộ cấp xã có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên; 100% công chức cấp xã làm việc tại các xã, phường, thị trấn khu vực nông thôn, khu vực miền núi có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên, 100% công chức cấp xã có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm. Hàng năm, ít nhất 60% cán bộ, công chức cấp xã được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp, đạo đức công vụ. Đến năm 2025, có 100% cán bộ, công chức người Kinh công tác tại vùng có đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống sử dụng được ít nhất một thứ tiếng dân tộc tại địa bàn công tác.

Người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã được bồi dưỡng ít nhất 01 lần trong thời gian 02 năm. Bên cạnh đó, phấn đấu đến năm 2025, có 100% viên chức được bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp trước khi thăng hạng chức danh nghề nghiệp; 100% viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý được bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp trước khi thăng hạng.

Để thực hiện chính sách bồi dưỡng trên, thời gian qua UBND tỉnh Quảng Ngãi đã chủ động bám sát phương hướng, mục tiêu đã đặt ra chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng cán bộ công chức tại địa phương theo từng năm, từng giai đoạn cụ thể.

Tính đến cuối năm 2021, tổng số cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh Quảng Ngãi là 27.755 người, trong đó các cơ quan, đơn vị cấp tỉnh có 6.374 người; các cơ quan, đơn vị cấp huyện: 17.768 người; cán bộ, công chức cấp xã: 3.613 người. Từ năm 2015 đến năm 2021, toàn tỉnh đã tổ chức, phối hợp tổ chức các lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức; đào tạo lý luận chính trị; đào tạo bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ; bồi dưỡng các lớp kiến thức quốc phòng và an ninh; đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ... cán bộ, công chức trên địa bàn tỉnh. Kết quả cụ thể như sau:

**Bảng 1. Tình hình bồi dưỡng cán bộ, công chức tỉnh Quảng Ngãi từ 2015-2021**

<b>Chương trình bồi dưỡng</b>	<b>Cấp</b>	<b>Cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý</b>	<b>Công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý</b>	<b>Tổng cộng</b>
Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước	Cấp tỉnh, huyện	617	1.078	<b>1.695</b>
	Cấp xã	638	559	<b>1.197</b>
Bồi dưỡng kiến thức quốc phòng và an ninh	Cấp tỉnh, huyện	169	845	<b>1.014</b>
	Cấp xã	731	676	<b>1.407</b>
Bồi dưỡng chức danh lãnh đạo, quản lý	Cấp tỉnh, huyện	1.007	306	<b>1.313</b>
	Cấp xã	29	0	<b>29</b>
Bồi dưỡng ngoại ngữ	Cấp tỉnh, huyện	88	109	<b>197</b>
	Cấp xã	231	223	<b>454</b>

Bồi dưỡng tin học	Cấp tỉnh, huyện	80	83	<b>163</b>
	Cấp xã	244	254	<b>498</b>
Bồi dưỡng, cập nhật kiến thức	Cấp tỉnh, huyện	785	1.995	<b>2.780</b>
	Cấp xã	626	976	<b>1.602</b>
Bồi dưỡng chuyên ngành, lĩnh vực công tác	Cấp tỉnh, huyện	755	1.423	<b>2.178</b>
	Cấp xã	791	1.035	<b>1.826</b>
Bồi dưỡng ở nước ngoài	Cấp tỉnh, huyện	11	0	<b>11</b>
	Cấp xã	0	0	<b>0</b>
Bồi dưỡng khác	Cấp tỉnh, huyện	113	366	<b>479</b>
	Cấp xã	130	204	<b>334</b>

(Nguồn: Tác giả thống kê từ số liệu của Tỉnh ủy Quảng Ngãi 2022)

Bảng thống kê kết quả bồi dưỡng CBCC tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2015-2021 cho thấy, trong 09 nội dung bồi dưỡng, nội dung *Bồi dưỡng, cập nhật kiến thức* có số lượng CBCC tham gia bồi dưỡng nhiều nhất với tổng số 4.382 lượt học; trong đó, CBCC cấp tỉnh, huyện tham gia học là 2.780 người, đạt tỷ lệ 11,52% so với tổng số CBCCVC; CBCC cấp xã là 1.602 người, đạt tỷ lệ 44,34% tổng số CBCC. Nội dung *Bồi dưỡng chuyên ngành, lĩnh vực công tác* có số lượng CBCC tham gia bồi dưỡng đứng thứ hai với tổng số 4.004 lượt học, đạt tỷ lệ 14,42% so với tổng số CBCCVC (trong đó, CBCC cấp tỉnh, huyện tham gia học là 2.178; CBCC cấp xã là 1.826). Nội dung *Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước* có số lượng CBCC tham gia bồi dưỡng đứng thứ ba với tổng số 2.892 lượt học (trong đó, CBCC cấp tỉnh, huyện tham gia học là 1.695; CBCC cấp xã là 1.197). Nội dung *Bồi dưỡng ở nước ngoài* có số lượng CBCC tham gia bồi dưỡng ít nhất với tổng số 11 người tham gia (trong đó đều là CBCC cấp tỉnh, huyện tham gia).

Kết quả công tác bồi dưỡng giai đoạn 2015-2021 của tỉnh Quảng Ngãi cho thấy tỉnh đã rất tập trung bồi dưỡng các lĩnh vực cập nhật, bổ sung kiến thức; bồi dưỡng kiến thức

liên quan trực tiếp đến lĩnh vực công tác của CBCC và các kiến thức về quản lý nhà nước. Điều này là hoàn toàn phù hợp với chủ trương, đường lối thực hiện chính sách bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC phục vụ nền hành chính công đạt được hiệu quả tốt nhất.

Thời gian qua, tỉnh Quảng Ngãi đã xác định rõ vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng công chức. Tỉnh đã thường xuyên quan tâm và quán triệt tinh thần thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức. Tỉnh ủy đã ban hành Kế hoạch Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2022-2025, định hướng đến năm 2030.

Tỉnh ủy, UBND tỉnh đã quan tâm chỉ đạo các cơ quan, đơn vị sớm xây dựng được các nội dung, chương trình đến các bộ phận chuyên trách. Công tác triển khai thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi thời gian qua về cơ bản đã xây dựng được đội ngũ cán bộ công chức đáp ứng kịp thời các yêu cầu phù hợp với nhiệm vụ được giao. Đến nay, về trình độ, nghiệp vụ, lý luận chính trị và chứng chỉ của đội ngũ CBCC, viên chức cơ bản bảo đảm tiêu chuẩn, yêu cầu theo vị trí việc làm; đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. Qua đó, đáp ứng kịp thời nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh, đồng thời đáp ứng các yêu cầu của Đề án tổng thể Cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021-2030 đã đề ra. Đây cũng là nền tảng quan trọng giúp Quảng Ngãi thực hiện thắng lợi nhiệm vụ cải cách hành chính của tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2021-2030 theo Nghị quyết số 76/NQ-CP ngày 15 tháng 7 năm 2021 của Chính phủ.

### ***3.2. Những hạn chế đối với việc thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức tại tỉnh Quảng Ngãi hiện nay***

Bên cạnh những kết quả đã đạt được trong thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ở tỉnh Quảng Ngãi, trong quá trình thực hiện cũng còn một số hạn chế sau:

Công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách bồi dưỡng cho công chức còn hạn chế. Việc tuyên truyền còn qua loa, đưa thông tin không đầy đủ, thiếu rõ ràng làm cho cán bộ công chức không hiểu rõ tinh thần của chính sách. Một bộ phận công chức chưa có nhận thức đầy đủ về công tác bồi dưỡng nhằm bảo đảm thực hiện công việc được giao nên cũng không tích cực tham gia các lớp bồi dưỡng.

Nội dung, chương trình bồi dưỡng tuy đã có những bước đổi mới, tuy nhiên với sự phát triển vượt bậc của khoa học và công nghệ nên kiến thức, kỹ năng chuyên môn đã được đào tạo, bồi dưỡng còn chưa đáp ứng được yêu cầu trong giai đoạn hiện nay. Mặc dù công tác đào tạo, bồi dưỡng được tăng cường, số lượng cán bộ, công chức, viên chức tham gia các chương trình, lớp đào tạo, bồi dưỡng tương đối đông, song nhìn chung, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nhất là kiến thức về xây dựng Đảng, Nhà nước; kỹ năng giao tiếp và nghiệp vụ công tác hành chính nhà nước còn một số hạn chế nhất định.

Từ bảng thống kê trên, có thể thấy một số kết quả bồi dưỡng cán bộ công chức của tỉnh còn hạn chế; chẳng hạn, số lượng CBCC được đào tạo ở nước ngoài rất thấp, trong 5 năm chỉ có 11 CBCC giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý ở cấp tỉnh, huyện được cử đi bồi dưỡng ở nước ngoài; đặc biệt không có CBCC nào ở cấp xã được tham gia chương trình bồi dưỡng ở nước ngoài. CBCC cấp xã được bồi dưỡng về tin học cũng còn thấp. Lớp bồi dưỡng chức danh chủ yếu tập trung cho cán bộ, công chức ở cấp tỉnh, huyện; trong khi cấp xã còn hạn chế.

Để có thể đáp ứng được sự tiến bộ nhanh chóng của khoa học và công nghệ trong giai đoạn hiện nay, thời gian tới tỉnh Quảng Ngãi cần chú trọng hơn nữa công tác bồi dưỡng kiến ngoại ngữ, tin học và bồi dưỡng nước ngoài cho công chức của tỉnh nhằm giúp cho đội ngũ công chức có thể thực hiện tốt nhất cải cách hành chính, chuyển đổi số và hội nhập tốt nhất vào công cuộc đổi mới, hội nhập quốc tế hiện nay.

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kinh nghiệm thực tiễn của giảng viên tại một số cơ sở bồi dưỡng vẫn chưa được liên tục cập nhật, thích ứng với những đổi mới của chính sách. Đội ngũ giảng viên thỉnh giảng là những lãnh đạo, nhà quản lý chưa được huy động, không có nhiều kinh nghiệm, các chuyên gia giỏi cũng gặp không ít khó khăn khi chưa có quy định về trách nhiệm cũng như mức độ đóng góp của họ khi tham gia công tác giảng dạy.

Công tác rà soát, kiểm tra đánh giá kết quả bồi dưỡng chưa được quan tâm đúng mức, cách đánh giá chủ yếu căn cứ trên chứng chỉ, bằng cấp sau khi đã kết thúc khoá bồi dưỡng, vẫn nặng tính hình thức nhất là kiểm tra, đánh giá sau bồi dưỡng. Việc kiểm tra mới dừng lại ở kiểm tra định kỳ, chưa chú trọng kiểm tra đột xuất. Do đó, cần phát huy tác dụng theo tính chất của nó để kịp thời phát hiện những hạn chế, thiếu sót để kịp thời điều chỉnh nhằm nâng cao hiệu quả, chất lượng của công tác bồi dưỡng.

Qua phân tích, có thể thấy nguyên nhân của một số hạn chế trên như sau:

Một số cấp ủy đảng, chính quyền, cơ quan, tổ chức chưa nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng, chưa quyết liệt trong công tác đào tạo, bồi dưỡng; nhiều cơ quan, đơn vị không xây dựng được kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhằm hoàn thiện tiêu chuẩn đối với các chức danh cán bộ, nâng cao chất lượng công việc.

Một số quy định về tiêu chuẩn, điều kiện của từng chức danh cán bộ, công chức, viên chức có nội dung thiếu thống nhất, không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Nội dung, chương trình, hình thức, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng còn chồng chéo, thiếu thực chất, hiệu quả, chậm đổi mới; không tạo động lực tinh thần đối với người học.

Một bộ phận công chức có thái độ học tập không nghiêm túc, chạy theo bằng cấp; chưa quan tâm đúng mức đến yêu cầu học để biết, để làm người, để phục vụ, cống hiến vì cộng đồng.

Trong thời gian vừa qua công tác quản lý đào tạo bồi dưỡng công chức còn bị buông

lông, không thường xuyên dẫn đến một số chương trình, nội dung bồi dưỡng còn trùng lặp về kiến thức, một số công chức tham gia vào lớp học có thái độ không nghiêm túc, đi học theo kiểu điếm danh qua loa; đội ngũ giảng viên bồi dưỡng còn thiếu và yếu về kiến thức thực tiễn thuộc lĩnh vực công tác của người cần được bồi dưỡng, chưa có phương pháp truyền đạt thực sự hiệu quả về kiến thức, kỹ năng để người học có thể tiếp thu nội dung kiến thức bồi dưỡng một cách hiệu quả nhất.

### ***3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức tại tỉnh Quảng Ngãi hiện nay***

*Thứ nhất, giải pháp về hoàn thiện chính sách và các quy định về bồi dưỡng công chức*

Tỉnh Quảng Ngãi cần đẩy mạnh công tác hoàn thiện chính sách bồi dưỡng công chức cụ thể, phù hợp với vị trí việc làm của công chức; hoàn thiện quy trình lựa chọn, cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng; trách nhiệm quản lý đào tạo, bồi dưỡng; chế độ, chính sách đối với cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng. Đây sẽ là cơ sở góp phần nâng cao chất lượng bồi dưỡng từ đó nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ, công chức ở cơ sở.

Bên cạnh đó, tỉnh Quảng Ngãi cũng cần tiếp tục điều chỉnh, hoàn thiện quy hoạch xây dựng đội ngũ CBCC phù hợp với tình hình mới để tập trung đào tạo, bồi dưỡng CBCC. Tỉnh cũng cần thực hiện nghiêm quy trình quy hoạch cán bộ, thực hiện đầy đủ nội dung, nguyên tắc, tiêu chí theo Nghị quyết Trung ương 3, khoá VIII, Kết luận Hội nghị Trung ương 6 khoá IX và Nghị quyết 42 của Bộ Chính trị; Hướng dẫn số 47 của Ban Tổ chức Trung ương. Quy hoạch phải được xây dựng dựa trên cơ sở định hướng phát triển kinh tế - xã hội được thể hiện trong Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh. Trong đào tạo, bồi dưỡng không chỉ quan tâm đến bồi dưỡng lý luận chính trị mà còn phải chú trọng đến chất lượng chuyên môn, phải có kế hoạch xây dựng một đội ngũ cán bộ chuyên gia giỏi trên nhiều lĩnh vực, vừa có trình độ chuyên môn cao, có phẩm chất đạo đức tốt, đáp ứng yêu cầu thực thi công vụ trong mọi môi trường.

Tỉnh Quảng Ngãi cũng cần có kế hoạch xây dựng đội ngũ công chức có đủ năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Tỉnh cũng cần chú trọng đến công tác xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức thường xuyên hàng năm. Tăng cường sự phối kết hợp chặt chẽ giữa các bộ, ngành liên quan và cấp ủy địa phương đối với việc đào tạo công chức từ khâu xây dựng kế hoạch, cấp kinh phí đến đào tạo. Trong công tác xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cần được thực hiện công khai các tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể của các chức danh. Danh sách cán bộ, công chức đưa vào kế hoạch bồi dưỡng và đưa ra khỏi kế hoạch bồi dưỡng, danh sách công chức được phê duyệt đưa vào kế hoạch bồi dưỡng được công khai trong đảng ủy, chi bộ, đồng thời thông báo cho cá nhân công chức biết.

*Thứ hai, giải pháp đổi mới nhận thức của các chủ thể thực hiện chính sách*

Để nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ở tỉnh Quảng

Ngã hiện nay, cần phải đổi mới nhận thức đầy đủ ý nghĩa, tầm quan trọng của tổ chức thực hiện chính sách. Giải pháp đổi mới nhận thức của các chủ thể thực hiện chính sách đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả và chất lượng của chính sách. Dưới đây là một số vai trò chính:

- Tăng cường sự hiểu biết và cam kết: Đổi mới nhận thức giúp các chủ thể thực hiện chính sách hiểu rõ hơn về mục tiêu, ý nghĩa và tầm quan trọng của chính sách. Từ đó, họ sẽ cam kết và nỗ lực hơn trong việc thực hiện các chính sách một cách hiệu quả.

- Nâng cao năng lực thực thi công vụ: Khi nhận thức được nâng cao, các chủ thể sẽ có khả năng áp dụng các phương pháp và công cụ mới, hiện đại vào quá trình thực thi chính sách. Điều này giúp nâng cao năng lực quản lý và thực thi chính sách, đảm bảo các chính sách được thực hiện đúng đắn và hiệu quả.

- Thúc đẩy sự sáng tạo và đổi mới: Nhận thức mới mẻ và tiến bộ sẽ khuyến khích các chủ thể tìm kiếm và áp dụng các giải pháp sáng tạo, đổi mới trong quá trình thực hiện chính sách. Qua đó, giúp cải thiện chất lượng và hiệu quả của các chính sách, đáp ứng tốt hơn nhu cầu và mong đợi của người dân.

- Tăng cường sự phối hợp và hợp tác: Đổi mới nhận thức giúp các chủ thể nhận ra tầm quan trọng của sự phối hợp và hợp tác giữa các cơ quan, tổ chức và cá nhân trong quá trình thực hiện chính sách. Điều này tạo ra một môi trường làm việc tích cực, hiệu quả và đồng bộ hơn.

- Đảm bảo tính minh bạch và trách nhiệm giải trình: Khi nhận thức được nâng cao, các chủ thể sẽ chú trọng hơn đến việc đảm bảo tính minh bạch và trách nhiệm giải trình trong quá trình thực hiện chính sách. Điều này giúp tăng cường niềm tin của người dân vào các chính sách và cơ quan nhà nước.

Như vậy, để nâng cao nhận thức về vai trò, tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng công chức, tỉnh Quảng Ngãi cần thay đổi tư duy và nhận thức đối với toàn bộ các phương pháp và hoạt động quản lý công chức theo hướng gắn với năng lực, lấy năng lực làm trung tâm, nâng cao năng lực của công chức để thực thi nhiệm vụ tốt hơn. Để bồi dưỡng được những công chức có năng lực, có khả năng thực thi công vụ hiệu quả, thì không chỉ chú ý đến những yếu tố kỹ thuật trong quá trình thực hiện chính sách bồi dưỡng, như giáo trình, tài liệu, phương pháp dạy học, cơ sở vật chất... mà còn cần đặc biệt chú ý đến thay đổi tư duy và nhận thức đối với tất cả các quy trình và hoạt động của quản lý công chức, từ tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng... đến trả lương đều phải theo năng lực, lấy năng lực làm trung tâm.

*Thứ ba, giải pháp tăng cường chất lượng chương trình bồi dưỡng, nội dung bồi dưỡng và năng lực của giảng viên giảng dạy*

Thường xuyên rà soát, cập nhật, cải tiến chương trình bồi dưỡng theo hướng tinh gọn, thiết thực, sát với các đối tượng, gắn lý luận với thực tiễn, chú trọng hơn đến lý luận, tri

thức khoa học, kinh nghiệm hoạt động thực tiễn, phương pháp làm việc và phong cách lãnh đạo, quản lý đối với đội ngũ cán bộ; đồng thời, tăng cường bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ, kiến thức hội nhập quốc tế, đáp ứng yêu cầu cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 và tích cực nghiên cứu, tham gia chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở nước ngoài theo đề án, chương trình của Trung ương, của Tỉnh ủy.

Chương trình bồi dưỡng cần chú ý đến xây dựng và giải quyết các tình huống thực tiễn. Việc xây dựng và giải quyết các tình huống thực tiễn là một phần quan trọng trong chương trình bồi dưỡng công chức. Điều này giúp công chức có thể áp dụng kiến thức và kỹ năng đã học vào thực tế công việc. Một số cách để tích hợp yếu tố này vào chương trình bồi dưỡng gồm: mô phỏng tình huống; case studies (nghiên cứu trường hợp); thảo luận nhóm; thực hành tại chỗ; phản hồi và đánh giá.

Bên cạnh đó, việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là yêu cầu khách quan và cấp thiết của từng cơ sở đào tạo nhằm bảo đảm thực hiện có hiệu quả bồi dưỡng CBCC theo yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. Giảng viên giảng dạy theo phương pháp mới, đặt vấn đề và tổ chức trao đổi, thảo luận tạo cho người học cơ hội phát huy tính độc lập, sáng tạo. Dạy học qua phương tiện và trang thiết bị điện tử cũng là một yêu cầu quan trọng, đòi hỏi giảng viên cần có kiến thức cơ bản về công nghệ thông tin.

Để nâng cao hiệu quả nguồn nhân lực thông qua các chương trình đào tạo thì cần phải đa dạng hoá các loại hình đào tạo, bồi dưỡng; kết hợp giữa đào tạo chính quy với bồi dưỡng ngắn hạn; giữa nâng cao kiến thức, chuyên môn nghiệp vụ với rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ của công chức. Phương thức đào tạo, bồi dưỡng nên được thực hiện kết hợp giữa học tập lý thuyết và đi thực tiễn nhằm tìm hiểu, nghiên cứu thực tế và giải quyết các vấn đề thực tiễn nhằm góp phần phát hiện một số vấn đề và kiến nghị những giải pháp khắc phục những vấn đề diễn ra trong đời sống xã hội.

*Thứ tư, giải pháp đẩy mạnh công tác tổng kết, kiểm tra đánh giá chất lượng bồi dưỡng*

Để đẩy mạnh công tác tổng kết, kiểm tra và đánh giá chất lượng bồi dưỡng công chức, có thể áp dụng các giải pháp sau:

- Xây dựng tiêu chí đánh giá rõ ràng: Thiết lập các tiêu chí cụ thể và minh bạch để đánh giá chất lượng bồi dưỡng. Các tiêu chí này nên bao gồm cả yếu tố định lượng và định tính, như mức độ hài lòng của học viên, hiệu quả áp dụng kiến thức vào công việc, và sự cải thiện trong kỹ năng.

- Sử dụng công nghệ thông tin: Áp dụng các công cụ và phần mềm quản lý học tập để theo dõi tiến độ và kết quả học tập của công chức. Điều này giúp việc thu thập và phân tích dữ liệu trở nên dễ dàng và chính xác hơn.

- Đánh giá thường xuyên và liên tục: Thay vì chỉ đánh giá vào cuối khóa học, cần thực hiện các đánh giá định kỳ trong suốt quá trình bồi dưỡng. Điều này giúp phát hiện sớm các vấn đề và điều chỉnh kịp thời.

- Thu thập phản hồi từ nhiều nguồn: Lấy ý kiến phản hồi từ học viên, giảng viên, và các bên liên quan khác để có cái nhìn toàn diện về chất lượng chương trình bồi dưỡng.

- Tổ chức các buổi tổng kết và chia sẻ kinh nghiệm: Sau mỗi khóa học, tổ chức các buổi tổng kết để đánh giá kết quả và chia sẻ kinh nghiệm giữa các giảng viên và học viên. Điều này giúp cải thiện chất lượng đào tạo trong các khóa học tiếp theo.

- Đào tạo và nâng cao năng lực cho đội ngũ kiểm tra, đánh giá: Đảm bảo rằng những người thực hiện công tác kiểm tra, đánh giá có đủ kiến thức và kỹ năng cần thiết để thực hiện nhiệm vụ một cách hiệu quả

#### **4. Kết luận**

Cán bộ, công chức đóng vai trò quyết định đối với hiệu lực, hiệu quả quản lý và thực thi công vụ. Trong những năm vừa qua cùng với việc thực hiện chương trình cải cách hành chính, thì vấn đề đổi mới và nâng cao chất lượng, trình độ đội ngũ công chức được đặc biệt coi trọng, do đó chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đã được nâng lên đáp ứng nhu cầu phát triển của đời sống xã hội.

Quảng Ngãi là địa phương tích cực trong công tác thực hiện chính sách bồi dưỡng cán bộ, công chức nhằm nâng cao nguồn nhân lực thực thi công vụ. Thực tiễn đã chứng minh rằng, việc thực hiện chính sách bồi dưỡng cán bộ, công chức đã góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh có đủ năng lực, trình độ để thực hiện tốt các nhiệm vụ công vụ, phục vụ nhân dân, đất nước. Tuy nhiên, trong công tác bồi dưỡng cán bộ, công chức ở tỉnh Quảng Ngãi, vẫn cần tiếp tục đổi mới bằng các giải pháp đồng bộ để thực sự đem lại hiệu quả cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

#### **Tài liệu tham khảo**

Bộ Nội vụ (2023). *Thông tư 03/2023/TT-BNV ngày 30/4/2023 của Bộ Nội vụ hướng dẫn một số quy định 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.*

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

Ngô Thành Can (2020). *Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực thực thi công vụ cho cán bộ, công chức, viên chức.* Hà Nội: Nhà xuất bản Tư pháp.

Thủ tướng Chính phủ (2017). *Quyết định số 163/QĐ-TTg phê duyệt Đề án Đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2025.*

Tỉnh ủy Quảng Ngãi (2022). *Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức viên chức tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2022-2025, định hướng đến năm 2030.*