

TĂNG CƯỜNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU NHIỆM VỤ HIỆN NAY

LÊ XUÂN TẠO (*)
NGUYỄN TRỌNG BÌNH (**)

Tóm tắt: Để tiếp tục triển khai thực hiện hiệu quả nội dung Nghị quyết số 13-NQ/TW ngày 02/4/2022 của Bộ Chính trị về phương hướng phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh Vùng Đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, bài viết phân tích cơ sở lý luận, thực tiễn và đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường, nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Vùng Đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội hiện nay.

Từ khóa: Cán bộ, công chức, viên chức; đào tạo, bồi dưỡng; đồng bằng sông Cửu Long.

Abstract: To continue to effectively implementing the content of Resolution No. 13-NQ/TW dated April 2, 2022 of the Politburo on socio-economic development directions and ensuring the national defense and security in the Mekong Delta region to 2030 with vision to 2045, this paper analyzes the theoretical and practical bases and proposes a number of solutions to strengthen and improve the effectiveness of training and refresher training of officers, civil servants, and public employees in the Mekong Delta region to meet the existing socio-economic development requirements and tasks.

Keywords: Officers, civil servants, public employees; training and refresher training; Mekong River Delta.

Ngày nhận bài: 20/4/2023 Ngày biên tập: 21/12/2023 Ngày duyệt đăng: 19/01/2024

C hất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) là yếu tố quyết định đến việc triển khai thực hiện hiệu quả các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước. Vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng là một trong các nội dung, chức năng cơ bản của quản lý nguồn nhân lực khu vực công hiện nay. Tuy nội hàm của “đào tạo” và “bồi dưỡng” không hoàn toàn đồng nhất, nhưng công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC

là tổng thể các hoạt động được thực hiện một cách có kế hoạch, có hệ thống nhằm bổ sung tri thức, kỹ năng, động cơ, thái độ và hành vi, từ đó nâng cao hiệu quả công việc được giao của mỗi CBCCVC cũng như làm tăng lên mức độ đóng góp, cống hiến của họ đối với việc thực hiện mục tiêu của tổ chức, đơn vị.

1. Sự cần thiết của việc tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ở Vùng Đồng bằng sông Cửu Long hiện nay

Thứ nhất, xuất phát từ vai trò của CBCCVC và vai trò của công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC.

Lý luận và thực tiễn đều chỉ rõ vai trò rất quan trọng của đội ngũ CBCCVC đối với hiệu quả và chất lượng hoạt động của khu

(*) TS; Phó Giám đốc Học viện Chính trị khu vực IV

(**) PGS.TS; Học viện Chính trị khu vực IV

(***) Bài viết trong Kế hoạch tuyên truyền về xây dựng Đảng và hệ thống chính trị ở 6 vùng kinh tế - xã hội

vực công; là yếu tố quyết định đến chất lượng của các chủ trương, chính sách, quyết định hiệu quả thực thi các chủ trương, chính sách; là yếu tố quyết định chất lượng và hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị cũng như hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập. Vì vậy, quản lý nguồn nhân lực khu vực công là yếu tố quyết định đến việc xây dựng, hình thành đội ngũ CBCCVC đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ. Là một trong các nội dung của quản lý nguồn nhân lực khu vực công, đào tạo, bồi dưỡng có vai trò trực tiếp trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCVC. Bởi vì, công tác đào tạo, bồi dưỡng góp phần quan trọng vào việc bồi dưỡng năng lực lãnh đạo, tri thức, phương pháp tư duy, phẩm chất đạo đức, thái độ, năng lực phân tích và giải quyết vấn đề của CBCCVC, từ đó góp phần quan trọng vào việc nâng cao hiệu quả, chất lượng của khu vực công.

Chủ tịch Hồ Chí Minh từng căn dặn: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc. Vì vậy, huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”⁽¹⁾. Công tác cán bộ là khâu “then chốt” của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng của Đảng, phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ và hiệu quả. Nghị quyết 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 đã chỉ rõ một số nhiệm vụ liên quan đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức: “Xây dựng chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và học tập ngoại ngữ”; “Gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh và đẩy mạnh thực hiện luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị để rèn luyện qua thực tiễn ở các lĩnh vực, địa bàn khác nhau”; “Bổ sung kiến thức, nâng cao trình độ mọi mặt; bồi dưỡng toàn diện về kỹ năng; định kỳ cập nhật kiến thức mới theo từng nhóm đối tượng”⁽²⁾. Văn kiện Đại hội ĐBTQ lần thứ XIII nhấn mạnh: “Tăng cường đào tạo,

bồi dưỡng cán bộ am hiểu sâu về luật pháp quốc tế, thương mại, đầu tư quốc tế, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế”⁽³⁾.

Thứ hai, xuất phát từ yêu cầu, đòi hỏi của tình hình thực tế và xu hướng mới hiện nay.

Hiện nay, tình hình trong nước và khu vực đặt ra yêu cầu cao đối với việc tăng cường đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC ở Vùng Đồng bằng sông Cửu Long, cụ thể: 1) Thực tiễn hội nhập của Việt Nam nói chung và Vùng Đồng bằng sông Cửu Long nói riêng đòi hỏi phải tăng cường đào tạo, bồi dưỡng để góp phần xây dựng đội ngũ CBCCVC đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế; 2) Sự phát triển của kinh tế tri thức, xã hội thông tin, xã hội số đặt ra nhiều yêu cầu mới đối với năng lực làm việc của CBCCVC; 3) Xã hội càng phát triển, các vấn đề xã hội càng trở nên phức tạp hơn, đòi hỏi năng lực rất cao của mỗi CBCCVC. Để đáp ứng yêu cầu nâng cao năng lực, cần phải coi trọng việc tăng cường đào tạo, bồi dưỡng; 4) Việc nâng cao hiệu quả, chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị ở các địa phương trong Vùng Đồng bằng sông Cửu Long, nhất là yêu cầu nâng cao năng lực lãnh đạo của tổ chức đảng, năng lực quản trị của chính quyền địa phương Vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Mặt khác, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC còn là một yêu cầu quan trọng, góp phần triển khai thực hiện có hiệu quả Nghị quyết số 13-NQ/TW.

Trên cơ sở đánh giá tình hình và nguyên nhân, Nghị quyết số 13-NQ/TW đề ra 05 nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu nhằm phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh Vùng Đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, gồm: tập trung hoàn thiện thể chế, chính sách phát triển và đẩy mạnh liên kết vùng; phát triển nhanh và bền vững kinh tế vùng; phát triển văn hóa - xã hội, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân; bảo đảm vững chắc quốc phòng, an ninh; tập trung xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Để triển khai thực hiện có hiệu quả, cần sự nỗ lực của các cơ quan ở Trung ương và địa phương cũng như sự nỗ lực của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội, trong đó tăng cường

đào tạo, bồi dưỡng để góp phần “Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có bản lĩnh chính trị, tính chuyên nghiệp cao, năng động, sáng tạo, nhất là đội ngũ lãnh đạo, quản lý các cấp”⁽⁴⁾.

Thứ ba, xuất phát từ thực trạng đội ngũ CBCCVC Vùng Đồng bằng sông Cửu Long thời gian qua.

Vùng Đồng bằng sông Cửu Long là địa bàn chiến lược đặc biệt quan trọng về chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, quốc phòng, an ninh và đối ngoại của cả nước; là “Vùng cực Nam - Thành đồng của Tổ quốc”, cửa ngõ phía Tây Nam của quốc gia. Vùng có nhiều tiềm năng, lợi thế cho phát triển; là vùng sản xuất và xuất khẩu lương thực, thực phẩm, thủy hải sản và trái cây lớn nhất của cả nước. Trong công cuộc đổi mới, cũng như cả nước, Vùng Đồng bằng sông Cửu Long đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng, khá toàn diện về phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, cũng như bảo đảm quốc phòng, an ninh. Tuy nhiên, kinh tế - xã hội của Vùng thời gian qua vẫn còn những hạn chế, bất cập và gặp nhiều khó khăn, thách thức, phát triển chưa tương xứng với tiềm năng, lợi thế vốn có. Cùng với những thời cơ, thuận lợi, hiện nay Vùng đang và sẽ đối mặt với không ít khó khăn, thách thức mới, nhất là ảnh hưởng của biến đổi khí hậu, nước biển dâng và rủi ro từ việc hợp tác quản lý, khai thác, sử dụng nguồn nước sông Mê Kông. Mặt khác, còn nhiều rào cản đối với sự phát triển của Vùng Đồng bằng sông Cửu Long xuất phát từ yếu tố khách quan và yếu tố chủ quan, trong đó có nguyên nhân quan trọng là chất lượng của đội ngũ CBCCVC còn nhiều bất cập, chưa đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn hội nhập và phát triển.

Trong giai đoạn từ năm 2015-2020, tổng số CBCCVC của Vùng Đồng bằng sông Cửu Long có trình độ đại học trở lên chỉ chiếm 31%, thấp hơn nhiều so với mức trung bình của cả nước (48,1%). Tính riêng trong khu vực quản lý nhà nước, tỷ lệ cán bộ, công chức ở Vùng Đồng bằng sông Cửu Long có trình độ cao đẳng, đại học trở lên chỉ chiếm 7,4%; chỉ có 13,3% cán bộ, công chức của

Vùng đã qua đào tạo về trình độ quản lý nhà nước⁽⁵⁾. Ví dụ, hiện nay tỉnh Bạc Liêu có hơn 10.000 CBCCVC có trình độ đại học trở lên, trong đó, có 27 người có trình độ tiến sĩ, 750 người có trình độ thạc sĩ và 40 bác sĩ chuyên khoa II. Tỷ lệ CBCCVC của tỉnh Long An có trình độ đại học trở lên chiếm 75%, nhưng tỷ lệ CBCCVC có trình độ tiến sĩ và thạc sĩ còn rất thấp (CBCCVC có trình độ tiến sĩ chỉ chiếm 0,03%, thạc sĩ chỉ chiếm 5%). Tỉnh Tiền Giang có gần 31.100 CBCCVC, trong đó về trình độ chuyên môn, số lượng cán bộ, công chức cấp tỉnh, cấp huyện có trình độ từ đại học trở lên chiếm 98,4%, ở cấp xã là gần 73%; tỷ lệ viên chức có trình độ từ đại học trở lên chiếm 64,6%. Nhìn chung, Vùng Đồng bằng sông Cửu Long đang thiếu cán bộ đầu ngành có trình độ, năng lực và chuyên môn giỏi. Mặt khác, có một bộ phận CBCCVC chưa có đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế... Vì vậy, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC ở Vùng Đồng bằng sông Cửu Long là một trong những yêu cầu cấp thiết đang đặt ra hiện nay.

2. Giải pháp nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức Vùng Đồng bằng sông Cửu Long

Để tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC ở Vùng Đồng bằng sông Cửu Long đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay, cần thực hiện tốt một số nội dung sau:

Một là, cần tiến hành đánh giá tổng thể về thực trạng đội ngũ CBCCVC và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC ở Vùng Đồng bằng sông Cửu Long.

Cần tiến hành đánh giá đầy đủ và đúng tình hình CBCCVC, nhất là những điểm mạnh, điểm yếu để làm cơ sở xác định được yêu cầu, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cũng như xây dựng chiến lược, kế hoạch phù hợp cho công tác đào tạo, bồi dưỡng. Trọng tâm là mỗi địa phương thuộc khu vực đồng bằng sông Cửu Long cần đánh giá khách quan, toàn diện số lượng, chất lượng CBCCVC; xác định rõ điểm mạnh, điểm yếu và từ nhu cầu, yêu cầu sử dụng nguồn nhân lực khu vực công đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững trong trung hạn và dài hạn để có

chiến lược, chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng một cách phù hợp. Khắc phục một số hạn chế trong xây dựng kế hoạch và thực hiện chương trình đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC hiện nay.

Hai là, tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, tổ chức đảng các cấp đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC.

Trên cơ sở đổi mới tư duy, nhận thức về vai trò của CBCCVC, cũng như tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC, cấp ủy, tổ chức đảng các cấp cần tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC. Theo đó, cần quán triệt trong cấp ủy, tổ chức đảng các nghị quyết của Trung ương về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, về công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC; về nhiệm vụ chính trị trong bối cảnh mới với việc phát triển nguồn nhân lực khu vực công. Các địa phương khu vực đồng bằng sông Cửu Long cần sớm xây dựng, ban hành nghị quyết về tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC trong tình hình mới; tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo trong việc xây dựng chương trình, kế hoạch, bố trí nguồn lực cho đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với từng đối tượng CBCCVC.

Tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện tốt các nghị quyết, quy định, chỉ thị, kết luận của Trung ương về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là 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; tăng cường tuyên truyền nhằm nâng cao ý thức tự học tập, rèn luyện, tu dưỡng của cán bộ, đảng viên; mỗi cán bộ, đảng viên phải chuyển hóa nhận thức đó thành những chương trình hành động thiết thực, cụ thể trong việc học tập nâng cao trình độ, kỹ năng đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế sâu rộng; kiên quyết khắc phục tình trạng có động cơ học tập không đúng đắn, tình trạng lười học, học qua loa, đối phó để lấy bằng cấp, mà không vì mục đích nâng cao kiến thức, kỹ năng chuyên môn, năng lực lãnh đạo, quản lý⁽⁶⁾.

Ba là, các cơ quan, đơn vị cần thực hiện tốt vai trò, trách nhiệm trong công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC.

Cụ thể là, đối với cơ quan quản lý và sử dụng cần làm tốt việc rà soát đội ngũ CBCCVC trong quy hoạch gắn với đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sử dụng; chọn cử đối tượng phù hợp tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh, khung năng lực, vị trí việc làm; có cơ chế khuyến khích CBCCVC tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp; cụ thể hóa quyền và trách nhiệm của CBCCVC trong việc lựa chọn chương trình, địa điểm và thời gian tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với vị trí công tác; lấy kết quả học tập làm tiêu chí quan trọng trong bổ nhiệm, sử dụng CBCCVC.

Bốn là, phát huy vai trò tự chủ của chính quyền các địa phương Vùng Đồng bằng sông Cửu Long trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Từ thực trạng và từ nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC hiện nay; từ mục tiêu, yêu cầu phát triển theo tinh thần Nghị quyết số 13-NQ/TW, các địa phương Vùng Đồng bằng sông Cửu Long cần đặc biệt quan tâm đến việc xây dựng và thực hiện các chính sách phù hợp về phát triển nguồn nhân lực khu vực công nói chung và đào tạo, bồi dưỡng nói riêng, cụ thể là: ban hành, đổi mới và hoàn thiện chính sách hỗ trợ đào tạo, khuyến khích tự đào tạo⁽⁷⁾; bố trí kinh phí và nguồn ngân sách hợp lý cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, trong đó có việc cử công chức, viên chức có đủ năng lực tham gia đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài về một số ngành, lĩnh vực mới, quan trọng và cần thiết cho địa phương; từ thực tiễn và nhu cầu của địa phương để xây dựng các chương trình bồi dưỡng phù hợp và “đặt hàng” để các cơ sở đào tạo có uy tín thực hiện việc bồi dưỡng. Xây dựng các chương trình bồi dưỡng theo nhu cầu của CBCCVC.

Năm là, nâng cao vai trò, trách nhiệm của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC.

Hiện nay, công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC gắn liền với trách nhiệm của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng khác nhau, như hệ

thống trường đảng các cấp và một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ khác. Vì vậy, để tăng cường đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC, cần đổi mới và nâng cao năng lực của các cơ sở thực hiện chức năng đào tạo, bồi dưỡng. Ở cấp độ vùng hiện nay, Học viện Chính trị khu vực IV (thuộc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh), Trường Chính trị cấp tỉnh, Trung tâm chính trị cấp huyện là những đơn vị có vai trò quan trọng trong việc đào tạo, bồi dưỡng về trình độ lý luận chính trị, trình độ quản lý nhà nước, cập nhật kiến thức và chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ CBCCVC ở Vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Do đó, để đáp ứng yêu cầu tăng cường và nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng, các đơn vị này cần được quan tâm đầu tư đúng mức về cơ sở vật chất, chất lượng đội ngũ giảng viên... cần đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cũng như đổi mới công tác quản trị trường học đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng.

Sáu là, tiếp tục đổi mới thể chế, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC.

Thể chế về công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC cần tập trung điều chỉnh về quyền hạn, trách nhiệm và nghĩa vụ của các chủ thể có liên quan trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Muốn tăng cường và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC, yêu cầu trước tiên là phải hoàn thiện thể chế, chính sách về công tác này. Việc đổi mới thể chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC liên quan đến nhiều nội dung, trong đó cần ưu tiên quan tâm một số vấn đề như nghiên cứu, rà soát các chương trình đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC hiện nay (lý luận chính trị, trình độ quản lý nhà nước, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, bồi dưỡng theo chức danh, vị trí việc làm...) theo hướng đảm bảo tính hệ thống, hiện đại, rút ngắn thời gian đào tạo, bồi dưỡng và sát với yêu cầu chức vụ, vị trí việc làm của từng đối tượng CBCCVC; tiếp tục rà soát, bổ sung các quy định về chế độ, chính sách đối với CBCCVC tham gia đào tạo, bồi dưỡng.

Đổi mới các chính sách nhằm tạo động lực để cán bộ, công chức tham gia đào tạo,

bồi dưỡng; rà soát và đổi mới chính sách về đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng, nhất là thực hiện việc “đánh giá ngoài” đối với chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC của cơ sở đào tạo; xây dựng thể chế, chính sách về đảm bảo quyền lựa chọn chương trình bồi dưỡng của CBCCVC; xác định trọng tâm về đào tạo, bồi dưỡng, tránh trùng lặp về nội dung, chương trình, qua đó vừa đảm bảo mục tiêu, yêu cầu của đào tạo, bồi dưỡng, vừa tiết kiệm ngân sách đào tạo, bồi dưỡng; thể chế về mua sắm dịch vụ đào tạo, bồi dưỡng cũng như xã hội hóa công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức ở một số chương trình đào tạo, bồi dưỡng./.

Ghi chú:

(1) Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 5, Nxb CTQG-ST, H.2011, tr.309.

(2) *Nghị quyết 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.*

(3) Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội ĐBTQ lần thứ XIII*, tập I, Nxb CTQG-ST, H.2021, tr.135-136.

(4) Bộ Chính trị, *Nghị quyết số 13-NQ/TW ngày 02/4/2022 về phương hướng phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh Vùng Đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.*

(5) Xem <https://dantocmiennui.vn>.

(6) Hoàng Đăng Quang, *Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế*, Tạp chí Cộng sản điện tử, ngày 12/3/2022.

(7) Thời gian qua, một số địa phương ở Vùng Đồng bằng sông Cửu Long đã ban hành chính sách hỗ trợ, khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức đào tạo và tự đào tạo. Cụ thể, ngày 09/12/2022, HĐND tỉnh Hậu Giang đã thông qua Nghị quyết số 22/2022/NQ-HĐND quy định chính sách hỗ trợ đào tạo sau đại học, khuyến khích tự đào tạo sau đại học, thu hút nhân lực, biệt phái và luân chuyển trên địa bàn tỉnh Hậu Giang.