

TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG ĐOÀN

TRẦN THU HIỀN

**ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC
TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN QUẬN
LONG BIÊN, THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

Mã số: 8 34 04 04

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. ĐỖ THỊ TUYẾT

HÀ NỘI, NĂM 2021

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn thạc sĩ ***“Đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân quận Long Biên, thành phố Hà Nội”*** là công trình nghiên cứu độc lập do tác giả thực hiện dưới sự hướng dẫn của **TS. Đỗ Thị Tuyết**. Luận văn chưa được công bố trong bất cứ công trình nghiên cứu nào. Các số liệu, nội dung được trình bày trong luận văn là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng, hợp lệ và đảm bảo tuân thủ các quy định về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ.

Tôi xin chịu trách nhiệm về toàn bộ nội dung của luận văn thạc sĩ.

Tác giả

Trần Thu Hiền

MỤC LỤC

Lời cam đoan

Lời cảm ơn

Mục lục

Danh mục các chữ viết tắt

Danh mục bảng, biểu, sơ đồ

MỞ ĐẦU 1

1. Tính cấp thiết của đề tài 1

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài 2

3. Mục đích và nhiệm vụ của luận văn 5

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu 5

5. Phương pháp nghiên cứu 6

6. Các đóng góp của luận văn 7

7. Kết cấu của luận văn 7

Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC

CẤP QUẬN 8

1.1. Các khái niệm liên quan và vai trò đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp quận 8

1.1.1. Các khái niệm liên quan 8

1.1.2. Vai trò đào tạo, bồi dưỡng 14

1.2. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ 17

1.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng 18

1.2.2. Lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng 23

1.2.3. Lựa chọn các hình thức, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng 25

1.2.4. Đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng 26

1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp quận
29

1.3.1. Nhân tố chủ quan 29

1.3.2. Nhân tố khách quan 32

Tiểu kết chương 1	34
Chương 2. THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN QUẬN LONG BIÊN, THÀNH PHỐ HÀ NỘI	35
2.1. Tổng quan về quận Long Biên, thành phố Hà Nội	35
2.1.1. Vị trí địa lý, điều kiện dân cư của quận Long Biên	37
2.1.2. Tình hình kinh tế - phường hội của quận Long Biên	37
2.1.3. Đặc điểm tổ chức bộ máy quản lý Ủy ban nhân dân quận Long Biên	38
2.2. Phân tích thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức Ủy ban nhân dân tại quận Long Biên, thành phố Hà Nội	41
2.2.1. Thực trạng xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức	41
2.2.2. Thực trạng lập kế hoạch công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức	46
2.2.3. Thực trạng các hình thức, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng công chức .	49
2.2.4. Thực trạng đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức	58
2.3. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo, bồi dưỡng công chức	61
2.4. Đánh giá thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức	61
2.4.1. Ưu điểm	61
2.4.2. Hạn chế và nguyên nhân	63
Tiểu kết chương 2	66
Chương 3. MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC TẠI UBND QUẬN LONG BIÊN, THÀNH PHỐ HÀ NỘI	67
3.1. Mục tiêu, phương hướng hoàn thiện đào tạo, bồi dưỡng công chức	67
3.1.1. Mục tiêu	67
3.1.2. Phương hướng	69
3.2. Một số giải pháp hoàn thiện đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban	

nhân dân quận Long Biên, thành phố Hà Nội.	70
3.2.1. Đổi mới triết lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo hướng chuyển từ bồi dưỡng kiến thức sang phát triển năng lực	70

**PHỤ LỤC
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO
KẾT LUẬN**

3.2.2. Hoàn thiện phương pháp xác định nhu cầu đào tạo cán bộ, công chức	70
3.2.3. Có sự phân công, phân cấp rõ trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị trong chỉ đạo thực hiện kế hoạch đào tạo cán bộ, công chức	72
3.2.4. Hoàn thiện phương pháp xác định nhu cầu đào tạo cán bộ, công chức	74
2.3.5. Đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức	76
2.3.6. Đổi mới phương pháp dạy và học trong đào tạo, bồi dưỡng, công chức ...	77
2.3.7. Đổi mới công tác đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức.....	78
2.3.8. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên làm công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức	81
2.3.9. Ứng dụng công nghệ hiện đại trong đào tạo, bồi dưỡng công chức	82
2.3.10. Đầu tư ngân sách hợp lý cho công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức .	83
2.3.11. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ..	84
83 Tiểu kết chương 3	84
.....	85
.....	87

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BHYT:	Bảo hiểm y tế	
BHXH:	Bảo hiểm xã hội	
CBCCVC:	Cán bộ công chức viên chức	
CC:	Công chức	
CD:		VHXXH :
DN:		
ĐH:		
ĐTBD :		
GĐVH :		
KTXH :		
HĐND :		
HĐLĐ :		
LĐHĐ :		
MTTQ :		
THPT:		
THCS:		
TP:		
TNGT:		
UBND :		

Cao đẳng

Doanh nghiệp

Đại học

Đào tạo bồi dưỡng

Gia đình văn hóa

Kinh tế xã hội

Hội đồng nhân dân

Hợp đồng lao động

Lao động hợp đồng

Mặt trận Tổ quốc

Trung học phổ thông

Trung học cơ sở

Thành phố

Tai nạn giao thông

Ủy ban nhân dân

Văn hóa xã hội

DANH MỤC BẢNG, BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ

Bảng

Bảng 2.1. Cơ cấu công chức theo tuổi và giới tính	41
Bảng 2.2. Thực trạng trình độ học vấn công chức tại Ủy ban nhân dân Quận Long Biên năm 2018 - 2019	42
Bảng 2.3. Thực trạng trình độ lý luận chính trị công chức tại Ủy ban nhân dân quận Long Biên	43
Bảng 2.4. Thực trạng trình độ ngoại ngữ của công chức tại Ủy ban nhân dân Quận Long Biên	44
Bảng 2.5. Kinh phí cấp cho công tác bồi dưỡng thường xuyên và Đề án giai đoạn 2015-2019	57
Bảng 2.6. Kết quả điều tra mức độ phù hợp của kiến thức, kỹ năng được đào tạo so với công việc	58
Bảng 2.7. Mức độ đáp ứng chung của khóa đào tạo, bồi dưỡng so với yêu cầu của công chức	59
Bảng 3.1: Mẫu phiếu xác định nhu cầu đào tạo	72
Bảng 3.2: Mẫu phiếu xác định nhu cầu đào tạo	75
Bảng 3.3. Mô hình đánh giá của TS. Donald Kir Patrick	80

Biểu đồ

Biểu đồ 2.1. Biến động kinh phí cấp cho công tác bồi dưỡng thường xuyên và Đề án giai đoạn 2016-2019	57
Biểu đồ 2.2. Mức độ hài lòng của công chức đối với công việc sau khi được đào tạo	60

Sơ đồ

Sơ đồ 1.1: Nội dung đào tạo cán bộ, công chức	18
Sơ đồ 2.1. Cơ cấu tổ chức bộ máy Ủy ban nhân dân quận Long Biên	39

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Công chức có vai trò rất quan trọng trong việc hoạch định, triển khai và tổ chức thực hiện chính sách của Đảng, Nhà nước; quyết định sự thành công hay thất bại của đường lối, chính sách do cơ quan, tổ chức vạch ra. Đội ngũ công chức trực tiếp thực thi các chính sách, kế hoạch của cơ quan, tổ chức; các mục tiêu quốc gia; thực hiện các giao tiếp (trao đổi, tiếp nhận thông tin,...) giữa các cơ quan nhà nước với nhau và với doanh nghiệp và người dân. Vì vậy, đội ngũ công chức phải được quan tâm đào tạo, bồi dưỡng về năng lực công tác, kỹ năng nghiệp vụ, tinh thần trách nhiệm và ý thức phục vụ nhân dân. Đổi mới, hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức là một nhiệm vụ quan trọng được xác định trong Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020. Đào tạo nhằm xây dựng được đội ngũ công chức thực sự có năng lực, biết giải quyết các vấn đề được giao trên nguyên tắc kết quả, hiệu quả và chất lượng.

Trong bộ máy Nhà Nước xây dựng nền hành chính hiện đại nhằm phục vụ tốt nhu cầu, lợi ích cho nhân dân, trong đó công chức lại càng có vai trò quyết định đến hiệu quả tất yếu của bộ máy công quyền. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng khẳng định rằng: “Cán bộ là cái gốc của mọi vấn đề, gốc có tốt thì ngọn mới tốt”; Hiệu lực, hiệu quả, chất lượng của bộ máy nhà nước đều phụ thuộc vào trình độ, năng lực, phẩm chất của đội ngũ này, đặc biệt là cán bộ, công chức ở cấp cơ sở.

Trong thời gian qua, công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức ở các cấp, các ngành, các địa phương đã có chuyển biến tích cực, bước đầu đạt được những kết quả quan trọng. Nhìn chung, đội ngũ công chức ở các cơ quan, đơn vị, địa phương có bản lĩnh chính trị vững vàng, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng động và sáng tạo; tích cực thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước. Trình độ, kiến thức và năng lực hoạt động thực tiễn của đội ngũ công chức ngày càng được nâng cao, thích nghi với cơ chế kinh tế thị trường

định hướng phường hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Đội ngũ công chức có đóng góp quan trọng trong việc đạt được những thành tựu trong phát triển kinh tế - phường hội, đưa nước ta gia nhập các nước đang phát triển, có thu nhập trung bình thấp, bảo đảm vững chắc an ninh, quốc phòng.

Hà Nội hiện nay có 12 quận và 17 quận, 01 thị phường với 577 đơn vị hành chính cấp phường, phường, thị trấn trong đó có quận Long Biên chưa có đề tài nào nghiên cứu về đào tạo, bồi dưỡng công chức. Thực tế vẫn còn một số công chức vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu công việc. Một số cấp ủy, chính quyền địa phương chưa coi trọng đến mức đào tạo, bồi dưỡng công chức vì vậy một số chỉ tiêu theo kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức theo quy định đạt thấp. Nhìn chung, chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức chưa được cải thiện rõ rệt so với yêu cầu cải cách hành chính. Xây dựng đội ngũ công chức có phẩm chất đạo đức, trình độ, năng lực chuyên môn đáp ứng yêu cầu chức danh và vị trí việc làm, là mục tiêu được Ủy ban nhân dân (UBND) quận Long Biên đặt ra.

Chính vì vậy, em chọn nghiên cứu đề tài: ***“Đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân quận Long Biên, thành phố Hà Nội”*** làm đề tài luận văn thạc sĩ.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức không còn xa lạ bởi đã có nhiều công trình khảo sát nghiên cứu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức được xem là vấn đề then chốt trong thời kỳ đổi mới. Đào tạo, bồi dưỡng công chức, những kiến thức về lý luận chính trị, về lãnh đạo, quản lý từ trước đến nay đã có nhiều nhà nghiên cứu, các nhà hoạch định chính sách quan tâm và có nhiều công trình khoa học tiêu biểu như:

Tác giả Bùi Đức Thịnh, Luận án tiến sĩ *“Đào tạo bồi dưỡng cho cán bộ, công chức của Bộ Lao động – Thương binh và xã hội”*, năm 2019, Học viện

Nông nghiệp Việt Nam. Luận án đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về đào tạo, bồi dưỡng công chức. Tác giả đã nêu rõ việc đào tạo, bồi dưỡng công

chức của Bộ Lao động – Thương binh và xã hội được thực hiện ra sao, việc thực hiện đào tạo, bồi dưỡng đó góp phần phát triển cán bộ công chức tại đơn vị và rút ra bài học thực tiễn.

Tác giả Chu Xuân Khánh, Luận án tiến sỹ “*Hoàn thiện việc xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước chuyên nghiệp ở Việt Nam*”, năm 2010, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh. Luận án đã đề cập đến những quan điểm về công chức nhà nước của một số quốc gia khác nhau, làm cơ sở để phân tích, so sánh với thực tiễn công chức ở Việt Nam. Từ đó góp phần hệ thống hóa cơ sở lý luận về đội ngũ công chức hành chính nhà nước và tính chuyên nghiệp của đội ngũ công chức nhà nước. Tác giả đã phân tích, đánh giá thực trạng về xây dựng và phát triển đội ngũ công chức hành chính ở Việt Nam và đề xuất một số giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ công chức hành chính chuyên nghiệp ở Việt Nam. Tuy nhiên, tác giả đã tiếp cận theo hướng quản lý hành chính mà không trên quan điểm khoa học về chính sách công.

Tác giả Lê Chí Phương, Luận án Tiến sỹ “*Tác động của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tới năng lực quản lý của cán bộ, công chức chính quyền cấp xã tại thành phố Cần Thơ*”, năm 2018, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân. Luận án đã hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn hoạt động đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã, phân tích các nhân tố tác động tới hoạt động đó tại thành phố Cần Thơ. Qua đó rút ra những bài học và nêu giải pháp để phát triển hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tại địa phương.

Tác giả Trần Xuân Bảo, cuốn sách “*Đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý – Kinh nghiệm thực tiễn thành phố Hồ Chí Minh*” năm 2012, NXB Chính trị Quốc gia Sự thật đã khái quát nội dung, đánh giá thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng lãnh đạo quản lý để làm căn cứ đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng quản lý đáp ứng yêu cầu phát triển thành phố hiện nay.

Tác giả Nguyễn Lê Ngân Giang, Luận án tiến sỹ “*Quản lý bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch cho đội ngũ công chức các sở của thành phố Hà Nội*”, năm

2019, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam. Luận án đã xây dựng được hệ tiêu chí để quản lý bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức cho công chức các Sở của tỉnh/ thành phố. Chỉ ra sự tác động của các yếu tố tác động đến quá trình bồi dưỡng và đề xuất các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức cho công chức các Sở ở Hà Nội.

Tác giả Nguyễn Thị Hồng Hải chủ biên: *Hỏi đáp về quản lý cán bộ công chức cấp phường*, NXB Chính trị Quốc gia Hà Nội, năm 2013.

Ngoài ra, còn có rất nhiều bài viết, nghiên cứu đăng trên các Tạp chí Tổ chức nhà nước, Tạp chí Cộng sản như:

Đào Văn Thái, “*Phát triển đội ngũ giảng viên các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính*”, năm 2014, Tạp chí Quản lý Nhà nước.

Nguyễn Thị Kim Dung và Nguyễn Thanh Thủy, “*Những kỹ năng cần thiết của nguồn nhân lực hành chính đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế tri thức ở Việt Nam*”, năm 2013, Tạp chí Cộng sản.

Ngô Thành Can, “*Cải cách quy trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhằm nâng cao năng lực thực thi công vụ*”, năm 2013, Học viện hành chính quốc gia đăng trên Tạp chí Viện khoa học tổ chức Nhà nước. Trong đó, tác giả tập trung làm rõ quan niệm về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, quy trình đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện cải cách trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhằm nâng cao hiệu quả của hoạt động này.

Dương Trung Ý, “*Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp phường, phường, thị trấn*”, năm 2015, Tạp chí Điện tử tổ chức nhà nước.

Đoàn Văn Tình, “*Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp phường, góp phần xây dựng chính quyền địa phương vững mạnh*”, năm 2015, Tạp chí Điện tử tổ chức nhà nước.

Bài viết lý luận thực tiễn của Nguyễn Minh Phương với tựa đề “*Một số vấn đề về trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức ở nước ta hiện nay*”, năm 2015 đăng tại <http://vienkhtenn.vn/> (website của Viện Khoa học Tổ chức

Nhà nước). Bài viết đã trình bày những nội dung cơ bản về trách nhiệm công vụ, qua đó góp phần cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn quan trọng cho việc xây dựng, hoàn thiện chính sách về quản lý, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, trong đó có đề cao và đảm bảo thực hiện trách nhiệm của cán bộ, công chức trong hoạt động thực thi công vụ.

Các công trình nghiên cứu nói trên đều có những đóng góp nhất định về mặt lý luận và thực tiễn cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nói chung, nhưng chưa có đề tài nào đi sâu nghiên cứu về đào tạo, bồi dưỡng đối với công chức cấp quận. Chính vì vậy, em mạnh dạn chọn nội dung đề tài: ***“Đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân quận Long Biên, thành phố Hà Nội”***.

3. Mục đích và nhiệm vụ của luận văn

3.1. Mục đích

Hoàn thiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND quận Long Biên, thành phố Hà Nội.

3.2. Nhiệm vụ

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp quận.
- Phân tích thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND quận Long Biên, thành phố Hà Nội. Từ đó chỉ ra những mặt đã đạt được và hạn chế, nguyên nhân của hạn chế đó.
- Đề xuất một số giải pháp hoàn thiện đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND quận Long Biên, thành phố Hà Nội.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND quận Long Biên, thành phố Hà Nội

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về không gian: UBND quận Long Biên, thành phố Hà Nội
- Về thời gian: giai đoạn 2016 - 2019

- Về nội dung: Tập trung làm rõ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND quận Long Biên, thành phố Hà Nội. Thực trạng và giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND quận Long Biên, thành phố Hà Nội.

5. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp thu thập tài liệu:

Số liệu từ các báo cáo của quận Long Biên và các phòng chức năng trong giai đoạn 2016 – 2019 về tình hình kinh tế - chính trị, ngân sách tài chính và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Số liệu và các báo cáo có liên quan tới đề tài được quận công bố

Các kết quả nghiên cứu của các công trình có liên quan khác

- Phương pháp điều tra, khảo sát:

Thông tin và số liệu thu được qua điều tra phỏng vấn công chức tại UBND quận Long Biên.

Mục tiêu khảo sát: nhằm tìm hiểu làm rõ thêm về thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND quận Long Biên.

Đối tượng tham gia khảo sát: các công chức tại UBND quận Long Biên, các đối tác và chủ doanh nghiệp đến làm việc với công chức.

Tác giả phát 156 phiếu điều tra, khảo sát tới đối tượng là công chức tại UBND quận Long Biên. Phiếu điều tra được thiết kế dưới dạng câu hỏi và trả lời đóng có/không, tích vào câu trả lời phù hợp (trắc nghiệm) hoặc nêu ý kiến về các vấn đề liên quan. Câu hỏi được chia thành các nội dung nhỏ tương ứng với mục đích nghiên cứu của luận văn. Trên cơ sở tổng hợp kết quả từ các phiếu trả lời, tác giả sẽ có căn cứ phản ánh thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND quận Long Biên để làm cơ sở cho việc đề xuất các giải pháp

hoàn thiện đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND quận Long Biên trong thời gian tới. Xử lý số liệu qua Phiếu khảo sát bằng phần mềm Excel.

- *Phương pháp thống kê phân tích:*

Số liệu được thông qua điều tra thường hội học được thống kê, phân tích để tính các chỉ số, thống kê theo thời gian để thấy đặc điểm biến động của vấn đề cần nghiên cứu.

- *Phương pháp so sánh:*

Qua số liệu thu thập được và các chỉ số phân tích, so sánh kết quả đạt được giữa các năm của đối tượng nghiên cứu, giữa đối tượng nghiên cứu và đối tượng khác.

6. Các đóng góp của luận văn

Luận văn hệ thống hóa cơ sở lý luận khoa học về đào tạo, bồi dưỡng công chức. Đánh giá thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND quận Long Biên(2016 -2019). Trên cơ sở đó đề xuất một số giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND quận Long Biên, thành phố Hà Nội.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, danh mục bảng biểu, danh mục các chữ viết tắt và các phụ lục, luận văn được chia làm 3 chương.

Chương 1 : Cơ sở lý luận và thực tiễn về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp quận

Chương 2: Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức Ủy ban nhân dân quận Long Biên, thành phố Hà Nội

Chương 3: Mục tiêu, phương hướng và giải pháp hoàn thiện đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân quận Long Biên, thành phố Hà Nội

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC CẤP QUẬN

1.1. Các khái niệm liên quan và vai trò đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp quận

1.1.1. Các khái niệm liên quan

1.1.1.1 Công chức

Hiện nay, khái niệm công chức được nhìn nhận ở nhiều khía cạnh khác nhau nên có nhiều cách hiểu khác nhau:

Theo Từ điển tiếng Việt, “Công chức là người được tuyển dụng và bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong cơ quan nhà nước, hưởng lương từ ngân sách nhà nước”[14; tr.314].

Từ điển tiếng Việt đã định nghĩa rất chung “Công chức là người làm việc trong các cơ quan nhà nước”. Công chức có nghĩa vụ chịu trách nhiệm trước pháp luật về việc thừa hành công vụ của mình và có trách nhiệm liên quan đến việc thi hành công vụ của cấp dưới quyền

Ở nước ta hiện nay, theo Điều 4 Luật cán bộ, công chức năm 2019 đã quy định rõ:

Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan của

Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - phường hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp quận; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; Công chức cấp phường là công dân

Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp phường, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách Nhà nước” [16].

Theo Điều 2 Pháp lệnh cán bộ, công chức năm 2004 quy định: “Cán bộ, công chức là công bộc của nhân dân, chịu sự giám sát của nhân dân, phải không ngừng rèn luyện phẩm chất đạo đức, học tập nâng cao trình độ và năng lực công tác để thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao”.

Luật Cán bộ, công chức được sửa đổi, bổ sung năm 2019 thì tại khoản 1 Điều 34 Luật này, “căn cứ vào ngạch công chức” đã được đổi thành “căn cứ vào lĩnh vực ngành, nghề, chuyên môn, nghiệp vụ” và cán bộ công chức được phân thành:

Công chức Loại A: Người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên cao cấp;

Công chức Loại B: Người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên chính;

Công chức Loại C: Người được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên;

Công chức Loại D: Người được bổ nhiệm vào ngạch cán sự và tương đương

Công chức Loại E: Người được bổ nhiệm vào ngạch nhân viên.

Công chức ngạch khác [16]

Hiện nay, Chính phủ chưa có văn bản nào quy định chi tiết về “ngạch khác” vừa được bổ sung này mà mới chỉ lên kế hoạch xây dựng các Nghị định hướng dẫn Luật sửa đổi tại Quyết định 69/QĐ-BNV.

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

Công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

Do đó, căn cứ vào lĩnh vực ngành, nghề, chuyên môn, nghiệp vụ, công chức được phân loại theo ngạch công chức tương ứng với các ngạch chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính, chuyên viên, cán sự, nhân viên và ngạch khác.

Tác giả cho rằng, “Công chức là những người được Nhà Nước tuyển dụng, bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên, làm việc liên tục trong cơ quan nhà nước, được phân loại theo trình độ đào tạo, ngành chuyên môn, được xếp vào một ngạch hành chính, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước”.

1.1.1.2. Công chức cấp quận

Quận là đơn vị hành chính ở nội thành thành phố trực thuộc trung ương, giữa cấp thành phố và cấp phường

Theo điều 5 nghị định 15/NĐCP ngày 26 /1/2007 về phân loại hành chính cấp tỉnh và quận quy định Quận thuộc Thủ đô Hà Nội và quận thuộc thành phố Hồ Chí Minh có dân số và mật độ dân số cao, tính chất quản lý nhà nước về đô thị phức tạp và khó khăn, đạt tỷ lệ thu chi cân đối ngân sách hàng năm cao, là đơn vị hành chính cấp quận thuộc đô thị loại đặc biệt [2].

Công chức trong cơ quan hành chính ở cấp quận (quận) gồm những người được quy định tại khoản 2 Điều 6 Nghị định 06/2010/NĐ-CP quy định những người là công chức như sau:

- Chánh văn phòng, Phó Chánh văn phòng và người làm việc trong Văn phòng Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân;
- Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận, quận, Chánh văn phòng, Phó Chánh văn phòng và người làm việc trong văn phòng Ủy ban nhân dân quận, quận nơi thí điểm không tổ chức Hội đồng nhân dân;
- Người giữ chức vụ cấp trưởng, cấp phó và người làm việc trong cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân [3].

1.1.1.3. Đào tạo

Theo Từ điển tiếng Việt: “Đào tạo đề cập đến việc dạy các kỹ năng thực hành, nghề nghiệp hay kiến thức liên quan đến một lĩnh vực cụ thể, để người học lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng, nghề nghiệp một cách có hệ thống để chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng đảm nhận được một công việc nhất định” [14; tr.523].

Theo “Đào tạo nguồn nhân lực” của Business Edge thì đào tạo là một quy trình có hoạch định và có tổ chức “nhằm tăng kết quả thực hiện công việc của nhân viên thông qua việc cung cấp cho họ kỹ năng và kiến thức mới”.

Theo Giáo trình Quản trị nhân lực, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân:

“Đào tạo được hiểu là các hoạt động học tập nhằm gi p cho người lao động có

thể thực hiện có hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ của mình. Đó chính là quá trình học tập làm cho người lao động nắm vững hơn về công việc của mình, là những hoạt động học tập để nâng cao trình độ, kỹ năng của người lao động để thực hiện nhiệm vụ lao động có hiệu quả hơn” [8].

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

Đào tạo là sự phát triển có hệ thống những kiến thức, kỹ năng mà mỗi cá nhân cần có để thực hiện đ ng một nghề hoặc một nhiệm vụ cụ thể. Sự cần thiết đó có thể do nhu cầu cá nhân của người được đào tạo hoặc do nhu cầu phát triển của cán bộ, công chức của tổ chức.

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

Đào tạo được xác định như là quá trình làm biến đổi hành vi con người một cách có hệ thống thông qua việc học tập, cung cấp cho người học những kiến thức, kỹ năng thái độ mới phù hợp với yêu cầu đặt ra. Việc học tập này

có được kết quả của việc giáo dục, hướng dẫn, phát triển và lĩnh hội kinh nghiệm một cách có kế hoạch.

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

1.1.1.4. Bồi dưỡng

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 3 Quy chế đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức Bộ Tư pháp ban hành kèm theo Quyết định 273/QĐ-BTP năm 2018 thì: Bồi dưỡng là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc.

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

Như vậy, đến nay cả về mặt khoa học và pháp lý, đã có sự thống nhất cơ bản về các khái niệm “đào tạo” và “bồi dưỡng” và tồn tại với hai khái niệm độc lập. Tuy nhiên, bên cạnh hai khái niệm “đào tạo” và “bồi dưỡng” là những khái niệm độc lập, trong thực tiễn vẫn còn một quan niệm mới là đào tạo bồi dưỡng là một thuật ngữ chung không tách rời.

1.1.1.5. Đào tạo, bồi dưỡng công chức

Có thể nói, đào tạo và bồi dưỡng tuy là hai khái niệm khác nhau – như đã giải thích trên đây, nhưng lại có cùng một mục đích chung làm cho CBCC có

trình độ chuyên môn, khả năng xử lý công việc và năng lực công tác được tốt hơn. Trên thực tế có một số hoạt động đào tạo, hoặc bồi dưỡng rất khó phân

chia thành đào tạo hoặc bồi dưỡng, bởi lẽ giữa chúng có sự đan xen và kế thừa lẫn nhau.

Trong hoạt động thực tiễn, trừ một số cơ sở đào tạo thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, có cấp bằng học theo cấp học, bậc học, còn lại nhiều cơ sở giáo dục đào tạo vẫn coi việc đào tạo và bồi dưỡng là một quá trình và cấp chứng chỉ hoặc bằng cấp bao gồm cả hai quá trình đào tạo và bồi dưỡng. Trên thế giới, cơ quan hành chính của các nước như Mỹ, Nhật Bản, Thái Lan, Singapore... không đặt ra nhiệm vụ tổ chức đào tạo các trình độ trung cấp, cao đẳng, đại học và sau đại học cho công chức. Điều này được giải nghĩa: khi được tuyển dụng và bổ nhiệm vào một vị trí nhất định, người công chức đã phải đáp ứng các tiêu chuẩn của vị trí đó, trong đó có tiêu chuẩn về trình độ đào tạo. Khi cần nguồn nhân lực có trình độ cao hơn, họ sẽ tổ chức tuyển dụng những đối tượng đã được đào tạo trình độ họ cần mà không tổ chức hoặc cử công chức đi đào tạo.

Như vậy, việc phân định độc lập giữa đào tạo và bồi dưỡng hiện nay cũng chỉ mang tính chất tương đối, trong nhiều trường hợp không hoàn toàn xác định chính xác khi nào diễn ra quá trình đào tạo, khi nào thực hiện bồi dưỡng. Chẳng hạn, một công chức được bổ nhiệm vào vị trí lãnh đạo sẽ được học chương trình đào tạo bồi dưỡng. Nếu như coi lãnh đạo là một nghề nghiệp thì trước đó, người lãnh đạo này chưa được đào tạo, chưa được học một cách bài bản để “tiếp nhận có hệ thống những tri thức, kỹ năng” theo quy định của bậc và chức vụ quy định. Khi được tham gia khóa đào tạo và bồi dưỡng chương trình lãnh đạo quản lý, người lãnh đạo đó vừa được đào tạo, vừa được bồi dưỡng, trong đào tạo có bồi dưỡng và trong bồi dưỡng có đào tạo. Do vậy, trong trường hợp này, đào tạo bồi dưỡng tồn tại là một khái niệm độc lập.

Tóm lại, đào tạo bồi dưỡng chính là quá trình truyền thụ, tiếp nhận có hệ thống những tri thức, kỹ năng theo quy định của từng cấp bậc đào tạo, đồng

thời vừa trang bị, cập nhật, rèn luyện để nâng cao kiến thức, kỹ năng cần thiết cho một đối tượng học tập. Thông qua quá trình đào tạo bồi dưỡng, đối tượng

được học tập có thể đạt được một trình độ kiến thức, chuyên môn, nghề nghiệp nhất định và đồng thời làm cho họ sử dụng tốt hơn các khả năng, tiềm năng vốn có để phát huy hết năng lực làm việc của họ. Với cách hiểu như vậy, trong đề tài này sẽ sử dụng khái niệm chung là đào tạo bồi dưỡng và được sử dụng trong tất cả các loại hình đào tạo và bồi dưỡng cụ thể.

Đào tạo cán bộ, công chức là hoạt động của cơ quan quản lý Nhà nước về cán bộ, công chức, của cơ sở đào tạo nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng, thái độ làm việc một cách có hệ thống cho cán bộ, công chức theo tiêu chuẩn quy định của từng ngạch, nhiệm vụ, chức danh giúp cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu công việc và thực hiện hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ của mình.

Đào tạo cán bộ, công chức là một nội dung quan trọng trong công tác cán bộ. Trong tiến trình thực hiện cải cách hành chính Nhà nước, hoạt động đào tạo cán bộ, công chức đóng vai trò quan trọng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức góp phần đáng kể vào việc đảm bảo hiệu lực, hiệu quả của hoạt động công vụ.

1.1.2. Vai trò đào tạo, bồi dưỡng

Công chức là người hoạch định đường lối, chính sách cho cơ quan, tổ chức hoạt động. Đối với cơ quan hành chính Nhà Nước, mục tiêu là đáp ứng một cách tốt nhất những yêu cầu của nhân dân. Để làm được điều này, các cơ quan Nhà Nước phải xây dựng một hệ thống chính sách hợp lý và khoa học. Nếu cơ chế chính sách hợp lý, khoa học sẽ đem lại sự hài lòng cho nhân dân, góp phần vào sự phát triển của địa phương.

Công chức là những người trực tiếp tổ chức thực thi các chính sách, kế hoạch của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền. Hay nói cách khác, cán bộ, công chức là những người quyết định đến sự thành công hay thất bại của một chính sách, kế hoạch Nhà nước, đòi hỏi cán bộ, công chức phải có năng lực và phẩm chất đạo đức để đáp ứng công việc đặt ra.

Công chức là người trực tiếp thực hiện các giao tiếp giữa cơ quan Nhà nước với môi trường bên ngoài. Đó là việc trao đổi thông tin giữa các cơ

quan Nhà nước với nhau. Tiếp nhận thông tin từ phường hội, rồi tiến hành phản hồi những thông tin nhận được, giao tiếp với cơ quan, tổ chức doanh nghiệp, công dân...

Công chức đóng vai trò quyết định đến hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước. Trong những năm qua với việc thực hiện cải cách hành chính, vấn đề đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước được đặc biệt chú trọng, vì thế chất lượng đội ngũ cán bộ công chức đã không ngừng tăng lên đáp ứng nhu cầu phát triển của đời sống xã hội.

Đào tạo bồi dưỡng công chức, nâng cao chất lượng công chức do yêu cầu đòi hỏi của quá trình hội nhập kinh tế ngày càng sâu rộng của Việt Nam:

Hội nhập kinh tế quốc tế đặt ra cả những cơ hội và thách thức đối với sự phát triển của Việt Nam. Sự gia tăng về quy mô của các hoạt động thương mại quốc tế tạo nên nguồn thu ngân sách. Việt Nam có cơ hội vươn ra thế giới, học tập mô hình quản lý tiên tiến của các nước. Hợp tác với các nước trong khu vực về phát triển kinh tế khu vực, kinh tế vùng ngày càng được mở rộng nhằm tạo thuận lợi cho thương mại quốc tế trong khu vực và cùng nhau giải quyết những vấn đề xuyên quốc gia như sở hữu trí tuệ, buôn bán ma túy...

Bên cạnh những cơ hội là những thách thức rất lớn mà Việt Nam phải đối mặt: Tính phức tạp của các hoạt động thương mại quốc tế; nguy cơ khủng bố; môi đe dọa môi trường và sức khỏe cộng đồng; nghĩa vụ thực hiện các cam kết quốc tế liên quan đến lĩnh vực hải quan; yêu cầu đảm bảo thuận lợi tối đa cho các hoạt động thương mại hợp pháp...

Hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng rộng, phát triển hội nhập càng sâu, càng đa dạng dưới nhiều hình thức, càng mở rộng quan hệ với mọi nền kinh tế, chính trị. Như vậy, để đáp ứng những yêu cầu đặt ra trong quá trình hội

nhập kinh tế quốc tế và hoàn thành nhiệm vụ chính trị được Đảng và Nhà nước giao phó, đào tạo bồi dưỡng công chức là một tất yếu và cấp bách.

Việc đào tạo, bồi dưỡng công chức có vai trò hết sức quan trọng:

Thứ nhất, trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp cho việc thực hiện nhiệm vụ, công vụ của cán bộ công chức. Xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, công việc, quyền hạn và nghĩa vụ của từng vị trí công việc; qua đó làm cơ sở cho xác định những kỹ năng, kiến thức chuyên môn chưa đảm bảo trong quá trình thực thi công vụ và có chương trình đào tạo, bồi dưỡng hợp lý đáp ứng được mục tiêu đề ra.

Thứ hai, để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức có hai con đường là: tuyển dụng và đào tạo. Tuy nhiên, đối với một đơn vị hành chính thì việc tuyển dụng không phải là con đường chính do chỉ tiêu tuyển dụng hàng năm không nhiều hay áp lực về tinh giản bộ máy, tinh giản biên chế...Do đó, đào tạo, bồi dưỡng công chức trở thành con đường chính giúp đơn vị hành chính nâng cao chất lượng đội ngũ công chức của đơn vị mình. Đào tạo, bồi dưỡng công chức giúp sử dụng tối đa nguồn nhân lực hiện có và nâng cao tính hiệu quả của đơn vị thông qua việc giúp công chức chức hiểu rõ, nắm vững hơn về công việc, thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình một cách tự giác với thái độ tốt hơn góp phần xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp có đủ năng lực để xây dựng nền hành chính tiên tiến, hiện đại.

Thứ ba, hoạt động đào tạo bồi dưỡng công chức trong các cơ quan quản lý hành chính Nhà nước là một công cụ của phát triển chức nghiệp. Với những vai trò chủ yếu sau:

Hoàn thiện chất lượng dịch vụ cung cấp cho công dân;

- Tăng số lượng dịch vụ được cung cấp;
- Giảm chi phí hoạt động;
- Giảm những sai phạm không đáng có;
- Tăng sự hài lòng của công dân với tổ chức Nhà nước;

- Tạo cho công chức cập nhật kiến thức của bản thân: bồi dưỡng để công chức thực thi tốt các văn bản pháp luật mới; cung cấp những kiến thức về

công nghệ mới; học tiếng nước ngoài (tiếng Anh, Pháp); tạo ra đội ngũ công chức có chuyên môn, kỹ năng đề thực thi công vụ tốt hơn, nhằm thực hiện cải

cách nền hành chính Nhà nước; phát triển năng lực để hoạch định và thực thi chính sách công; trung thành với Chính phủ trong việc thực thi chính sách; thực hiện dịch vụ định hướng khách hàng theo hệ thống tiêu chuẩn; áp dụng kỹ năng quản lý mới; hoàn thiện đạo đức công chức nhằm chống tham nhũng.

Tạo cơ hội đề cơ cấu lại tổ chức bộ máy Nhà nước nói chung và nền hành chính nói riêng.

Thứ tư, đánh giá nhân lực công chức được đào tạo, bồi dưỡng biết tiếp thu và vận dụng những kiến thức, kỹ năng được học vào công việc, làm cho chất lượng công việc được nâng lên, mang lại hiệu quả chung cho tổ chức và cá nhân. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức, người lãnh đạo và cơ quan chủ quản có thể đánh giá được sự tiến bộ, thái độ và hành vi của công chức.

Thứ năm, đáp ứng nhu cầu được phát triển, thể hiện khả năng của công chức và xây dựng cho họ một lộ trình nghề nghiệp rõ ràng. Thuyết nhu cầu của Maslow đã chỉ ra rằng, khi đáp ứng những nhu cầu cơ bản rồi thì con người có nhu cầu cao nhất đó là được phát triển và thể hiện khả năng. Bên cạnh đó, thời gian gần đây, trong lĩnh vực quản trị nhân lực thường đề cập đến cụm từ “lộ trình công danh”. Hiệp hội quản trị nguồn nhân lực - SHRM đưa ra

18 yếu tố để nhân viên gắn bó lâu dài với doanh nghiệp thì có 4 yếu tố thuộc về đào tạo và phát triển nghề nghiệp chuyên môn khiến họ không hài lòng nhất. Phát triển nghề nghiệp là một trong năm yếu tố hàng đầu làm nhân viên có thể gắn bó lâu dài với tổ chức. Tuy nhiên, các tổ chức trong nước vẫn chưa đầu tư đáng mức cho việc xây dựng lộ trình công danh cho nhân viên của mình. Nhờ được đào tạo, bồi dưỡng mà công chức sẽ có thể phát triển và thể hiện khả năng của bản thân, từ đó phấn đấu cho mình một lộ trình công danh rõ ràng, tạo động lực cống hiến cho cơ quan, đơn vị.

1.2. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

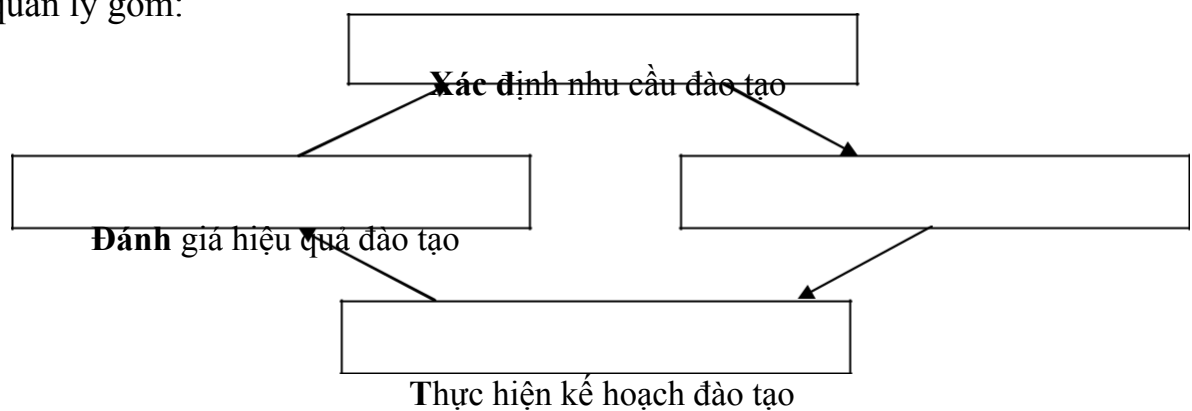
Những năm qua, đội ngũ cán công chức cấp quận ở nước ta đã góp phần không nhỏ vào công cuộc xây dựng nền hành chính toàn diện. Tuy nhiên trên thực tế, hoạt động quản lý hành chính còn bộc lộ nhiều hạn chế, yếu kém, làm

Lập kế hoạch đào tạo

18

giảm sút hiệu lực, hiệu quả. Một trong những nguyên nhân của tình trạng trên là do năng lực thực thi công vụ của công chức cấp quận chưa đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh hiện nay. Việc tập trung phân tích, làm rõ những năng lực cần thiết trong thực thi công vụ của cán bộ, công chức cấp quận, từ đó đội ngũ công chức cấp quận và các cấp, các ngành có định hướng, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để xây dựng đội ngũ cán công chức cấp quận vừa hồng, vừa chuyên.

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tiếp cận dưới góc độ quản lý gồm:



Sơ đồ 1.1: Nội dung đào tạo cán bộ, công chức

Nguồn: Bộ Nội vụ

1.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng

Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng là xác định khi nào, ở bộ phận nào cần được đào tạo, đào tạo kỹ năng gì, cho loại hoạt động nào và xác định số người cần đào tạo. Nhu cầu đào tạo được xác định dựa trên những phân tích nhu cầu cán bộ, công chức của tổ chức, các yêu cầu về năng lực chung, năng lực chuyên môn và năng lực quản lý của cán bộ công chức. Do đó để xác định được nhu cầu đào tạo thì cán bộ chuyên trách về công tác đào tạo phải dựa trên các cơ sở sau:

Phân tích công việc: là sự phân tích những yêu cầu để thực hiện công việc trong tổ chức, cần chú trọng đến những công việc có tính chất quan trọng

và trọng tâm. Công việc được phân tích phải chỉ ra được những kỹ năng và kiến thức gì mà người lao động chưa biết, chưa làm được từ đó phải đào tạo, trang bị bổ sung để họ có thể làm được theo yêu cầu.

Xác định mục tiêu đào tạo là xác định cái đích đến, tiêu chuẩn cần đạt được, những kết quả cần đạt được của CBCC khi gia đào tạo khi kết thúc quá trình đó.

Mục tiêu đào tạo phải nêu một cách rõ ràng, chính xác và cụ thể của khoá đào tạo, bồi dưỡng. Căn cứ để làm rõ mục tiêu đào tạo chính là khung năng lực của công chức.

Khung năng lực là bảng mô tả tổ hợp các kiến thức, kỹ năng, thái độ và đặc điểm cá nhân cần để hoàn thành tốt công việc. Khung năng lực là một trong những công cụ quản lý nhân sự khoa học, giúp định hướng những tổ chức, năng lực cần có ở công chức nhằm đạt mục tiêu đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, tạo nên một nền hành chính chuyên nghiệp và hiệu quả.

Cụ thể khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng CC cần đạt được:

Thứ nhất: Nâng cao năng lực về chuyên môn

Năng lực chuyên môn: bao gồm những kiến thức, kỹ năng về một lĩnh vực chuyên môn cụ thể cần thiết để hoàn thành công việc theo đặc thù của từng ngành nghề, lĩnh vực. Đối với CBCC cấp quận đào tạo bồi dưỡng tập trung kiến thức:

- Năng lực phối hợp thực hiện nhiệm vụ: trong thực thi công vụ, công chức cấp quận cần có sự phối hợp, hỗ trợ với các bộ phận và các công chức khác.

- Năng lực xử lý và giải quyết tình huống:

Năng lực xử lý tình huống của công chức cấp quận thể hiện ở khả năng phân tích tình huống; khả năng dự báo, dự đoán, sử dụng quyền lực trong điều hành, đề ra phương án, giải pháp để giải quyết tình huống.

- Năng lực soạn thảo văn bản QLHCNN: trong QLHCNN, văn bản là phương tiện chủ yếu, quan trọng để ghi lại, chuyển tải các quyết định và thông tin quản lý; là hình thức để cụ thể hóa pháp luật. Do đó, năng lực soạn thảo văn bản nói chung và văn bản QLHCNN nói riêng là một trong những yêu cầu

quan trọng của công chức cấp quận. Trong quá trình thực thi công vụ, công chức cấp quận thường xuyên phải soạn thảo nhiều loại văn bản như

thông báo, tờ trình, báo cáo, công văn, quyết định, chỉ thị... Khi soạn thảo văn bản, công chức cấp quận phải nắm vững và tuân thủ các yêu cầu chung về kỹ thuật soạn thảo văn bản, đảm bảo yêu cầu về nội dung, bố cục và thể thức.

Năng lực quản lý, lãnh đạo của đội ngũ cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan hành chính nhà nước thì, ngoài các yếu tố trên còn được cấu thành bởi các yếu tố cơ bản sau:

- Kiến thức và trình độ chuyên môn: kiến thức về chủ nghĩa Mác Lê nin, kiến thức về đường lối, chủ trương của Đảng, về hệ thống chính trị, về Nhà nước và pháp luật, chính sách của Nhà nước; kiến thức về quản lý Nhà nước. Đối với từng lĩnh vực công tác, điều đòi hỏi CBCC lĩnh vực nào thì phải có kiến thức chuyên môn về lĩnh vực đó.

Bên cạnh đào tạo, bồi dưỡng các kiến thức CBCC cần tăng cường các kỹ năng.

Kỹ năng là khả năng chuyên biệt của một cá nhân về một hoặc nhiều khía cạnh nào đó được sử dụng để giải quyết tình huống hay công việc nào đó phát sinh trong cuộc sống. Kỹ năng là việc vận dụng tri thức khoa học kỹ thuật vào công việc thực tiễn.

Kỹ năng mang tính đặc thù của nghề nghiệp, khác nhau trong từng lĩnh vực, vị trí, công việc,... Thông thường, đối với CBCC kỹ năng được chia thành 2 loại: kỹ năng cứng (trí tuệ logic) và kỹ năng giao tiếp (trí tuệ cảm xúc):

Kỹ năng cứng hay còn gọi là kỹ năng chuyên môn: là những kỹ năng có được do giáo dục, đào tạo từ nhà trường và là kỹ năng mang tính nền tảng. Những kỹ năng này thường xuất hiện trên bản lý lịch nhân sự, đó chính là khả năng học vấn, kinh nghiệm và sự thành thạo về chuyên môn.

Kỹ năng gắn liền với kinh nghiệm, mà CBCC rất cần kinh nghiệm bởi vì không ai sinh ra mà đã có kinh nghiệm lãnh đạo. Tài năng lãnh đạo, quản

lý ban đầu ở mỗi người chỉ tồn tại ở dạng tiềm năng; nó được nhân lên thông qua hoạt động, trải nghiệm và rút kinh nghiệm; nhìn nó (học ở người khác), lắng nghe nó để đúc kết cho mình.

- Năng lực giao tiếp, ứng xử:

Năng lực giao tiếp, ứng xử khi giải quyết nhu cầu công việc của các tổ chức và công dân là một trong những năng lực không thể thiếu được của công chức cấp quận. Bởi lẽ, do đặc điểm của công chức cấp quận vừa là người dân, vừa là người đại diện cho cộng đồng, vừa là người đại diện cho Nhà nước nên trong quá trình thực thi công vụ tất yếu nảy sinh những mâu thuẫn, xung đột chi phối hoạt động công vụ của họ, đặc biệt trong quá trình giải quyết công việc liên quan đến lợi ích cá nhân, lợi ích tập thể, lợi ích nhà nước. Có trường hợp vì không kiểm chế được thái độ mà công chức cấp quận làm phát sinh mâu thuẫn cá nhân gây ảnh hưởng đến quá trình thực thi công vụ. Do vậy, đào tạo, bồi dưỡng CC nhằm nâng cao kỹ năng giao tiếp, ứng xử đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm.

Thứ hai, Nâng cao năng lực quản lý: là những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho từng vị trí cụ thể trong một cơ quan, đơn vị và được xác định dựa vào nhiệm vụ, hoạt động cụ thể của vị trí, như: xác định tầm nhìn và tư duy chiến lược; quản lý sự thay đổi; ra quyết định; quản lý nguồn lực; phát triển nhân viên. Năng lực về quản lý, lãnh đạo: tức là khả năng dẫn dắt, tập hợp mọi người, khả năng điều hành, phối hợp giải quyết công việc của người cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

Thứ ba, nâng cao thái độ nghề nghiệp (Nhân cách đạo đức, ý thức trách nhiệm, thái độ, hành vi)

Thái độ nghề nghiệp: thể hiện ở thái độ, tình cảm của mỗi cán bộ, công chức trước những sự vật, hiện tượng; là cách ứng xử của cán bộ, công chức trong mối quan hệ giữa người với người trong thực hiện công vụ và đời tư, thể hiện qua tác phong chính trị, tác phong với cấp dưới, với nhân dân, tác phong về đạo đức, nhân cách...là những phẩm chất, đặc tính cần phải có ở một công

chức. Đây là những năng lực cần thiết cho tất cả các vị trí, được xác định dựa trên giá trị cốt lõi của nền hành chính công, gồm: đạo đức và trách nhiệm

công vụ; tổ chức thực hiện công việc; soạn thảo và ban hành văn bản; giao tiếp ứng xử; quan hệ phối hợp; sử dụng công nghệ thông tin.

Đạo đức là những tiêu chuẩn và quy phạm điều tiết xã hội, được bộc lộ qua hành vi của con người, thể hiện qua mối quan hệ giữa người với người, làm nên tác phong, lối sống. Từ đó, tạo ra ý thức làm việc của người lao động và ảnh hưởng lớn đến văn hóa doanh nghiệp. Do đó, những chỉ tiêu này rất quan trọng trong việc đánh giá chất lượng nguồn nhân lực của xã hội nói chung và doanh nghiệp nói riêng.

Những biểu hiện chính của phẩm chất đạo đức của con người trong công việc là:

Tôn trọng luật pháp, kỷ luật của nhà nước và của doanh nghiệp, Luôn hướng thiện, cần kiệm, trung thực, nhân nghĩa, có lối sống lành mạnh, nếp sống văn minh;

Lao động chăm chỉ, nhiệt tình, cần trọng;

Có ý thức tập thể, đoàn kết, phấn đấu vì lợi ích chung;

Có trách nhiệm với bản thân, với công việc và với doanh nghiệp;

Có ý thức bảo vệ và cải thiện môi trường,...

Có tinh thần học tập, cầu tiến bộ, nghiên cứu, tiếp thu cái mới, phấn đấu, rèn luyện để nâng cao trình độ; nắm vững chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; phương pháp làm việc khoa học, đổi mới; sâu sát công việc; coi trọng nguyên tắc, kỷ cương; phân tích xử lý vấn đề chính xác, khách quan, công tâm, có lý, có tình, có tính thuyết phục cao.

Kiên quyết chống những biểu hiện, những việc làm có hại cho doanh nghiệp; không ngại khó khăn, gian khổ; tích cực đấu tranh chống chủ nghĩa cá nhân, cơ hội, cục bộ, bè phái, quan liêu, tham nhũng, lãng phí và các biểu

hiện tiêu cực khác; thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí, công, vô tư; không lợi dụng chức quyền để vụ lợi.

Chấp hành tốt nguyên tắc tập trung dân chủ; thường xuyên tự phê bình và phê bình. Thực hiện nghiêm chỉnh quy chế làm việc của doanh nghiệp và bộ phận làm việc.

Có lối sống lành mạnh, trung thực, gương mẫu; hành động có văn hóa; nói đi đôi với làm; có tinh thần xây dựng và đoàn kết, thống nhất trong nội bộ; tương thân tương ái, đặt lợi ích tập thể lên trên lợi ích cá nhân; yêu thương, giúp đỡ đồng nghiệp, tác phong giản dị, khiêm tốn.

- Tác phong cá nhân: là phong cách, là hành vi của CC nhằm tác động một cách có hiệu quả đến đối tượng lãnh đạo, quản lý nhằm thực hiện những mục tiêu và nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý đã đề ra. Người có tác phong tốt là người có thái độ và cách ứng xử phù hợp đối với từng sự việc hoặc đối với những người công tác với mình mà nhờ đó tạo điều kiện giải quyết công việc nhanh chóng, được sự ủng hộ của các cá nhân khác.

1.2.2. Lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng

Xây dựng kế hoạch đào tạo, cần trả lời các câu hỏi chính như: Mục tiêu kế hoạch? Nội dung là gì? Ai thực hiện? thời gian và địa điểm tiến hành? Cách thức thực hiện? Kinh phí? Kiểm tra đánh giá như thế nào? Để dễ nhớ, người ta dùng kỹ thuật 5W, 2H, 2C: Why, what, who, when, where, how, how much, control, check. Một vấn đề quan trọng là cần phải xây dựng một Kế hoạch đào tạo, bao gồm các nội dung sau:

- | | |
|----------------------------------|------------------------------|
| - Mục đích tổng thể | - Tài liệu đào tạo |
| - Các mục tiêu cụ thể | - Cơ sở và giáo viên đào tạo |
| - Đối tượng đào tạo | - Kết quả, tiêu chí cần đạt |
| - Phương pháp, hình thức đào tạo | - Chương trình chi tiết |
| - Phân phối thời gian | |

Các nhà nghiên cứu cho rằng, một kế hoạch tốt cần phải rõ ràng về mục tiêu đào tạo. Các mục tiêu cần được xây dựng theo kỹ thuật SMART: Specific

– Cụ thể, Measurable – đo lường được, Achievable – có thể đạt được, vừa sức, Realistic – Thực tiễn, khả thi, Time-bound – thời hạn.

Để giúp cho việc thực hiện tổ chức đào tạo, người ta đưa ra các công việc cần thực hiện trong thiết kế chương trình đào tạo, như sau:

- Liệt kê những mục tiêu đối với chương trình đào tạo.
- Xem xét về số lượng học viên, nghiên cứu lấy ý kiến của họ về chương trình.
- Liệt kê những cách thức, hoạt động để đạt được mục tiêu.
- Quyết định loại hình thức đào tạo nào: tại cơ quan (đào tạo trong công việc) hay tập trung ngoài cơ quan.
- Quyết định hình thức phương pháp đào tạo – như huấn luyện, kèm cặp hướng dẫn ...
- Thảo luận về Chương trình, kế hoạch với những người liên quan, với chuyên gia, học viên và những người lãnh đạo quản lý họ.
- Hoàn thiện Chương trình.

Xây dựng nội dung đào tạo, cần đảm bảo theo công thức PRACTICE: Practical - Tính thực tế, Relevant - Liên quan, Applicable - Tính áp dụng, Current - Hiện hành, mới đây, Time limit - Thời gian giới hạn, Important - Quan trọng, Challenging - Thách thức, khác trước, Elective - Tuyển chọn, tổng hợp.

Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp quận

Tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo cần trả lời các câu hỏi cơ bản như: Có những hoạt động cụ thể nào? Phân công phối hợp như thế nào cho có hiệu quả? Tổ chức sao cho chi phí phù hợp để kết quả cao?

Do đó, để thực hiện kế hoạch đào tạo, cần phân tích kế hoạch đào tạo thành các công việc cụ thể: từ ra quyết định tổ chức khóa học, triệu tập học viên, in ấn tài liệu, mời giảng viên, tổ chức chọn địa điểm, điều phối chương

trình, theo dõi các hoạt động giảng dạy, chi phí thanh toán, đánh giá, báo cáo sơ tổng kết, thanh quyết toán.

Đánh giá hiệu quả đào tạo:

Các tiêu chí để đánh giá hiệu quả đào tạo công chức dựa trên Thông tư Quy định về đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức số 10/2017/TT-BNV của Bộ Nội vụ [2]:

- Về chương trình: Tính phù hợp của chương trình; Tính khoa học của chương trình; Tính cân đối của chương trình; Tính ứng dụng của chương trình; Hình thức của chương trình.

- Về học viên: Mục tiêu học tập; Phương pháp học tập; Thái độ học tập.

- Về giảng viên: Kiến thức của giảng viên; Phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp của giảng viên; Trách nhiệm của giảng viên; Phương pháp giảng dạy của giảng viên; Phương pháp kiểm tra, đánh giá của giảng viên.

- Về cơ sở vật chất: Phòng học, chất lượng phòng học; Nguồn học liệu; Công nghệ thông tin.

- Về hiệu quả sau bồi dưỡng: Hoạt động kiểm tra, đánh giá kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ; kỹ năng; thái độ của công chức sau đào tạo, bồi dưỡng.

1.2.3. Lựa chọn các hình thức, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng

1.2.3.1. Đào tạo, bồi dưỡng trong công việc

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

1.2.3.2. Đào tạo, bồi dưỡng ngoài công việc

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

Việc đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn thường được áp dụng để đào tạo các kỹ năng, nghiệp vụ còn đào tạo, bồi dưỡng dài hạn nhìn chung rất ít được dùng đến, nếu có thường chỉ áp dụng đối với lĩnh vực ngoại ngữ. Hoàn thành

khóa đào tạo, bồi dưỡng công chức sẽ có được chứng chỉ xác nhận quá trình học tập của mình.

Tổ chức hay cử đi tham gia các hội nghị, hội thảo: phương pháp này thường được sử dụng để bồi dưỡng chuyên môn cho công chức. Nó giúp công chức cập nhật thông tin rất dễ dàng và việc bố trí cho công chức tham gia hội nghị, hội thảo cũng rất thuận lợi do thời gian dành cho việc này rất ít so với nhiều phương pháp đào tạo khác.

1.2.4. Đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng

Đánh giá đào tạo, bồi dưỡng là giai đoạn cuối cùng của quá trình quản lý đào tạo, bồi dưỡng. Kết quả đánh giá cho biết mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng đã đạt được ở mức độ nào để có những điều chỉnh cần thiết phù hợp. Đánh giá là một quá trình thu thập và phân tích dữ liệu một cách có chọn lọc để đưa ra những quyết định. Đối với đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá được hiểu là như quá trình thu thập và xử lý thông tin về quá trình đào tạo, bồi dưỡng nhằm xác định mức độ đạt được các mục tiêu, giúp các nhà quản lý đưa ra các quyết định phù hợp cho đào tạo, bồi dưỡng. Về bản chất, đánh giá chính là việc so sánh những kết quả đạt được với mục tiêu đề ra từ trước.

Việc đánh giá phải sử dụng những phương pháp khác nhau, như quan sát, bảng hỏi, trắc nghiệm, phỏng vấn, điều tra khảo sát nhằm thu thập thông tin có giá trị và có độ tin cậy cao.

Chất lượng các khóa đào tạo, bồi dưỡng phụ thuộc rất nhiều vào nỗ lực của các bên có liên quan, đặc biệt là cơ quan sử dụng lao động. Thực tế nhiều năm thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức không ít cơ sở đào tạo chưa có cơ chế liên đới trách nhiệm với cơ quan cử cán bộ đi học để có thể tổng kết đánh giá tác động thực sự của các khóa đào tạo, bồi dưỡng trong việc nâng cao năng lực thực thi của người học sau khi kết thúc chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Đối với cả đơn vị đào tạo và đơn vị cử cán

bộ đi đào tạo, kết quả và chất lượng đào tạo chủ yếu được xác định dựa trên số lượng học viên tốt nghiệp và xếp loại giỏi hay khá, mà không quan

tâm nhiều đến việc sau khoá học, người học sẽ ứng dụng được gì vào công việc hàng ngày ở cơ quan, đơn vị.

Như vậy, có thể thấy việc đào tạo công chức ở nước ta hiện nay còn mang tính hình thức, mới tập trung vào lượng chứ chưa chú trọng nhiều vào chất. Và đôi khi vì lý do này hay lý do khác mà có hiện tượng đánh đồng giữa số lượng đào tạo và chất lượng đào tạo.

Chất lượng của một chương trình/một khóa đào tạo, bồi dưỡng là kết quả của những nỗ lực từ nhiều bên. Vì vậy, việc đánh giá một chương trình/khoá đào tạo phải được các bên có liên quan quan tâm, xuất phát từ các góc độ khác nhau.

Đánh giá từ phía giảng viên: đánh giá đào tạo giúp giảng viên xác định: mức độ đáp ứng nhu cầu học tập của học viên - tỷ lệ thuận với mức độ thành công của giảng viên khi thực hiện đào tạo; mức độ thành công của học viên sau khi kết thúc khoá đào tạo; mức độ hợp lý của các phương pháp đào tạo được áp dụng; mức độ hợp lý của các tài liệu, phương tiện hỗ trợ được sử dụng; mức độ hứng thú của người học, tỷ lệ thuận với ý nghĩa thực tiễn của nội dung và khả năng sư phạm của giảng viên; những vấn đề cần quan tâm nhằm nâng cao hiệu quả học tập.

Giảng viên đánh giá kết quả đào tạo thông qua các tiêu chí đánh giá sau:

- Mức độ nắm vững kiến thức được truyền thụ của các học viên
- Mức độ chuyên cần của học viên, mức độ tập trung chú ý, mức độ hưng phấn và mức độ hiểu bài của học viên trong quá trình học tập.
- Đánh giá giảng viên về chương trình đào tạo:

+ Giảng viên có thể tham gia đánh giá về công tác tổ chức phục vụ lớp học để giúp tổ chức thực hiện các khóa đào tạo sau được hiệu quả hơn

+ Kết quả đánh giá đ ng sẽ là cơ sở giúp giảng viên xây dựng chiến lược nâng cao năng lực tăng cường hiệu quả giảng dạy.

Đánh giá từ phía học viên: lợi ích đầu tiên từ đánh giá là gi p người học biết được mức độ thành công thực sự của họ trong việc đáp ứng các yêu

cầu của chương trình/khoá đào tạo. Mức độ thành công này thường đồng nghĩa với việc nhận các nhãn hiệu thông tin mang tính pháp lý về kết quả đào tạo (bằng cấp, chứng chỉ). Đánh giá đào tạo còn có lợi cho học viên theo cách mà họ được thể hiện quan điểm, nhận xét về mức độ đáp ứng nhu cầu đào tạo của cơ sở đào tạo, của giảng viên và của cơ quan/tổ chức nơi cử họ đi học.

Sau khi kết thúc khóa học, học viên có thể đánh giá thông qua các phiếu đánh giá về khâu tổ chức lớp, tài liệu học tập, nội dung phương pháp giảng dạy, đề xuất và nhận xét khác... để phục vụ cho việc điều chỉnh chương trình đào tạo.

- Đánh giá từ phía người quản lý lớp
- Mức độ nghiêm túc của giảng viên trong quá trình giảng dạy.
- Mức độ nghiêm túc và nhiệt tình của học viên trong quá trình học tập

Đối với các cơ quan sử dụng lao động: kết quả mong đợi của các cơ quan, tổ chức cử người đi học là việc học viên đã sử dụng như thế nào cái mà họ học được. Vì vậy, mối quan tâm chung của hầu hết các cơ quan sử dụng lao động là việc đầu tư của họ vào đào tạo phải đem lại lợi ích thực sự cho tổ chức. Trên thực tế, lợi ích/lợi nhuận thu được từ đào tạo là lợi ích lâu dài, không thể đo lường ngay bằng các giá trị vật chất khác. Tuy nhiên, tùy theo mức độ khác nhau, đào tạo phải đem lại lợi ích thực tế cho tổ chức khi các học viên trở về nơi làm việc, thể hiện ở việc giúp họ thực thi nhiệm vụ tốt hơn khi trở về với công việc; giúp tổ chức hình thành các chuẩn mực thực thi mới nhằm nâng cao chất lượng thực hiện nhiệm vụ; giúp tổ chức nâng cao khả năng tiết kiệm nguồn lực thông qua việc đề xuất và thực hiện các sáng kiến, cải tiến trên cơ sở áp dụng những kiến thức, kỹ năng đã học được; giúp tổ chức nâng cao hiệu quả làm việc; giúp tổ chức hình thành văn hoá "tổ chức có tinh thần học tập": học viên sau khi học về không chỉ tự áp dụng vào thực tế

công việc mà nhờ có sự hỗ trợ của các nhà quản lý và đồng nghiệp, có thể tạo nên phong trào áp dụng những kiến thức, kỹ năng mới trong công việc. Làm

được điều này học viên sẽ giúp các tổ chức tiết kiệm được chi phí và bổ sung giá trị cho đào tạo.

Trong quá trình đánh giá, những kiến nghị, đề xuất của học viên về khoá đào tạo, bồi dưỡng là cơ sở quan trọng trong việc thiết kế lại và thực hiện tốt hơn chương trình đào tạo đã được cải thiện, đồng thời, giúp cơ quan sử dụng lao động nhận thức được mức độ đang dẫn trong việc hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực, lựa chọn đối tượng học viên và cơ sở cung cấp dịch vụ đào tạo. Tuy nhiên, trong thực tế, loại đánh giá này khó thực hiện vì nó đòi hỏi phải thực hiện thường xuyên và nhắc lại sau những khoảng thời gian nhất định kể từ khi khóa đào tạo, bồi dưỡng kết thúc. Thêm vào đó, sự khó khăn của loại đánh giá này thể hiện ở chỗ các nhà đánh giá phải là những người am hiểu công việc, có điều kiện quan sát và gần gũi với các học viên đã tham gia khóa đào tạo như: các đồng nghiệp, các nhà quản lý trực tiếp và thậm chí là khách hàng bên ngoài của học viên. Vì vậy, nhiều tổ chức, cơ quan thường không thành công lắm khi thực hiện các tiến trình đánh giá này, đặc biệt là các nhà đào tạo và bộ phận quản lý nguồn nhân lực thường không có đủ thời gian để làm tất cả những đánh giá đó hoặc bộ phận quản lý nguồn nhân lực/nhân sự không có đủ người hoặc nguồn lực tài chính để làm những việc đó. Vì vậy, việc đánh giá sau đào tạo một cách bài bản thường bị cắt bớt cho phù hợp với sự sẵn có của các nguồn lực (hoặc, thậm chí phù hợp với bầu không khí văn hoá của tổ chức) - đây cũng chính là sự khác nhau cơ bản giữa các tổ chức, cơ quan. Thực tế cho thấy phương pháp đánh giá tốt sẽ cho các dữ liệu tin cậy. Ngược lại, khi đánh giá được thực hiện một cách nghèo nàn, người ta thu được được rất ít thông tin về hiệu quả thực sự của đào tạo.

1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo, bồi dưỡng công chức

1.3.1. Nhân tố chủ quan

1.3.1.1. Chính sách đào tạo, bồi dưỡng của cơ quan chủ quản

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

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

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

Thứ ba, dựa vào các văn bản quy định chính sách để xây dựng chiến lược, kế hoạch đào tạo và 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 đào tạo và bồi dưỡng, chất lượng và nội dung chương trình cũng như kết quả đạt được của công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức.

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

Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức là nơi tổ chức thực hiện các khóa đào tạo, bồi dưỡng nhằm trang bị, cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng hoạt động công vụ công chức. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cần bảo đảm.

Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức là nơi tổ chức thực hiện các khóa đào tạo, bồi dưỡng nhằm trang bị, cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng hoạt động công vụ cho công chức. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cần bảo đảm các tiêu chuẩn tối thiểu của một trường/viện/ trung tâm đào tạo công chức hiện đại, như: khuôn viên rộng rãi, có hội trường, các phòng học, trang thiết bị giảng dạy hiện đại; cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin, phần mềm quản lý, phần mềm đào tạo hiện đại và chất lượng; đội ngũ giảng viên đảm bảo về số lượng và đủ năng lực giảng dạy; đội ngũ quản lý đào tạo, bồi dưỡng chuyên nghiệp.

1.3.1.3. Khả năng tài chính đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng công chức

Các nguồn lực tài chính đầu tư cho công tác đào tạo nguồn nhân lực có vai trò quan trọng. Nó gây ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo cũng như quy mô đào tạo công chức. Để có thể đầu tư được những trang thiết bị, cơ sở vật chất

phục vụ cho công tác giảng dạy hay phát triển số lượng và chất lượng đội ngũ giáo viên, học viên thì phụ thuộc rất nhiều vào điều kiện tài chính của mỗi tổ chức và của mỗi cá nhân. Chính vì vậy mà các hoạt động đào tạo công chức chỉ có thể thực hiện được khi có một nguồn kinh phí ổn định và phù hợp dành cho nó.

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

Năng lực của các cán bộ chuyên trách trong lĩnh vực đào tạo cũng có ảnh hưởng không nhỏ tới hoạt động đào tạo CC của quận. Những cán bộ chuyên trách phải là những người có đủ trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để có thể đảm nhận và thực hiện hiệu quả nhất mọi khâu của hoạt động đào tạo này. Họ không chỉ có đủ trình độ chuyên môn mà còn phải có đầy đủ các kiến thức cần thiết khác (như: các kiến thức hội họp khoa học hay hành vi cư xử) để phục vụ cho công việc chuyên môn đào tạo.

1.3.1.5. Đặc điểm công chức của tổ chức

Công chức của quận chính là đối tượng của công tác đào tạo và phát triển. Căn cứ vào những đặc điểm của CC trong tổ chức (như: quy mô, cơ cấu, chất lượng ...) để thực hiện công tác đào tạo và phát triển một cách phù hợp.

Nhận thức đ ng vấn đề luôn là tiền đề, là kim chỉ nam cho những hành động, những quyết định đ ng dẫn, khoa học và ngược lại. Nếu bản thân cán bộ, công chức nhận thức đ ng mức về vai trò, tầm quan trọng của việc nâng cao năng lực quản lý, trình độ chuyên môn để có đủ kiến thức, kỹ năng, cách ứng xử, hành vi đáp ứng yêu cầu công tác thì hành pháp luật thì họ sẽ không ngừng nâng cao, tự nguyện tham gia đào tạo, bồi dưỡng hoặc có ý thức trong việc tự nghiên cứu, trau dồi những kiến thức, kỹ năng, cập nhật những tri thức mới, những phương pháp quản lý khoa học một cách tích cực, có hiệu quả.

Yếu tố trình độ chuyên môn của CBCC có ảnh hưởng rất lớn đến hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Cán bộ, công chức phải có kiến thức rộng, nhất là

các kiến thức sâu của chuyên ngành vị trí việc làm. Nếu lực lượng này được đào tạo chuyên ngành phù hợp, sẽ giúp họ quản lý, thực hiện các mặt công

tác thuận lợi hơn. Tuy nhiên, ngoài những kiến thức thu được qua đào tạo, bồi dưỡng qua trường học thì việc tự giác học tập, tự nghiên cứu, học hỏi, rút kinh nghiệm, tự rèn luyện qua quá trình công tác cũng hết sức quan trọng, giúp bổ sung hoàn thiện, giàu thêm kiến thức, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất đạo đức lối sống cho họ

Cơ cấu lao động theo độ tuổi, giới tính:

Về độ tuổi, nếu tổ chức có cơ cấu lao động trẻ hơn tổ chức kia thì nhu cầu đào tạo sẽ có khả năng cao hơn tổ chức kia. Điều này xuất phát từ đặc điểm tâm lý của người lao động là càng lớn tuổi thì nhu cầu học tập càng giảm đi.

Giới tính cũng ảnh hưởng đến nhu cầu đào tạo của một tổ chức. Thông thường trong một tổ chức nếu tỷ lệ nữ cao hơn nam giới thì nhu cầu đào tạo sẽ thấp và ngược lại.

1.3.2. Nhân tố khách quan

1.3.2.1. Cơ chế, chính sách của Đảng, nhà nước về công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức

Đây là yếu tố rất quan trọng, tác động tới đào tạo, bồi dưỡng công chức, nhất là công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý. Công tác cán bộ của Nhà nước trong những năm qua mang lại nhiều kết quả khả quan, trong cả nước đã xây dựng đội ngũ công chức vững mạnh, giỏi về chuyên môn, trình độ lý luận, nhận thức, đủ để đáp ứng yêu cầu cơ bản của quản lý Nhà nước. Tuy nhiên, cũng còn một số hạn chế nhất định, vẫn chưa thực sự tạo ra động lực mạnh để thúc đẩy công chức cống hiến cho khu vực công. Do đó, cần có thêm những chính sách cụ thể để huy động toàn thể công chức nhất là công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý không ngừng cố gắng phấn đấu, nâng cao hơn nữa năng lực của họ trong công cuộc xây dựng và phát triển đất nước.

Sự quan tâm chỉ đạo lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ của địa phương ảnh hưởng không hề nhỏ đối với hoạt động đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp quận nói riêng, cả nước nói chung.

Tăng cường và hoàn thiện sự lãnh đạo của Đảng luôn là yếu tố quyết định đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ công chức và hiệu quả hoạt động của các cơ quan Nhà nước. Từ đó mà năng lực của công chức Nhà nước sẽ không ngừng được nâng cao.

1.3.2.2. Môi trường kinh tế - xã hội

Đó là môi trường sống, môi trường xã hội mà họ chịu sự tác động. Mỗi một cá nhân trong xã hội ở mỗi một quốc gia khác nhau đều chịu sự tác động của một môi trường nhất định. Ở đây chủ yếu là môi trường chính trị, họ luôn chịu sự tác động, điều chỉnh bởi môi trường này. Với mỗi công dân thì cần phải tuân thủ theo pháp luật, tuy nhiên đội ngũ cán bộ, công chức thì họ còn phải chịu sự điều chỉnh của nhiều yếu tố khác. Trong đó thì ý chí của Đảng cầm quyền luôn là yếu tố chi phối và tác động đến hành vi, năng lực của cá nhân công chức. Điều đó tác động đến phạm vi hoạt động, chức năng và nhiệm vụ chính trị của họ. Từ đó cũng ảnh hưởng tới năng lực của họ trong việc thực hiện chức năng quản lý Nhà nước trên từng lãnh thổ, từng ngành nhất định. Điều này thúc đẩy công chức không ngừng phát triển nhằm đáp ứng được nhu cầu của công việc.

1.3.2.3. Hội nhập và toàn cầu hóa

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế sâu, rộng và kinh tế - xã hội không ngừng phát triển, dự báo nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức đặt ra những yêu cầu cấp bách đối với toàn xã hội nói chung và đối với khu vực hành chính công nói riêng. Vì vậy, yêu cầu đội ngũ công chức phải có kiến thức về hội nhập quốc tế, trang bị đầy đủ kiến thức tin học, ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu của tổ chức và yêu cầu của từng vị trí việc làm mà công chức đảm nhận.

Tiểu kết chương 1

Chương một, cơ sở lý luận về đào tạo, bồi dưỡng công chức rút ra một số nội dung sau đây:

Một là, công chức là người được tuyển dụng và bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong cơ quan Nhà nước, hưởng lương từ ngân sách Nhà nước.

Hai là, đào tạo bồi dưỡng công chức là hoạt động của cơ quan quản lý Nhà nước nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng, thái độ làm việc một cách hệ thống cho công chức theo tiêu chuẩn cho từng ngạch, nhiệm vụ, chức danh để đáp ứng yêu cầu công việc và thực hiện hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ của mình.

Ba là, cho thấy vai trò quan trọng của việc đào tạo, bồi dưỡng công chức. Nội dung công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cần được thực hiện qua một quy trình đó là: Xác định nhu cầu đào tạo; mục tiêu đào tạo; đối tượng đào tạo; hình thức đào tạo; xây dựng nội dung chương trình đào tạo; lựa chọn phương pháp đào tạo; lựa chọn giảng viên, kinh phí đào tạo; thực hiện chương trình đào tạo và đánh giá kết quả đào tạo.

Bốn là, các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo, bồi dưỡng công chức. Qua đó, rút ra kinh nghiệm thực hiện tại UBND quận Long Biên, thành phố Hà Nội.

Chương 2

THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN QUẬN LONG BIÊN, THÀNH PHỐ HÀ

NỘI 2.1. Tổng quan về quận Long Biên, thành phố Hà Nội

Long Biên dưới Thời Lý thuộc phủ Thiên Đức; Thời Trần, Lê thuộc Lộ Bắc Giang; Thời Hậu Lê thuộc phủ Thuận An; Thời Nguyễn thuộc trấn Bắc Giang và sau là tỉnh Bắc Ninh; Năm 1946 để chuẩn bị cho cuộc trường kỳ kháng chiến chống thực dân Pháp, Đặc Khu Ngọc Thụy, được thành lập và nhập về tỉnh Hưng Yên. Nhưng đến cuối 1949, Đặc Khu Ngọc Thụy và quận Gia Lâm nhập trở lại tỉnh Bắc Ninh. Khi tiếp quản Thủ đô tháng 10/1954 Chính phủ ta đã cho thành lập Quận 8, thuộc Thành phố Hà Nội. Đến tháng 5/1961 có thêm một số phường của tỉnh Bắc Ninh và Hưng Yên nhập về Hà Nội.

Ngày 6/11/2003, Chính phủ ban hành Nghị định số 132/2003/NĐ-CP về việc điều chỉnh địa giới hành chính để thành lập Quận Long Biên thuộc Thành phố Hà Nội. Long Biên có Sông Hồng là giới hạn với quận Hoàn Kiếm, Thanh Trì, Tây Hồ, Hai Bà Trưng; Sông Đuống là giới hạn với Quận Gia Lâm, Đông Anh. Phía Đông giáp quận Gia Lâm; phía Tây giáp quận Hoàn Kiếm, phía Nam giáp quận Thanh Trì; phía Bắc giáp quận Gia Lâm, Đông Anh.

Long Biên có diện tích 6.038,24 ha với trên 190.000 nhân khẩu, có 14 đơn vị hành chính trực thuộc là các phường: Cự Khối, Thạch Bàn, Long Biên, Bồ Đề, Ngọc Thụy, Ngọc Lâm, Gia Thụy, Thượng Thanh, Việt Hưng, Ph c Đồng, Sài Đồng, Phúc Lợi, Giang Biên, Đức Giang với 305 tổ dân phố. Mật độ dân số bình quân 2,83 nghìn người trên km².

Quận Long Biên có 1 vị trí chiến lược rất quan trọng về chính trị, kinh tế, văn hoá phường hội của Hà Nội và đất nước. Nơi đây có các tuyến đường giao thông quan trọng như đường sắt, đường bộ, đường thủy, đường không nối liền với các tỉnh phía bắc, đông bắc; có sân bay Gia Lâm, khu vực quân

sự, nhiều khu công nghiệp liên doanh với nước ngoài như: khu công nghiệp kỹ thuật cao Sài Đồng B, khu công nghiệp Sài Đồng A, nhiều công trình kinh

tế, văn hoá, khoa học kỹ thuật, cơ quan nhà máy, đơn vị sản xuất kinh doanh của Trung ương, Thành phố và địa phương. Đặc biệt với lợi thế vị trí cửa ngõ của Hà Nội, nối liền với trục tam giác kinh tế Hà Nội- Hải Phòng- Quảng Ninh, đồng thời cũng là trục kinh tế sôi động hội nhập nền kinh tế trong khu vực và thế giới. Đó là những yếu tố cơ bản thuận lợi cho quận Long Biên phát triển nhanh, mạnh và bền vững về kinh tế- phường hội.

Ngay sau khi có Nghị định của chính phủ về thành lập Quận Long Biên, ngày 27/11/2003 Ban thường vụ Thành ủy đã ban hành quyết định số 271-QĐ/TU về việc thành lập Đảng bộ Quận Long Biên trực thuộc Thành phố Hà Nội và Quyết định số 2152/QĐ-TU ngày 19/12/2003 chỉ định Ban chấp hành lâm thời Đảng bộ Quận Long Biên, gồm 28 đồng chí, do đồng chí Lê Anh Hào – Ủy viên Ban Thường vụ Thành ủy làm Bí thư Quận ủy Long Biên; Đồng chí Trần Văn Thanh làm Phó Bí thư thường trực Quận ủy – Quyền Chủ tịch HĐND Quận; Đồng chí Vũ Đức Bảo – Phó Bí thư Quận ủy – Chủ tịch lâm thời UBND quận Long Biên.

Ngày 01/01/2004 Quận Long Biên chính thức đi vào hoạt động, phát huy truyền thống yêu nước và đấu tranh cách mạng của cha ông, Đảng bộ và nhân dân quận Long Biên nhất định vượt qua mọi khó khăn, đoàn kết, nhất trí dưới sự lãnh đạo của Đảng, viết tiếp những trang sử mới, góp phần làm rạng rỡ thêm truyền thống hào hùng của mảnh đất Long Biên "Địa linh - Nhân kiệt".

Quận Long Biên có 14 đơn vị hành chính cấp phường trực thuộc ủy ban nhân dân quận Long Biên, bao gồm 14 phường: Bồ Đề, Cự Khối, Đức Giang, Gia Thụy, Giang Biên, Long Biên, Ngọc Lâm, Ngọc Thụy, Phúc Đồng, Phúc Lợi, Sài Đồng, Thạch Bàn, Thượng Thanh, Việt Hưng.

Trên địa bàn quận có mạng lưới trường học dày đặc đầy đủ các cấp học: Tiểu học, THCS, THPT, Đại học. Tất cả đều là những ngôi trường có danh tiếng và uy tín của Thành phố Hà Nội. Giáo dục Long Biên luôn đi đầu Thành phố Hà Nội về công tác giáo dục tại địa phương và được Chủ tịch nước,

Chính phủ, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Thành phố Hà Nội trao tặng rất nhiều bằng khen trong công tác thực hiện giáo dục tại địa phương

2.1.1. Vị trí địa lý, điều kiện dân cư của quận Long Biên

Long Biên là một quận nội thành thuộc thành phố Hà Nội, Việt Nam.

Long Biên là quận duy nhất nằm ở tả ngạn sông Hồng, đồng thời là quận có diện tích lớn nhất của thủ đô Hà Nội.

Quận Long Biên nằm ở phía đông bắc thành phố Hà Nội, có vị trí địa lý:

Phía Đông và phía Nam giáp quận Gia Lâm với ranh giới là sông Đuống và quốc lộ 1A mới

Phía Tây giáp các quận Tây Hồ, Ba Đình, Hoàn Kiếm, Hai Bà

Phía Tây Nam giáp quận Hoàng Mai với ranh giới là sông Hồng

Phía Bắc giáp quận Đông Anh với ranh giới là sông Đuống.

Quận Long Biên có diện tích 60,38 km², dân số năm 2019 là 322.549 người. 3% dân số theo đạo Thiên Ch a.

Quận Long Biên được thành lập theo Nghị định số 132/2003/NĐ-CP ngày 6 tháng 11 năm 2003 của Chính phủ. Hiện nay, Quận có 14 phường trực thuộc, bao gồm các phường: Bồ Đề, Cự Khối, Đức Giang, Gia Thụy, Giang Biên, Long Biên, Ngọc Lâm, Ngọc Thụy, Ph c Đồng, Ph c Lợi, Sài Đồng, Thạch Bàn, Thượng Thanh, Việt Hưng.

2.1.2. Tình hình kinh tế - phường hội của quận Long Biên

5 năm nhiệm kỳ 2015 – 2020, tiếp tục ghi dấu ấn trong quá trình phát triển của quận Long Biên khi các mặt kinh tế - phường hội – văn hóa – an ninh quốc phòng đều đạt và vượt các chỉ tiêu đề ra. Những kết quả này có

được xuất phát từ sự kế thừa, phát huy dân chủ, truyền thống đoàn kết, thống nhất trong toàn Đảng bộ và sự đồng thuận của Nhân dân; nhận định, dự báo đ

ng tình hình; vận dụng sáng tạo chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước; chủ động trong công tác quy hoạch đô thị và đầu tư; xác định đúng, trúng nhiệm vụ trọng tâm và khâu đột phá.

Với diện tích tự nhiên 6.038,24 ha, nằm trên trục phát triển năng động của vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ gồm Hà Nội – Hải Phòng – Quảng Ninh,

cùng các loại hình giao thông đa dạng (đường bộ, đường sắt, đường thủy, đường hàng không) đã tạo cho Long Biên những lợi thế trong phát triển kinh tế - phường hội. Theo Bí thư Quận ủy, Chủ tịch HĐND quận Long Biên Đỗ Mạnh Hải: Cụ thể hóa Chương trình số 03 - CTr/TU của Thành ủy, trong nhiệm kỳ qua, Quận ủy Long Biên đã chỉ đạo và ban hành các chương trình, kế hoạch để tổ chức thực hiện. Qua đó, cơ cấu giá trị sản xuất các ngành kinh tế của quận có sự thay đổi mạnh mẽ, đa ngành hướng. Năm 2015 ngành thương mại - dịch vụ chiếm 55%, công nghiệp - xây dựng chiếm 44,51%, nông nghiệp 0,49%.

Năm 2020 ngành thương mại - dịch vụ chiếm 73,39%, công nghiệp xây dựng chiếm 26,5%, nông nghiệp giảm còn 0,11%. Số DN trên địa bàn tăng gấp 2,5 lần so với đầu nhiệm kỳ. Một số tập đoàn kinh tế hoạt động trên địa bàn đã đóng góp nguồn thu lớn hàng năm cho ngân sách quận, góp phần đưa giá trị sản xuất ngành thương mại - dịch vụ giai đoạn 2016 – 2020 của quận tăng bình quân hàng năm 33%.

Đi cùng với phát triển là bảo đảm an sinh phường hội. Bên cạnh những kết quả tích cực trong phát triển, chuyển đổi kinh tế, lĩnh vực văn hóa - phường hội của quận tiếp tục ghi nhận những chuyển biến tích cực. Cùng với việc bảo tồn, phát huy các giá trị văn hóa trên địa bàn, năm 2019, thực hiện phong trào “Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa”.

2.1.3. Đặc điểm tổ chức bộ máy quản lý Ủy ban nhân dân quận Long Biên

2.1.3.1. Cơ cấu tổ chức bộ máy Ủy ban nhân dân quận Long Biên

Quận Long Biên thành lập năm 2003, sau 16 năm thành lập và hoạt động tổ chức bộ máy tại UBND đã ổn định với 12 phòng chuyên môn, 01 tổ chức hành chính, 04 đơn vị sự nghiệp gồm:

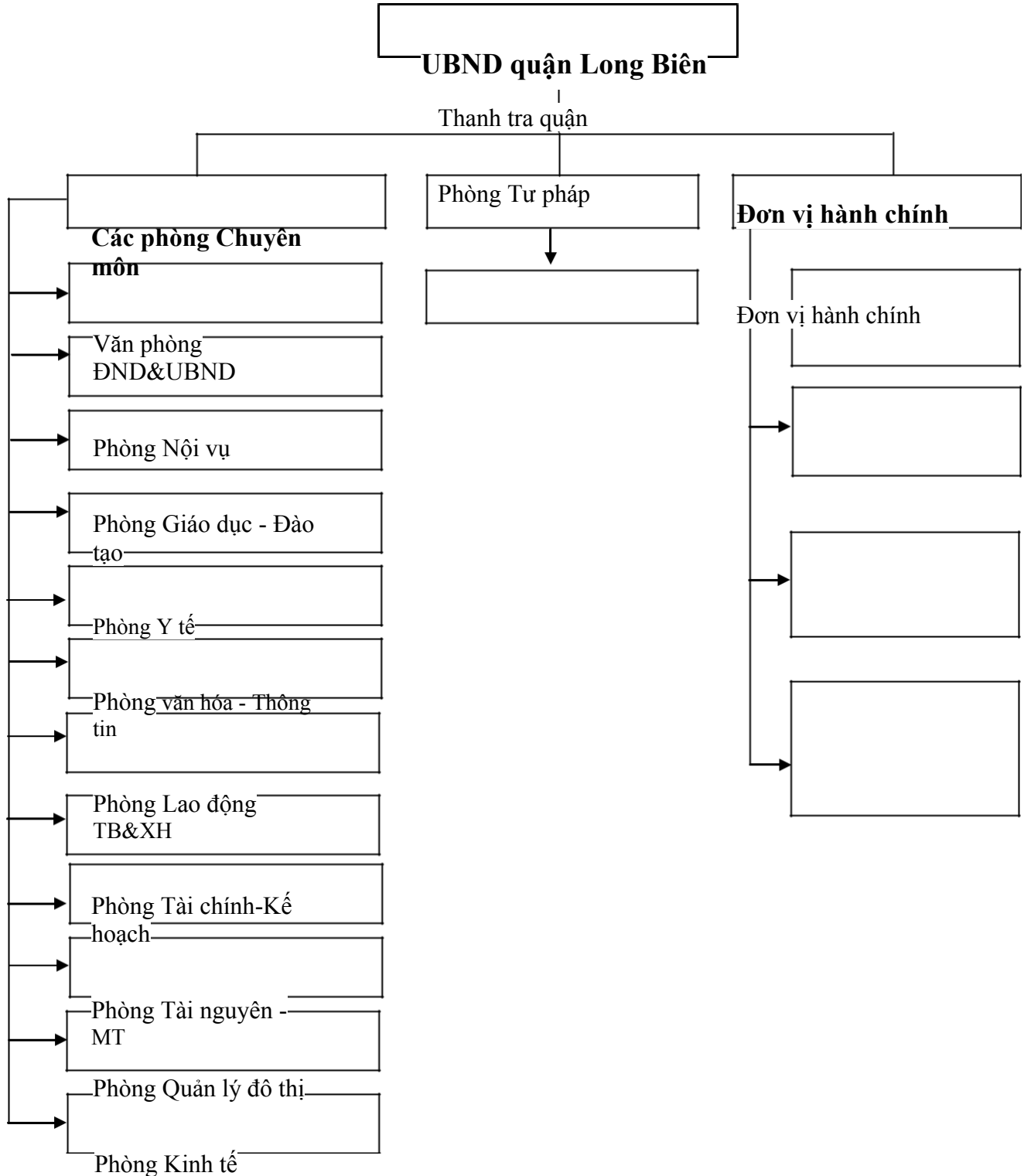
- 12 Phòng Chuyên môn: Văn phòng HĐND&UBND, Phòng Nội vụ, Phòng Giáo dục - Đào tạo, Phòng Y tế, Phòng Văn hóa - Thông tin, Phòng

Lao động Thương binh & Xã hội, Phòng Tài chính - Kế hoạch, Phòng Tài nguyên - Môi trường, Phòng Quản lý đô thị, Phòng Kinh tế, Thanh tra quận,

Phòng Tư pháp.

- 01 Đơn vị hành chính: Đội Quản lý trật tự xây dựng;

- 04 đơn vị sự nghiệp: Trung tâm Phát triển quỹ đất, Ban Quản lý dự án đầu tư xây dựng, Trung tâm Văn hóa thông tin và Thể thao, Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục thường xuyên.



	Ban Quản lý dự án	Thể thao
Đơn vị sự nghiệp	đầu tư xây dựng	Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục
Trung tâm Phát triển quỹ đất	Trung tâm Văn hóa thông tin và	thường xuyên

Sơ đồ 2.1. Cơ cấu tổ chức bộ máy Ủy ban nhân dân quận Long Biên

(Nguồn: UBND quận Long Biên)

2.1.3.2. Đặc điểm của đội ngũ công chức tại Ủy ban nhân dân quận Long Biên

*** Biên chế**

- Tổng số biên chế:

Căn cứ Quyết định số 6999/QĐ-UBND ngày 06/1/2019 của UBND thành phố Hà Nội đã ban hành về việc giao chỉ tiêu Kế hoạch kinh tế - phường hội và dự toán thu, chi ngân sách năm 2020 của thành phố Hà Nội, ngày 23/12/2019, UBND quận Long Biên ban hành Quyết định số 3967/QĐ-UBND về việc giao biên chế hành chính, sự nghiệp đối với các phòng, ban, đơn vị thuộc UBND quận năm 2020, theo đó:

- Tổng biên chế được giao hành chính 12 chuyên môn của Quận và Đội QLTTXDĐT năm 2020: **166** biên chế (**160** công chức, **06**LĐHĐ theo ND 68).

+ Số công chức, lao động hợp đồng 68 có mặt tính đến thời điểm 01/02/2020: 162 người (156 công chức; 6 LĐHĐ 68).

+Hiện nay, Quận Long Biên không ký lao động hợp đồng làm công tác chuyên môn hoặc những công việc do công chức đảm nhiệm tại các phòng, ban, đơn vị trực thuộc UBND quận.

+ Đối với LĐHĐ theo ND 68: Việc ký HĐLĐ đảm bảo đúng quy trình, thẩm quyền, thời hạn hợp đồng. Quận thực hiện nghiêm túc chế độ tiền lương, tiền công, phụ cấp, bảo hiểm phường hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho lao động hợp đồng theo quy định của pháp luật và được thỏa thuận rõ ràng trong hợp đồng; nguồn kinh phí chi trả lương, phụ cấp, nộp BHXH, BHYT cho lao động hợp đồng được trích từ nguồn ngân sách được giao của UBND quận.

Bảng 2.1. Cơ cấu công chức theo tuổi và giới tính

Tuổi	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Giới tính		Tỷ lệ	
			Nam	Nữ	Nam	Nữ
Dưới 30	24	15.38	87	69	55.76	44.24
Từ 30-50	94	60.27				
Từ 51-60	38	24.35				
Tổng	156	100				

(Nguồn: Số liệu thống kê phòng Nội vụ quận Long Biên) Qua bảng số liệu 2.1 ta thấy lực lượng công chức tại UBND quận Long Biên vẫn chưa có sự cân đối và sự chuyển liên tục qua các thế hệ: có 38 CC

độ tuổi từ 51 trở lên; lực lượng kế tiếp là CC dưới 30 tuổi là 24 (chiếm 15.38%), như vậy vẫn chưa có sự chuyển tiếp giữa lớp công chức cao tuổi với lớp trẻ; CC có độ tuổi từ 30 đến 50 là chủ yếu, đây là độ tuổi biểu hiện cho sự trưởng thành về nhận thức, kinh nghiệm trong hoạt động quản lý, tạo điều kiện chuẩn hóa đội ngũ công chức.

Về cơ cấu giới tính: Nam có 87 người chiếm 55.76%, nữ có 69 người chiếm 44.24%, nhìn chung cơ cấu giới tính đồng đều.

2.2. Phân tích thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức Ủy ban nhân dân tại quận Long Biên, thành phố Hà Nội

2.2.1. Thực trạng xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức

Việc đào tạo, bồi dưỡng với mục đích trang bị, phát triển kiến thức, năng lực quản lý, điều hành, thực thi công vụ và trình độ lý luận, đạo đức cách mạng của đội ngũ cán bộ, công chức, từng bước đáp ứng yêu cầu của việc kiện toàn và phát triển hiệu lực, hiệu quả của hệ thống chính trị. Trong những năm qua Quận ủy, UBND quận Long Biên luôn quan tâm và chú trọng đến công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức.

Với quan điểm chỉ đạo: tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng, quận đã tập trung chỉ đạo triển khai nhiều giải pháp nhằm cụ thể hóa các nhiệm vụ về công tác đào tạo, bồi dưỡng. Căn cứ

quy hoạch, kế hoạch và nhu cầu công việc của từng vị trí việc làm, sự thiếu hụt về kỹ năng giải quyết công việc và năng lực thực tế của từng CBCCVC, Quận ủy - UBND quận đã đổi mới công tác đào tạo bồi dưỡng, xác định nội dung, phương pháp và đối tượng phù hợp.

- *Quận ủy Long Biên đã ban hành Đề án số 01/ĐA/QU ngày 10/8/2016 về Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC quận Long Biên giai đoạn 2016 - 2020;*

- *Kế hoạch hằng năm:*

+ Kế hoạch số 40/KH-UBND ngày 08/01/2016 của UBND quận Long Biên về đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC năm 2016;

+ Kế hoạch số 388/KH-UBND ngày 08/12/2016 của UBND quận Long Biên về đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC năm 2017;

+ Kế hoạch số 428/KH-UBND ngày 15/12/2017 của UBND quận Long Biên về đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC năm 2018;

2.2.1.1. Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn

Bảng 2.2. Thực trạng trình độ học vấn công chức tại Ủy ban nhân dân Quận Long Biên năm 2018 - 2019

Đơn vị tính: người

Chỉ tiêu \ Năm	2018		2019	
	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Số lượng	Tỉ lệ (%)
Thạc sỹ	24	15,38	33	21,15
Đại học	125	80,13	119	76,28
Cao đẳng	7	4,32	4	2,57
Tổng	156	100	156	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ Quận)

Qua bảng số liệu bảng 2.2 ta thấy, trình độ chuyên môn của CC tại Quận năm 2019 là tương đối cao trình độ Đại học chiếm 76,28%, nhìn chung đáp ứng yêu cầu ngạch bậc đang giữ, đây là một điều kiện thuận lợi để CC tại

Quận có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ, công tác của vị trí mình đảm nhiệm. Tuy nhiên tỷ lệ CC tại có trình độ thạc sĩ còn chiếm tỷ lệ khá khiêm tốn. Vì vậy, để giải quyết tình trạng trên huyện cần tiếp tục làm tốt công tác đào tạo CC cấp Quận.

Tại UBND quận Long Biên trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức không thấp nhưng ngành nghề được đào tạo lại đa dạng, không đồng nhất về trình độ và kiến thức chuyên ngành. Vì lí do biên chế, nên nhiều khi công chức kiêm nhiệm những việc không đ ng chuyên ngành, chẳng hạn như việc chuyên viên phụ trách tổ chức lại học chuyên ngành kinh tế hay việc công chức quản lý mà lại được đào tạo chuyên sâu ngành luật... Như vậy, để đáp ứng được yêu cầu công việc ngày càng cao thì nhu cầu về đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn cho công chức là cấp thiết.

2.2.1.2. Nhu cầu về đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị

**Bảng 2.3. Thực trạng trình độ lý luận chính trị công chức
tại Ủy ban nhân dân quận Long Biên**

TT	Trình độ	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Cao cấp, cử nhân	13	8,33
2	Trung cấp	90	57,69
3	Sơ cấp	12	7,69
4	Chưa qua đào tạo lý luận chính trị	41	26,29
	Tổng	156	100.0

(Nguồn: Phòng Nội vụ Quận)

Nhìn chung trình độ lý luận chính trị của CC ở mức khá nhưng vẫn còn gần 26,29% số công chức chưa được đào tạo về lý luận chính trị. Đây là vấn đề cần được quan tâm, đòi hỏi công tác đào tạo CC UBND Quận cần phải tiếp tục đẩy mạnh hơn nữa.

Và theo khảo sát, có 40 người, chiếm 25.64% có nhu cầu bổ sung kiến thức về Lý luận chính trị và 48 người, chiếm 30,76% có nhu cầu bổ sung kiến thức về Quản lý Nhà nước.

Như vậy ta thấy nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị của công chức tại UBND quận Long Biên còn khá cao.

2.2.1.3. Nhu cầu về đào tạo, bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ, tin học

Theo yêu cầu công việc đòi hỏi công chức có khả năng giao tiếp anh, tiếng trung vv... Do đó, công chức UBND quận Long Biên cần được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức tin học, ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu.

**Bảng 2.4. Thực trạng trình độ ngoại ngữ của công chức
tại Ủy ban nhân dân Quận Long Biên**

TT	Trình độ	Số lượng, tỷ lệ	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Đại học	5	3,2
2	Trình độ C	55	35,25
3	Trình độ B	50	32,05
4	Trình độ A	17	10,89
5	Chưa qua đào tạo	29	18,7
Tổng		156	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ Quận)

Như vậy nhìn chung trình độ ngoại ngữ của CC có chứng chỉ trở lên là ở mức khá chiếm hơn 77%, nhưng trong đó số người có trình độ Đại học chỉ có 3,2%. Chúng ta có thể thấy người được đào tạo chính quy Đại học rất ít so với yêu cầu phát triển tại quận mà trong đó đa số là những người có chứng chỉ không chính quy sẽ hạn chế về vấn đề giao tiếp về ngoại ngữ không thể nào mà đáp ứng tốt cho công việc. Do vậy, đào tạo cho CC tại Quận về ngoại ngữ là vấn đề tất yếu.

Bên cạnh đó, để đáp ứng nhu cầu phát triển của nền hành chính hiện đại, đội ngũ công chức ngoài việc cần trang bị kiến thức tin học.

Do đặc thù công việc, mọi hoạt động nghiệp vụ của công chức làm việc tại UBND quận Long Biên đều phải sử dụng máy tính, làm việc qua các phần mềm, cổng thông tin điện tử nên việc sử dụng thành thạo các phần mềm đó

góp phần rút ngắn thời gian giải quyết công việc.

Qua thực tế khảo sát, tác giả nhận thấy việc xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND quận Long Biên chưa được tiến hành một cách bài bản và chưa có những thống kê chính thức nhu cầu của công chức Ủy ban. Việc xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu dựa vào hiện trạng nhân lực và dựa trên định hướng của cơ quan cấp trên.

Xác định mục tiêu đào tạo

Mục tiêu đào tạo cán bộ, công chức trong thời gian qua đã được Ủy ban nhân dân quận xác định vừa mang tính tổng quát vừa mang tính cụ thể. Nó là cơ sở làm tiêu chí cho việc đánh giá hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức sau này. Mục tiêu tổng quát được cụ thể hoá thành mục tiêu cụ thể với công tác đào tạo cán bộ, công chức như sau:

- Đào tạo nền công vụ: những người trúng tuyển, chính thức bổ nhiệm vào ngạch công chức phải được đào tạo, bồi dưỡng về nền hành chính nhà nước, pháp luật, kỹ năng hoạt động công vụ và nền công vụ;

- Đào tạo chuyên môn: 100% cán bộ, công chức được đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ đúng chức danh quy định, trong đó, với đội ngũ cán bộ, công chức cấp quận: 80% có trình độ Đại học trở lên, với đội ngũ cán bộ, công chức trẻ, phần đầu 100% có trình độ đại học chính quy, 50% được đào tạo trình độ sau đại học.

- Đào tạo quản lý nhà nước: 100% công chức được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo yêu cầu nghiệp vụ được giao.

- Đào tạo quản lý kinh tế: 100% công chức được đào tạo về kiến thức quản lý kinh tế đáp ứng nhiệm vụ được giao;

- Đào tạo, bồi dưỡng tin học: phần đầu 85% công chức được đào tạo sử dụng thành thạo tin học văn phòng, khai thác Internet phục vụ công việc, với cán bộ, công chức trẻ: 100% sử dụng thành thạo tin học phục vụ cho công việc;

- Đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ: 30% công chức được đào tạo, bồi dưỡng có khả năng đọc và giao tiếp bằng một ngôn ngữ nước ngoài;
- Đào tạo, bồi dưỡng an ninh quốc phòng, pháp luật phổ thông: 100% công chức được bồi dưỡng.

Có thể thấy, mục tiêu đào tạo chưa rõ ràng, nhiều mục tiêu đưa ra còn cao, không phù hợp với điều kiện của quận và đặc điểm công chức của quận nhà. Việc xác định mục tiêu không rõ ràng, cụ thể, chỉ chung chung như “sử dụng thành thạo tin học văn phòng, khai thác Internet phục vụ công việc...” gây khó khăn trong hoạt động đánh giá hiệu quả đào tạo.

2.2.2. Thực trạng lập kế hoạch công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức

Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức được UBND quận Long Biên xây dựng bám sát mục tiêu đã định và dựa trên kết quả tổng hợp xác định nhu cầu đào tạo mà các phòng, ban dự kiến. Nói cách khác, bảng tổng hợp nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng được xem là bản dự thảo kế hoạch. Sau đó, UBND quận tổ chức họp với các bên liên quan để xác định lại kế hoạch trước khi làm tờ trình, trình cấp trên phê duyệt. Bản kế hoạch đào tạo đưa ra những con số chi tiết, cụ thể về số lớp đào tạo, bồi dưỡng; số lượng học viên; thời gian đào tạo và dự trù kinh phí đào tạo. Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức UBND quận được xây dựng từ đầu năm. Các tiêu chí được vạch ra khi lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức như sau:

1) Mục đích

- Nâng cao kiến thức, năng lực quản lý, điều hành và thực thi công vụ nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có phẩm chất tốt, đủ năng lực thực hiện nhiệm vụ được giao; đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn chức danh công chức cho từng lĩnh vực.

- Trang bị kiến thức kỹ năng chuyên sâu và trách nhiệm, đạo đức công vụ cho công chức nhằm nâng cao trách nhiệm công tác, ý thức tổ chức kỷ luật và đạo đức của cán bộ, công chức, viên chức từ quận đến cơ sở.

- Xây dựng đội ngũ công chức cơ sở vững mạnh, có trình độ năng lực tổ chức, quản lý tăng cường mối quan hệ giữa chính quyền cơ sở với nhân dân.

2) Yêu cầu

- Tập huấn, bồi dưỡng xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ, gắn với mục tiêu, nhiệm vụ trọng tâm của từng đơn vị và của toàn quận;

- Tiếp tục đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng trên nguyên tắc tiết kiệm, hiệu quả, trúng nội dung, đúng đối tượng và tuân thủ các quy định hiện hành về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

3) Về đối tượng đào tạo, bồi dưỡng

Công chức làm việc tại các phòng, ban thuộc UBND quận.

4) Tổ chức thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng

- Căn cứ đăng ký và yêu cầu thực tế tập trung đào tạo, bồi dưỡng các kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ.

- Phòng Nội vụ xây dựng Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội và phối hợp với các phòng, ban chuyên môn thẩm định nội dung, đề cương chuyên đề tập huấn, danh sách cán bộ, công chức, viên chức, bảo đảm đúng nội dung và thành phần tham dự các lớp tập huấn. Tham mưu UBND quận ra quyết định mở các lớp tập huấn theo kế hoạch.

- Phòng Tài chính – Kế hoạch tham mưu, đề xuất nguồn kinh phí, theo dõi công tác thanh quyết toán kinh phí tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng theo quy định.

- Văn phòng HĐND&UBND quận chịu trách nhiệm tham mưu nội dung, số lượng học viên, mời báo cáo viên tham gia giảng dạy và chịu trách nhiệm về chất lượng các lớp tập huấn do đơn vị đề xuất tổ chức; phối hợp với phòng Nội vụ tổ chức, quản lý, đánh giá chất lượng, hiệu quả các lớp tập huấn, bồi dưỡng theo quy định; chịu trách nhiệm bố trí địa điểm, cơ sở vật

chất phục vụ công tác tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng đã được UBND quận phê duyệt.

- Các phòng, ban, đơn vị liên quan:

- Căn cứ Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phối hợp với phòng Nội vụ tham mưu, tổ chức các lớp tập huấn: Xây dựng nội dung chi tiết, đối tượng, yêu cầu tập huấn, bồi dưỡng đối với các chuyên đề liên quan đến đơn vị mình; Mời báo cáo viên tham gia giảng dạy đối với nội dung tập huấn do đơn vị chủ trì; Lập danh sách, bố trí đề cán bộ, công chức, viên chức, LDHĐ tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng để ng đối tượng, thành phần.

- Phối hợp với cơ quan thường trực, Trung tâm Bồi dưỡng chính trị, Văn phòng Quận ủy, Văn phòng HĐND&UBND và các phòng, ban liên quan chuẩn bị tài liệu, cơ sở vật chất tổ chức các lớp tập huấn, tổ chức lớp học, quản lý học viên của đơn vị bảo đảm đủ về số lượng, để ng thành phần tham gia tập huấn, bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá chất lượng các lớp tập huấn, bồi dưỡng đã được phê duyệt.

- Tiếp tục đề xuất tập huấn, bồi dưỡng các kỹ năng nghiệp vụ để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

5) Hình thức tổ chức

- Tổ chức lớp học theo đối tượng, theo địa bàn.
- Tăng cường thảo luận nhóm, trao đổi học tập kinh nghiệm của các mô hình điểm.
- Tổ chức kiểm tra, đánh giá kết quả thông báo Ban chỉ đạo lớp học và đơn vị cử học viên đi học, báo cáo việc tổ chức lớp học theo tháng, quý, 6 tháng và năm.

6) Lựa chọn giảng viên và cơ sở vật, kinh phí

Bố trí hội trường để tổ chức các lớp bồi dưỡng, tập huấn và phối hợp với các đơn vị để tổ chức thực hiện việc mở lớp theo kế hoạch.

Thực hiện công tác thanh quyết toán kinh phí tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng theo quy định.

** Về thực hiện đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch:*

- Về cơ sở vật chất phục vụ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng:
Trong những năm qua, Trung tâm Bồi dưỡng chính trị quận luôn được UBND quận

quan tâm, tạo điều kiện cấp kinh phí kịp thời để nâng cấp, sửa chữa, xây dựng hệ thống cơ sở vật chất, trang bị những thiết bị cơ bản phục vụ cho dạy và học. Hiện nay, Trung tâm Bồi dưỡng chính trị Quận có 3 hội trường với sức chứa hơn 500 học viên và được trang bị máy chiếu, hệ thống loa, bảng viết, quạt, điều hòa đầy đủ, có căng tin...

- Về đội ngũ giáo viên tham gia giảng dạy: UBND quận luôn quan tâm, thường xuyên cử cán bộ, giảng viên tham gia học tập sau đại học nên chất lượng đội ngũ giảng viên và giảng viên kiêm chức được nâng cao. Hiện nay, Trung tâm bồi dưỡng chính trị có 03 giảng viên, trong đó có 02 giảng viên chính có độ thạc sĩ và 100% giảng viên kiêm chức có trình độ đại học trở lên. Về đội ngũ giảng viên mời tham gia giảng dạy các lớp bồi dưỡng cho CBCC cấp quận đều là giảng viên của trường Học viện Chính trị quốc gia,...

7) Đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng

- Đánh giá kết quả của khóa học mỗi học viên sau khi kết thúc

2.2.3. Thực trạng các hình thức, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng công chức

Về hình thức: trong thời gian qua, nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức UBND quận Long Biên đã áp dụng linh hoạt một số hình thức đào tạo sau:

- Tham gia lớp ĐTBĐ tập trung do Thành phố và Trung ương mở, qua đó tạo điều kiện cho số lượng lớn CC đi học tập, góp phần nâng cao trình độ, năng lực cho đội ngũ công chức quận.

- Việc đào tạo, bồi dưỡng công chức còn gắn liền với việc luân chuyển, điều động CC.

- Đào tạo tập trung dài hạn: qua việc phối hợp với một số trường đại học, cao đẳng, trung cấp trong cả nước mở các lớp đại học hệ tại chức và chính quy cho cán bộ, công chức, các lớp liên thông cao đẳng - đại học...

- Bồi dưỡng ngắn hạn trong 3 ngày, 5 ngày, 1 tháng, 3 tháng, 6 tháng với hình thức tập trung hoặc không tập trung tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng ở trung ương và huyện.

Hình thức đào tạo phổ biến trong lĩnh vực chuyên môn là đào tạo dài hạn. Còn phương pháp chủ yếu trong những lĩnh vực ngoài chuyên môn

như lý luận chính trị, tin học, tiếng anh...là bồi dưỡng ngắn hạn. Sự lựa chọn này rất hợp lý vì đối với đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn thì đi học dài cho phép cán bộ, công chức tập trung học tập một cách hệ thống. Còn đối với lý luận chính trị, tin học, tiếng Anh... thì chỉ cần một khoảng thời gian vài tháng học tập, không cần chuyên sâu. Việc đi bồi dưỡng ngắn hạn sẽ giúp cho cán bộ, công chức và cơ quan, đơn vị mình dễ dàng thu xếp công việc để theo học.

Về phương pháp: Trong thời gian qua, các cơ sở đào tạo tại UBND quận Long Biên đã áp dụng nhiều phương pháp đào tạo khác nhau phù hợp với đặc điểm của người học nhằm cung cấp cho học viên những kiến thức thực tế và cần thiết để đảm bảo chất lượng đào tạo. Các phương pháp đào tạo cán bộ, công chức được áp dụng chủ yếu là phương pháp truyền thống và phương pháp thảo luận.

- Phương pháp giảng dạy truyền thống: giáo viên truyền đạt thông tin, cung cấp tổng quan về một số vấn đề có liên quan. Ưu điểm của phương pháp này không tốn thời gian, kinh phí nhưng có nhiều hạn chế như: người học thụ động lắng nghe và ghi chép, thiếu chủ động sáng tạo và khả năng giải quyết tình huống kém. Bên cạnh đó, các cơ sở đào tạo còn sử dụng các phương pháp như: giảng trên máy tính, phương pháp tổ chức làm việc trên lớp học, phương pháp tham quan thực tế, trao đổi kinh nghiệm tại cơ sở...

Nhìn chung, các hình thức đào tạo cán bộ, công chức tại quận Long Biên chủ yếu là bồi dưỡng, việc cử cán bộ, công chức đi đào tạo tập trung dài

hạn còn ít. Bên cạnh đó, các phương pháp giảng dạy còn đơn điệu, mang nặng lý thuyết. Nguyên nhân của tình trạng này là do đội ngũ giảng viên trực tiếp

làm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức còn thiếu hụt, số lượng, chất lượng chưa đồng đều, còn thiếu kinh nghiệm thực tế.

Sau khi xây dựng nội dung chương trình, kế hoạch đào tạo cán bộ, công chức cho cả giai đoạn, Quận ủy, Ủy ban nhân dân quận đã chỉ đạo các ngành, các cấp liên quan tổ chức thực hiện công tác đào tạo cụ thể:

- Thủ trưởng các Phòng, ban có trách nhiệm xây dựng, tổ chức thực hiện quy hoạch, kế hoạch đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức thuộc phạm vi quản lý của cơ quan, đơn vị mình; thực hiện chế độ báo cáo kế hoạch, kết quả đào tạo cán bộ, công chức hàng năm theo định kỳ gửi về Hội đồng đào tạo thành phố để theo dõi, tổng hợp báo cáo Ủy ban nhân dân quận (thông qua Phòng Nội vụ).

- Phòng Nội vụ có trách nhiệm tổng hợp nhu cầu đào tạo cán bộ, công chức của các cơ quan, đơn vị thuộc quận; xây dựng kế hoạch đào tạo cán bộ, công chức hàng năm của quận báo cáo Ủy ban nhân dân quận; thực hiện kiểm tra, theo dõi, báo cáo kết quả thực hiện kế hoạch đào tạo cán bộ, công chức của quận cho Hội đồng đào tạo quận, Ủy ban nhân dân quận theo định kỳ hàng năm.

- Phòng Tài chính và Kế hoạch quận có trách nhiệm tham mưu cho Ủy ban nhân dân quận cân đối và bố trí đủ kinh phí hàng năm theo kế hoạch đào tạo cán bộ, công chức nhà nước đã phê duyệt. Hướng dẫn việc quản lý, sử dụng, kiểm tra, quyết toán kinh phí đào tạo theo quy định hiện hành của Nhà nước.

Trong 3 năm 2017 - 2019, Quận ủy, Ủy ban nhân dân, phòng Nội vụ đã chủ động phối hợp với các trường đào tạo, bồi dưỡng như: Học viện Chính trị Quốc gia, Học viện Hành chính Quốc gia, Trường Chính trị thành phố, các Trường Đại học, Cao đẳng, Trung cấp để mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng công

chức của quận. Nhờ sự phối hợp chặt chẽ của các cơ quan, cơ sở đào tạo, công tác đào tạo công chức tại quận Long Biên đã đạt được những kết quả sau:

** Về thực hiện đào tạo, bồi dưỡng*

Nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan quản lý, đơn vị sử dụng CBCC trong việc đảm bảo chất lượng, hiệu quả ĐTBĐ;

UBND quận gắn trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác ĐTBĐ đối với CBCC thuộc đơn vị mình thông qua hình thức: xây dựng kế hoạch công tác năm, kế hoạch tháng, rõ nội dung công việc, tiến độ, rõ địa chỉ trách nhiệm; xây dựng lịch công tác tuần trên Phần mềm điều hành tác nghiệp của quận. Kiểm soát, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ theo kế hoạch, lịch công tác. Duy trì thực hiện đánh giá, xếp loại, khen thưởng hàng tháng CBCCVC. Từ đó định hướng cho CBCC có nhu cầu ĐTBĐ các kỹ năng cần nâng cao, đáp ứng yêu cầu công việc.

Nâng cao trách nhiệm của bản thân trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ được ĐTBĐ; học và tự học, thực hiện học tập suốt đời;

Công chức được trang bị kiến thức kỹ năng chuyên sâu và trách nhiệm, đạo đức công vụ nhằm nâng cao trách nhiệm công tác, ý thức tổ chức kỷ luật và đạo đức của CC từ quận đến cơ sở. Tăng cường rèn luyện phẩm chất chính trị và đạo đức cho CC theo hướng thực sự là “công bộc” của dân, tinh thần tự học, tự rèn luyện. Nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của công chức hành chính theo hướng đảm bảo tính chuyên nghiệp và đáp ứng tốt yêu cầu hiện đại hóa nền hành chính. Khuyến khích, động viên CBCCVC của quận tham gia học tập nâng cao trình độ, tạo động lực phấn đấu học tập, rèn luyện cho CC trong toàn quận.

Nghiên cứu xây dựng cơ chế đề cao trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị sử dụng CBCC; cơ chế khuyến khích CBCC học và tự học để bảo đảm trình độ quy định, không ngừng nâng cao trình độ, năng lực làm việc (xây dựng Quy chế ĐTBĐ CC);

100% các phòng, ban, đơn vị, UBND các phường tiếp tục duy trì, tăng cường kiểm soát, nâng cao chất lượng xây dựng kế hoạch xác định rõ nội dung công việc, tiến độ hoàn thành, trách nhiệm cá nhân; Xây dựng lịch công tác tuần

trên phần mềm điều hành tác nghiệp rõ nhiệm vụ từng ngày làm việc, có sự kiểm soát của lãnh đạo. Đổi mới công tác tuyển dụng, đào tạo, sử dụng và quản lý

CBCC đảm bảo công khai, minh bạch. CBCC có khả năng và động lực để tự học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ, chất lượng thực thi công vụ trên cơ sở cải cách chính sách tiền lương. Chuẩn hóa và nâng cao trình độ của đội ngũ CBCC phường trên cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, hoàn thiện các chức danh và tiêu chuẩn nghiệp vụ. Xây dựng đội ngũ CBCC cơ sở vững mạnh, có trình độ năng lực tổ chức, quản lý tăng cường mối quan hệ giữa chính quyền cơ sở với nhân dân.

Kế hoạch xây dựng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng của các cơ sở DTBD CBCC;

Căn cứ kế hoạch đào tạo bồi dưỡng hàng năm cũng như nhu cầu bồi dưỡng thực tế của đội ngũ cán bộ công, viên chức tại Quận, ngoài việc mời các báo cáo viên, giảng viên tại Trung ương và Thành phố, đối với các nội dung bồi dưỡng, hướng dẫn chuyên môn nghiệp vụ thì báo cáo viên là lãnh đạo các phòng, ban chuyên môn thuộc quận. Đối với các lớp bồi dưỡng theo chức danh, trực tiếp các đồng chí Thường trực Quận ủy, Thường trực HĐND và các đồng chí Ủy viên BTVQU soạn bài, giảng bài và ra đề kiểm tra, chấm điểm đánh giá kết quả học tập của học viên sau khóa học. 100% báo cáo viên sử dụng giáo án điện tử khi lên lớp.

Bên cạnh đó, nhằm bồi dưỡng đội ngũ giảng viên tại cơ sở và chủ động trong việc lựa chọn báo cáo viên, Quận ủy ban hành Quyết định 474-QĐ/QU ngày 07/8/2017 vv công nhận giảng viên kiêm chức của Trung tâm BDCT Quận Long Biên.

Xây dựng Quy chế quy định trách nhiệm đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp tham gia giảng dạy các chương trình DTBD CBCCVC;

Cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp tham gia giảng dạy các chương trình DTBD CBCCVC phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm đang đảm nhiệm.

Đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị đối với các cơ sở DTBD CBCCVC;

Công tác tổ chức, quản lý đào tạo, bồi dưỡng đã đi vào nề nếp, cơ sở vật chất phục vụ việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đáp ứng được yêu cầu đặt ra. Trong

những năm qua, công tác quản lý và củng cố cơ sở vật chất luôn được quan tâm đầu tư, phát triển, từng bước được xây dựng và củng cố về cơ sở vật chất và trang thiết bị ngày càng khang trang, hiện đại đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay. Trung tâm BDCT có trụ sở làm việc tại Tầng 4, Khu Liên cơ quan UBND quận gồm có: 01 giảng đường với quy mô 320 học viên, 01 phòng họp; 01 phòng giảng viên, 03 phòng làm việc và 01 phòng kho.

Chú trọng quan tâm đầu tư trang thiết bị, phục vụ công tác giảng dạy ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ; khai thác và sử dụng trang thiết bị an toàn, hiệu quả nhằm phục vụ tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng hàng năm. Các phòng học đều được trang bị đầy đủ trang âm, hệ thống máy chiếu, bàn ghế, điện, máy điều hoà... Các phòng làm việc đều được trang bị hệ thống máy tính, máy văn phòng phục vụ công tác quản lý và chuyên môn.

Thường xuyên quan tâm đầu tư kinh phí sửa chữa, chỉnh trang cơ sở vật chất nhằm đáp ứng tốt nhất nhu cầu giảng dạy và học tập của giảng viên và học viên, đồng thời tạo cảnh quan khang trang, sạch đẹp.

Biên soạn các chương trình bồi dưỡng cập nhật kiến thức, nâng cao năng lực hoạt động thực thi nhiệm vụ, công vụ; đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp;

Thực hiện Chương trình 02- CTr/QU của Ban Chấp hành Đảng bộ quận khoá III về “Đẩy mạnh cải cách hành chính, trọng tâm chuẩn hoá đội ngũ CBCCVC theo vị trí việc làm và hoàn thiện mô hình Cơ quan điện tử quận, phường giai đoạn 2015 - 2020”. Quận uỷ xây dựng và triển khai Đề án số 01-ĐA/QU ban hành ngày 10/8/2016 về “Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC quận Long Biên giai đoạn 2016 - 2020” với mục tiêu chung: Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng tại quận nhằm tạo sự chuyển biến căn bản về năng lực thực tiễn và kỹ năng làm việc của đội ngũ CBCCVC góp phần xây dựng đội ngũ CBCCVC quận Long Biên có phong cách

làm việc chuyên nghiệp theo hướng hội nhập. Phạm vi đề án quy định nội dung bồi dưỡng và hình thức tổ chức hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tại Quận (nội dung

bồi dưỡng không trùng với các lớp bồi dưỡng theo kế hoạch hàng năm) và 2 nhiệm vụ trọng tâm: Tổ chức các lớp bồi dưỡng theo chức danh, vị trí việc làm và tổ chức sát hạch, đánh giá cán bộ diện Ban Thường vụ Quận ủy quản lý. Các chương trình bồi dưỡng cập nhật kiến thức, nâng cao năng lực cho CBCC,VC được xây dựng trên nguyên tắc gắn lý thuyết với thực hành (30% lý thuyết, 70% thực hành); một số lớp bồi dưỡng học viên được kiểm tra đánh giá thông qua việc làm bài thu hoạch, bài kiểm tra sau khóa học.

Số tài liệu được soạn và đưa vào sử dụng: 10 tập bài giảng (các bài giảng slide do Thường trực Quận ủy, Ban Thường vụ Quận ủy và trưởng các phòng ban đơn vị thuộc quận soạn dùng giảng dạy cho các lớp bồi dưỡng thực hiện Đề án số 01-ĐA/QU của Quận ủy Long Biên). Cụ thể:

Bài soạn bồi dưỡng kỹ năng xây dựng, triển khai và kiểm soát kế hoạch, lịch công tác đối với chức danh lãnh đạo phòng thuộc UBND quận Long Biên.

Bài soạn bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ công tác HĐND.

Bài soạn bồi dưỡng chức danh Bí thư Đảng ủy và quy hoạch chức danh Bí thư Đảng ủy phường.

Bài soạn bồi dưỡng chức danh Phó Bí thư Thường trực Đảng ủy và quy hoạch chức danh Phó Bí thư Thường trực Đảng ủy phường..

Bài soạn bồi dưỡng kỹ năng quản lý, điều hành đối với chức danh Chủ tịch UBND phường thuộc quận Long Biên.

Bài soạn bồi dưỡng kỹ năng xử lý tình huống lĩnh vực VH-XH đối với chức danh Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND phường.

Bài soạn bồi dưỡng chức danh Chủ tịch UBMTTQ và trưởng các đoàn thể CT-XH phường.

Bài soạn bồi dưỡng chức danh Bí thư Đoàn Thanh niên và quy hoạch chức danh Bí thư Đoàn Thanh niên khối phường.

Bài soạn bồi dưỡng chức danh Chủ tịch Hội Phụ nữ và quy hoạch chức danh Chủ tịch Hội Phụ nữ phường.

Bài soạn bồi dưỡng chức danh Chủ tịch MTTQ và quy hoạch chức danh Chủ tịch MTTQ phường.

Kết quả thực hiện các mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng

+ Đối với CBCC lãnh đạo quản lý:

100% cán bộ đương chức và quy hoạch chức danh diện Ban Thường vụ Quận ủy quản lý đã được bồi dưỡng đầy đủ các kiến thức, kỹ năng chung trong lãnh đạo quản lý. Từng chức danh cán bộ đương chức diện BTVQU quản lý đã được bồi dưỡng sâu về kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ theo vị trí việc làm; 80% công chức quận và phường đã được bồi dưỡng các kiến thức chuyên môn chuyên sâu và các kỹ năng chung theo vị trí việc làm.

+ Đối với CBCC cấp phường và người hoạt động không chuyên trách ở cấp phường;

Trên 90% công chức, viên chức, cán bộ chuyên trách MTTQ và các đoàn thể chính trị - phường hội quận và phường được bồi dưỡng trang bị kiến thức, kỹ năng, tin học theo khung năng lực của từng vị trí việc làm. Khuyến khích tự học tập, rèn luyện Tiếng Anh giao tiếp nhằm đạt mục tiêu 50% cán bộ có khả năng sử dụng Tiếng Anh giao tiếp, phục vụ công việc.

+ Đối với đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp:

100% đại biểu HĐND các cấp đã được bồi dưỡng các kỹ năng, nghiệp vụ cụ thể như: Những điểm mới cần lưu ý trong Luật tổ chức chính quyền địa phương; Vai trò của Đại biểu HĐND các cấp và kỹ năng hoạt động của Đại biểu HĐND; Kỹ năng thẩm tra các báo cáo, tờ trình, đề án, dự thảo nghị quyết của các Ban HĐND; Quy trình tổ chức các kỳ họp HĐND; Quy trình tổ chức tiếp xúc cử tri; Quy trình tổ chức hoạt động giám sát chuyên đề giữa hai kỳ họp của Thường trực HĐND quận; Quy trình thẩm tra báo cáo, tờ trình, đề án, dự thảo nghị quyết trình tại các kỳ họp.

* Về tài chính

Tình hình và kết quả bố trí, sử dụng kinh phí: Hàng năm UBND quận bố trí, giao kinh phí thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cho Trung tâm

BDCT để tổ chức thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch đã được phê duyệt, cụ thể (bao gồm kinh phí được cấp cho công tác bồi dưỡng thường xuyên và Đề án):

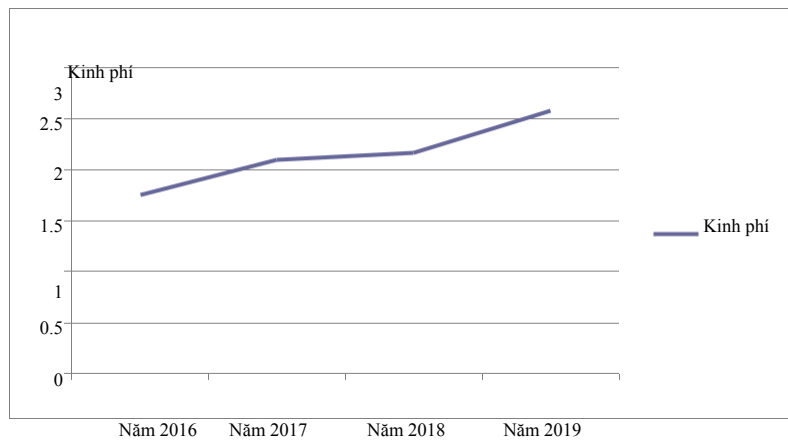
Bảng 2.5. Kinh phí cấp cho công tác bồi dưỡng thường xuyên và Đề án giai đoạn 2015-2019

Đơn vị: Triệu đồng

Năm	Kinh phí
2016	1.749
2017	2.098
2018	2.160
2019	2.580

(Nguồn: Phòng Tài chính)

Việc thực hiện thu hút và đa dạng hóa nguồn kinh phí cho hoạt động ĐTBĐ. Nguồn kinh phí cho hoạt động ĐTBĐ là kinh phí do UBND quận Long Biên cấp cho công tác ĐTBĐ hàng năm. Nguồn kinh phí này được tăng lên từng năm.



Biểu đồ 2.1. Biến động kinh phí cấp cho công tác bồi dưỡng thường xuyên và Đề án giai đoạn 2016-2019

(Nguồn: Phòng Tài chính)

Sơ đồ 2.2 cho thấy nguồn kinh phí cấp cho đào tạo bồi dưỡng công chức tại UBND quận Long biên có xu hướng tăng dần. Tuy nhiên tốc độ tăng năm 2018 có xu hướng giảm. Nguyên nhân là do có sự thay đổi cơ cấu bộ máy tổ chức và triển khai tái cơ cấu đội ngũ công chức của Quận.

Nguồn kinh phí cho hoạt động ĐTBĐ là kinh phí do UBND quận Long Biên cấp cho công tác ĐTBĐ hàng năm.

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

2.2.4.1. Đánh giá từ người học

Dựa theo phiếu kết quả điều tra có đánh giá về đào tạo, bồi dưỡng vào các thời điểm trước, trong, cuối khoá và vào những thời điểm sau đào tạo, bồi dưỡng.

Có 33% công chức cho rằng những kiến thức, kỹ năng được đào tạo phù hợp với công việc; 62% công chức cho rằng những kiến thức, kỹ năng được đào tạo rất phù hợp; chỉ 6% cho rằng chưa phù hợp. Như vậy, những người được đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, kiến thức bổ trợ cho rằng mức độ phù hợp đạt từ trung bình trở lên cho thấy hiệu quả khá tốt.

Về ĐTBĐ lý luận chính trị: Cho thấy 18% công chức cho rằng kiến thức, kỹ năng được đào tạo rất phù hợp, 62% cho rằng kiến thức, kỹ năng được đào tạo bồi dưỡng rất phù hợp và 20% cho rằng chưa phù hợp.

Về ĐTBĐ trình độ tin học, ngoại ngữ có 80% cho rằng kiến thức, kỹ năng được đào tạo rất phù hợp, 15% công chức đánh giá phù hợp và 5% công chức đánh giá chưa phù hợp.

Bảng 2.6. Kết quả điều tra mức độ phù hợp của kiến thức, kỹ năng được đào tạo so với công việc

Tiêu chí	Chuyên môn nghiệp vụ		Lý luận chính trị		Tin học, Ngoại ngữ	
	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %	Số phiếu	Tỷ lệ %
Rất phù hợp	52	33	28	18	124	80
Phù hợp	95	61	97	62	23	15
Chưa phù hợp	9	6	31	20	9	5

(Nguồn điều tra, khảo sát)

Từ bảng 2.6 có thể thấy, theo nhận định của công chức tại UBND quận Long Biên, mức độ phù hợp của công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, kiến thức là khá tốt. Tỷ lệ thể hiện qua bảng điều tra cho thấy việc ĐTBĐ

công chức chưa phù hợp chỉ dưới 10%. Tuy nhiên, về đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị thì một bộ phận không nhỏ cho rằng các khóa đào tạo này còn ít

mang tính thực tế. Nguyên nhân của kết quả trên có thể do công tác tổ chức khóa học chưa tốt, cụ thể do chương trình đào tạo, bồi dưỡng chưa phù hợp hoặc do công chức theo học những lớp này chỉ mang tính hình thức nhằm đạt lấy chứng chỉ.

Ngoài việc đánh giá sự phù hợp của khóa đào tạo, bồi dưỡng đối với học viên, cũng cần xét đến nhu cầu của công chức. Tác giả đã khảo sát được kết quả sau:

Bảng 2.7. Mức độ đáp ứng chung của khóa đào tạo, bồi dưỡng so với yêu cầu của công chức

Mức độ đáp ứng của khóa đào tạo, bồi dưỡng	Số lượng	Tỷ lệ %
Tốt	48	31
Đạt yêu cầu	101	65
Chưa đạt yêu cầu	7	4

(Nguồn điều tra, khảo sát)

Theo kết quả khảo sát, các ý kiến tập trung vào mức độ đạt yêu cầu 65% và 4% cho rằng mức độ chưa đạt yêu cầu, chỉ có 31% cho rằng mức độ đáp ứng yêu cầu là tốt. Điều này chứng tỏ rằng công tác tổ chức đào tạo, bồi dưỡng là thấp hơn so với yêu cầu đặt ra. Có thể nói, hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND quận Long Biên còn chưa đáp ứng tốt so với yêu cầu.

2.2.4.2. Đánh giá kết quả học tập

Công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị đối với đội ngũ công chức tại UBND quận Long Biên đã và đang được đặc biệt quan tâm. Trong giai đoạn 2016 – 2019 công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức thông qua việc tổ chức các khóa học đạt kết quả như sau:

Đào tạo trung cấp lý luận chính trị: 46 người.

+ Bồi dưỡng (gồm cả sơ cấp): 82 người.

+ Bồi dưỡng cử nhân, cao cấp: 28 người

Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức pháp luật, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc.

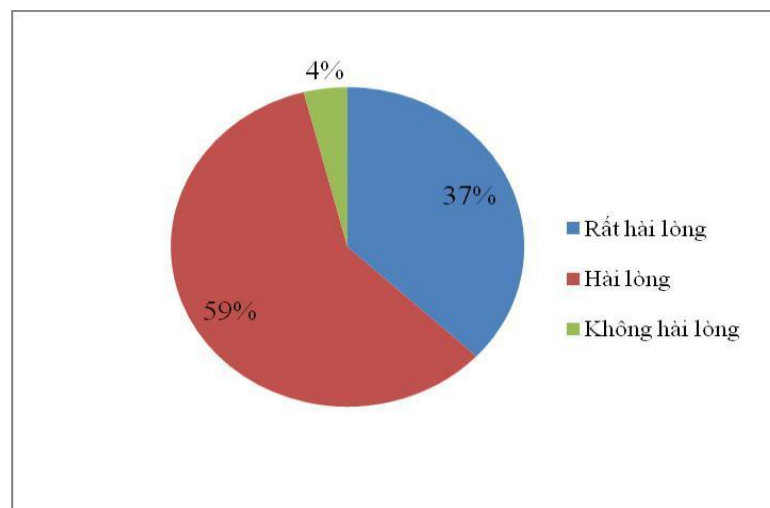
Trong giai đoạn 2016 - 2019, tại UBND quận Long Biên bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ: 506 lượt người.

Đào tạo, bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học và các kiến thức bổ trợ khác:

Thực hiện các kế hoạch ĐTBĐ công chức UBND quận Long Biên đã triển khai quán triệt tới toàn thể công chức về công tác ĐTBĐ nguồn công chức cho cải cách hành chính theo chủ trương của Đảng và Nhà nước. Tuy nhiên, trong mấy năm gần đây, công tác đào tạo về tin học, ngoại ngữ không được chú trọng, chủ yếu các công chức tự học, nghiên cứu để lấy bằng cấp, chứng chỉ. Vì vậy, kiến thức về tin học, ngoại ngữ của công chức chưa chủ động.

Sau khi tham gia khóa ĐTBĐ thì phần lớn các công chức đều được nâng cao kiến thức, kỹ năng và trình độ. Về cơ bản, công chức đã tăng cường bản lĩnh chính trị, năng lực thực tiễn và khả năng hoàn thành nhiệm vụ. Kết quả điều tra cho thấy mức độ hài lòng với công việc sau khi được như sau:

ĐVT: người



Biểu đồ 2.2. Mức độ hài lòng của công chức đối với công việc sau khi được đào tạo

(Nguồn điều tra, khảo sát)

Theo khảo sát, sau ĐTBĐ công chức đã có thái độ về công việc: 59% cảm thấy hài lòng với công việc, rất hài lòng chiếm tỉ lệ 37%, chỉ có 4%

công chức cho rằng họ không hài lòng. Đây cũng được xem là một kết quả đáng ghi nhận.

2.3. Thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo, bồi dưỡng công chức

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến các hạn chế trong hiệu quả công tác đào tạo công chức của UBND quận Long Biên nêu trên, ngoài các nguyên nhân khách quan thường gặp phải trong hoạt động đào tạo công chức nói chung còn có những nguyên nhân chủ quan khác như: Nhận thức của một số CC về vai trò, tầm quan trọng của ĐTBĐ trong việc hoàn thiện, nâng cao trình độ năng lực công tác của đội ngũ công chức chưa đầy đủ; sự phối hợp tham mưu giữa các đơn vị chức năng đôi l c chưa được chặt chẽ; tính chủ động, tích cực đi sâu nghiên cứu, đề xuất các biện pháp lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện công tác đào tạo công chức còn hạn chế,...

Cơ sở đào tạo chưa quan tâm đến việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, nhất là bồi dưỡng, cập nhật kiến thức thực tiễn, phương pháp giảng dạy mới.

Đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cho cơ sở đào tạo thiếu đồng bộ.

Một bộ phận công chức tham gia các khóa đào tạo còn thụ động; động cơ học tập chủ yếu là để có đủ bằng cấp, chứng chỉ quy định, chưa xuất phát từ nhu cầu, mong muốn thực hiện nhiệm vụ, công vụ được tốt hơn.

Chưa có các quy định cụ thể về quy trình xây dựng và thẩm định chương trình, biên soạn và thẩm định tài liệu đào tạo; quy định về quản lý,...

Chưa có hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo công chức cụ thể. Chưa có tiêu chuẩn, khung năng lực và chế độ chính sách rõ ràng đối với giảng viên làm công tác giảng dạy và kiêm nhiệm tại UBND quận Long Biên.

2.4. Đánh giá thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức

2.4.1. Ưu điểm

Có thể nói rằng, những năm qua UBND quận Long Biên đã ý thức được tầm quan trọng của công tác cán bộ. Đặc biệt là công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức. Kết quả đạt được bước đầu đã đáp ứng yêu cầu về tiêu

chuẩn vị trí việc làm chuyên trách đồng thời nâng cao kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ, năng lực của đội ngũ công chức nói chung, từng bước đẩy mạnh hoạt động và xây dựng bộ máy tổ chức vững mạnh trong điều kiện nền kinh tế thị trường, hội nhập kinh tế quốc tế.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức từng bước đi vào nề nếp, phát huy được nhiều kinh nghiệm trong tổ chức các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Các khóa đào tạo được mở ra để phục vụ cho việc nâng cao chất lượng công chức tại UBND quận Long Biên đều bao gồm những kiến thức trực tiếp về kỹ năng nghiệp vụ cho đến các tri thức nằm trong công tác phụ trợ cho công việc. Hiệu quả của công tác bồi dưỡng được các học viên đánh giá rất cao bởi tính chất cập nhật kinh nghiệm từ thực tiễn, góp phần nâng cao chất lượng cho công việc.

Bên cạnh đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ công đoàn, UB còn quan tâm đào tạo trình độ lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học... nhằm nâng cao kiến thức cho công chức đủ sức hoạt động và hoàn thành nhiệm vụ trong điều kiện đổi mới. Các khóa học đều tập trung vào các lĩnh vực quan trọng như kỹ năng lãnh đạo quản lý, chuyên sâu trong các lĩnh vực tài chính, tổ chức, quản lý Nhà nước...

Cùng với nội dung, chương trình phù hợp, đội ngũ giảng viên được lựa chọn kỹ lưỡng, triệu tập đúng đối tượng, phục vụ tốt về thiết bị thực hành và hậu cần, các khóa đào tạo đều đạt kết quả tốt, góp phần đáp ứng nhu cầu nâng cao kiến thức, kỹ năng cho cán bộ, công chức và đáp ứng được nhu cầu thực tế về công việc đạt được kết quả.

Nội dung các khóa học đa dạng, phong phú về các lĩnh vực và bám sát nhu cầu của các đơn vị cũng như kế hoạch được giao. Mỗi khóa học đều có

hai phần lý thuyết và thực hành đan xen. Qua các bài tập thực hành của học viên giảng viên đều có thể đánh giá được mức độ tiếp thu bài giảng và khi áp

dụng vào phần thực hành của học viên để có các điều chỉnh thích hợp cho bài giảng của mình.

Đội ngũ cán bộ làm công tác đào tạo thường xuyên được củng cố hoàn thiện và đào tạo nâng cao trình độ, đội ngũ giảng viên kiêm chức được hình thành và định kỳ được tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ, kỹ năng giảng dạy; nội dung, hình thức, phương pháp bồi dưỡng, tập huấn đã được đổi mới phù hợp, sát với yêu cầu thực tế; giáo trình, tài liệu tập huấn đã được quan tâm xây dựng và đổi mới nội dung; hoạt động hợp tác trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được tăng cường và ngày càng phát huy hiệu quả.

2.4.2. Hạn chế và nguyên nhân

2.4.2.1. Hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được, thời gian qua công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức của tại UBND quận Long Biên còn có một số hạn chế sau:

Việc căn cứ vào vị trí việc làm của từng công chức để xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh hạng nghề nghiệp để bồi dưỡng chưa thực sự được chú trọng. Hiện nay, phương thức đào tạo, bồi dưỡng công chức chủ yếu vẫn là đào tạo, bồi dưỡng theo chức nghiệp, nhằm đáp ứng tiêu chuẩn ngạch, bậc của công chức, chưa chú trọng trang bị kiến thức và kỹ năng để công chức thực hiện tốt hơn công việc và nhiệm vụ được giao. Trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, các loại hình dịch vụ cần được cá nhân hóa, tùy biến hóa để thích ứng với từng đối tượng, trong khi đào tạo, bồi dưỡng công chức ở nước ta vẫn tồn tại tư duy đào tạo, bồi dưỡng đại trà cho nhiều nhóm đối tượng khác nhau. Việc phân tầng, phân loại kiến thức, kỹ năng cho từng nhóm đối tượng chưa được chú ý đúng mức và sự dàn trải về nội dung làm giảm hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng. Việc đánh giá tác động của đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức ít được chú ý, dẫn đến thiếu cơ sở thực tiễn để đổi mới chương trình, nội

dung đào tạo, bồi dưỡng. Bởi vậy, nảy sinh “vòng luẩn quẩn” là, đào tạo, bồi dưỡng chưa hiệu quả dẫn đến năng lực làm việc của công chức không được

cải thiện, sức ép về đào tạo, bồi dưỡng lại càng tăng lên, nhưng đào tạo, bồi dưỡng lại tiếp tục không đáp ứng được yêu cầu, khiến cho việc nâng cao hiệu quả thực thi công vụ của công chức càng gặp trở ngại, khó khăn...

Đội ngũ giáo viên phần lớn là cán bộ lãnh đạo và chuyên viên các đơn vị chuyên môn có nhiều kinh nghiệm thực tiễn nhưng còn nhiều hạn chế về phương pháp giảng dạy đặc biệt là các phương pháp giảng dạy hiện đại, đa phần giáo viên chưa qua các khóa học về sư phạm, về tâm lý – giáo dục học.

Các nguồn lực chưa được phân bổ một cách có hiệu quả còn tản mạn và chưa có sự phối hợp chung. Đặc biệt cơ sở vật chất kỹ thuật còn rất hạn chế, chưa có những phòng học chuyên dụng với các thiết bị hiện đại để đáp ứng yêu cầu đối với các phương pháp giảng dạy hiện đại. Về trang thiết bị phục vụ cho các khóa đào tạo còn thiếu, lạc hậu và chưa đồng bộ gây khó khăn cho quá trình làm bài tập thực hành của học viên.

Kinh phí đào tạo được trích từ kinh phí chi thường xuyên không có các nguồn khác để hỗ trợ cho công tác đào tạo công chức nên còn hạn chế

Các học viên khi tham gia các khóa đào tạo nhưng vẫn phải đảm bảo công việc được giao của đơn vị. Điều này cũng gây khó khăn trong quá trình tham gia học tập, ảnh hưởng đến quá trình tiếp thu bài giảng và chất lượng của khóa đào tạo.

Trong đào tạo chưa có được sự kiểm tra chất lượng một cách có hệ thống. Công tác đánh giá kết quả sau đào tạo tại UBND quận Long Biên chưa được quan tâm đúng mức. Việc tổ chức quản lý đào tạo thường kết thúc cùng với thời gian kết thúc lớp học, điều này dẫn đến những kiến thức thu được tại khóa học được sử dụng có hiệu quả hay không khó có thể đánh giá được. Việc đánh giá kết quả sau đào tạo có hiệu quả hay không còn mang tính hình thức do chưa xác định được những tiêu chí đánh giá cụ thể, nếu công tác đánh giá

nếu làm nghiêm túc rất có giá trị, v đây cũng là một kênh thông tin để xác định nhu cầu đạo tạo của công chức.

2.4.2.2. Nguyên nhân

Một số nguyên nhân cơ bản của những tồn tại, hạn chế đối với đào tạo công chức của UBND quận Long Biên như sau:

Cơ chế quản lý kinh tế thị trường có nhiều bất cập trong chính sách cũng như trong thực hiện các chính sách; hệ thống pháp luật chưa đồng bộ, cơ chế quản lý vẫn còn nhiều điểm phải xem xét lại.

Cải cách hành chính đã được thực hiện, song tiến độ còn chậm và chưa triệt để, còn nhiều vấn đề phải bàn luận và thống nhất.

Đề án vị trí việc làm đã được triển khai nhưng chưa sát với thực tiễn. Khung năng lực của các vị trí viiệc làm chung chung chưa gắn với đặc thù của công chức quận (huyện) đặc biệt

Hệ thống chính sách, chế độ đối với đào tạo còn thiếu và chưa khuyến khích được viên chức tham gia thực hiện tốt. Hệ thống quản lý nhà nước về đào tạo chưa được củng cố phát triển ngang tầm nhiệm vụ mới.

Tiểu kết chương 2

Chương 2, thực trạng về đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND quận Long Biên đã nêu rõ một số nội dung quan trọng sau:

Một là, giới thiệu chung về điều kiện tự nhiên, kinh tế - phường hội và đặc điểm tổ chức bộ máy tổ chức của UBND quận Long Biên.

Hai là, thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND quận Long Biên. Lãnh đạo UB đã ý thức được tầm quan trọng của công tác cán bộ nói chung và công tác đào tạo bồi dưỡng công chức nói riêng; từng bước đầu tư kinh phí, đào tạo đội ngũ giảng viên kiêm chức, đổi mới nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng.

Tuy nhiên, kết quả ĐTBĐ công chức trong những năm qua chưa thực sự hiệu quả; đào tạo chưa thực sự gắn với công tác quy hoạch; hình thức đào tạo chưa phù hợp với một số đối tượng; nội dung, chương trình đào tạo bồi dưỡng còn nặng về lý luận, thời lượng dành cho thực hành, thảo luận còn ít; tài liệu chưa đa dạng về nội dung, một số chưa phù hợp với thực tiễn, còn thiếu tài liệu. Phương pháp giảng dạy chậm được đổi mới, đa số vẫn sử dụng phương pháp truyền thống. Nguyên nhân chủ yếu là do: Nhận thức về ý nghĩa và tầm quan trọng của công tác đào tạo chưa đầy đủ; việc đầu tư kinh phí cho công tác đào tạo chưa được quan tâm đúng mức; chưa đánh giá được hiệu quả công tác đào tạo bồi dưỡng và chất lượng công chức sau đào tạo; đội ngũ giảng viên kiêm chức còn yếu về kinh nghiệm thực tiễn và kỹ năng sư phạm.

Từ việc tổng hợp phân tích đánh giá thực trạng, đã chỉ ra những hạn chế và nguyên nhân của hạn chế đối với ĐTBĐ công chức tại UBND quận Long Biên. Đây là cơ sở để đề xuất các mục tiêu, phương hướng và giải pháp hoàn thiện ĐTBĐ công chức tại UBND quận Long Biên, thành phố Hà Nội ở Chương 3.

Chương 3

MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC TẠI UBND QUẬN LONG BIÊN, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

3.1. Mục tiêu, phương hướng hoàn thiện đào tạo, bồi dưỡng công chức

3.1.1. Mục tiêu

Mục tiêu của công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND quận Long Biên là: UB luôn xác định chất lượng công chức là nhân tố quan trọng và có tính quyết định sự nghiệp phát triển của tổ chức. Vì vậy, các cấp lãnh đạo cần phải dành quan tâm đặc biệt cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức. Trước xu thế phát triển không ngừng của khoa học – công nghệ và cơ chế cải cách hành chính, chiến lược đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND quận Long Biên cần được điều chỉnh, đổi mới một cách phù hợp và cụ thể cho giai đoạn tiếp theo là:

Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng không ngừng nâng cao trình độ, năng lực quản lý cho đội ngũ công chức. Đặc biệt quan tâm đến hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức, không ngừng nâng cao khả năng chuyên môn, quản trị để xây dựng một đội ngũ có đủ điều kiện kế thừa các thế hệ đi trước đảm bảo cho sự phát triển của tổ chức chính quyền.

Thực hiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng theo đúng quy định, đúng pháp luật hiện hành. Từ đó nhằm trang bị những kiến thức, kỹ năng cho công chức cả về lý luận chính trị, công tác hành chính Nhà nước, trình độ ngoại ngữ, tin học...

Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng có tính chất lâu dài và ổn định, từ đó tạo cho đội ngũ công chức có trình độ và kỹ năng làm việc cao là tiền đề cho định hướng phát triển lâu dài cho tổ chức.

Tiếp tục đổi mới phương thức, nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng bộ; năng lực chỉ đạo, điều hành của các cấp chính quyền; đẩy mạnh phát triển kinh tế, tập trung xóa đói giảm nghèo, thu hút, sử dụng có

hiệu quả các nguồn lực cho đầu tư phát triển, củng cố mạnh cơ cấu kinh tế trên cơ sở khai thác tốt tiềm năng, lợi thế của quận. Phát triển toàn diện văn hóa - phường hội; đảm bảo an sinh phường hội, không ngừng nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân. Nâng cao hiệu quả, hiệu lực quản lý sử dụng nguồn đầu tư, đẩy mạnh phát triển đồng bộ các vùng và ngành kinh tế, để hoàn thiện một bước hệ thống kết cấu hạ tầng kinh tế - phường hội.

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát thường xuyên đối với việc thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND quận Long Biên.

Mục tiêu tổng quát

Tập trung đào tạo, nâng cao tỷ lệ, chất lượng lao động qua đào tạo; tăng cường đào tạo nghề, chú trọng đào tạo lao động khu vực nông nghiệp, nông thôn; thu hút, sử dụng hợp. Phân bổ nhân lực đảm bảo cơ cấu hợp lý giữa các ngành, nghề, khu vực.

Đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu lao động, gắn với phát triển các ngành, lĩnh vực; mở rộng, đa dạng hóa ngành nghề đào tạo. Từng bước xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - phường hội và hội nhập quốc tế.

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên có trình độ, năng lực, phẩm chất đạo đức tốt, tinh thông nghiệp vụ, đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.

Các chỉ tiêu cụ thể

Đến năm 2025, cán bộ lãnh đạo, quản lý từ trường, phó phòng trở lên 98% có trình độ từ đại học trở lên ;100% được đào tạo lý luận chính trị; 90% bồi dưỡng kiến thức về quản lý Nhà nước. Cán bộ chuyên trách cơ sở 100% có trình độ văn hóa từ trung học cơ sở trở lên (trong đó 60% có trình độ trung học phổ thông); 85% có trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên; 100% được đào tạo chuyên môn (60% trở lên có trình độ trung cấp và tương đương).

Phần đầu đến năm 2030, có 100% cán bộ, công chức cấp phường có trình độ chuyên môn và lý luận từ trung cấp trở lên, trong đó trên 60% có

trình độ cao đẳng, đại học; 100% viên chức đạt chuẩn về trình độ, trong đó 30% đạt trên chuẩn.

3.1.2. Phương hướng

Nhận thức được sự cần thiết của công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực nói chung và đội ngũ cán bộ, công chức nói riêng, Ủy ban nhân dân, Quận ủy cũng như các ban ngành quận Long Biên trong thời gian qua đã luôn quan tâm, chỉ đạo công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực tỉnh nhà. Phương hướng phát triển nguồn nhân lực quận Long Biên trong những năm tới với những nội dung chủ yếu sau đây:

Về quan điểm chỉ đạo

Phát huy truyền thống đã đạt được, công chức UBND quận Long Biên quyết tâm nỗ lực phấn đấu lao động và làm việc để đạt hiệu quả công việc cao nữa, xây dựng một chính quyền không ngừng phát triển toàn diện và phát triển bền vững.

Phát triển nguồn nhân lực dựa trên nhu cầu của phường hội, đáp ứng yêu cầu phát triển, định hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Phát triển nguồn nhân lực có trọng tâm, trọng điểm, chú trọng phát triển nhân tài; tập trung đào tạo lao động chất lượng cao, gắn với bồi dưỡng, tập huấn thường xuyên làm khâu đột phá; nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, công chức, viên chức, lao động đáp ứng yêu cầu sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Phát triển nguồn nhân lực nhằm hướng tới sự phát triển toàn diện về thể lực, trí lực, khả năng thích ứng, sáng tạo, kỹ năng, ý thức kỷ luật lao động; tăng cường giáo dục đạo đức, lý tưởng sống và truyền thống cách mạng, đảm bảo yêu cầu phát triển toàn diện

Phát triển nguồn nhân lực là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị và nhân dân các dân tộc, nhằm huy động nguồn lực phường hội để xây dựng,

phát triển nguồn nhân lực của tỉnh có chất lượng, đáp ứng tốt yêu cầu trước mắt và lâu dài.

3.2. Một số giải pháp hoàn thiện đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân quận Long Biên, thành phố Hà Nội.

Trên cơ sở những căn cứ để thực hiện đào tạo cán bộ, công chức tại quận Long Biên và căn cứ vào thực trạng đội ngũ công chức của quận cũng như thực trạng công tác đào tạo công chức của quận trong thời gian qua, để góp phần hoàn thiện hơn nữa công tác ĐTBĐ công chức quận Long Biên trong thời gian tới nhằm đáp ứng yêu cầu hội nhập, em xin đưa ra một số giải pháp sau:

3.2.1. Đổi mới triết lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo hướng chuyển từ bồi dưỡng kiến thức sang phát triển năng lực

Đây không đơn thuần là sự thay đổi phương pháp đào tạo, bồi dưỡng công chức, mà là sự thay đổi trong cách tiếp cận, trong tư duy về đào tạo, bồi dưỡng công chức. Để phát triển năng lực cho đội ngũ công chức, vấn đề căn bản là phải để công chức tham gia tích cực, chủ động vào quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Theo đó, công chức phải chủ động tiếp thu kiến thức, chia sẻ kinh nghiệm và vận dụng có hiệu quả các kiến thức, kinh nghiệm vào thực thi công vụ. Việc thiết kế chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức cần tập trung vào những định hướng lớn, như định hướng hành động, định hướng thực thi công vụ, định hướng nhận diện và giải quyết vấn đề, định hướng chiến lược phục vụ nền công vụ trong hiện tại và tương lai.

3.2.2. Hoàn thiện phương pháp xác định nhu cầu đào tạo cán bộ, công chức

Việc xác định nhu cầu nên được làm một cách logic theo các bước từ phân tích đến xác định nhu cầu đào tạo:

Bước 1: Phân tích nhu cầu đào tạo

Công việc này bao gồm 3 nội dung là phân tích tổ chức, phân tích tác nghiệp và phân tích nhân viên.

Phân tích tổ chức

Phân tích tổ chức cần đánh giá được quan điểm, định hướng của cơ quan, đơn vị đó về thực hiện công việc cũng như về đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và công tác đào tạo cán bộ, công chức nói riêng.

Đối với từng cơ quan, đơn vị, quan điểm, định hướng về thực hiện công việc có thể là chất lượng thực hiện công việc, hiệu quả quản lý đào tạo, chi phí tiền lương, tỷ lệ chuyển chuyên, vắng mặt, kỷ luật lao động... gì p cho xác định những vấn đề cơ bản của cơ quan, đơn vị đó, cũng như sự cần thiết áp dụng những hình thức đào tạo.

Trong việc phân tích quan điểm của cơ quan, đơn vị về đào tạo cán bộ, công chức, cần xác định cơ quan, đơn vị có thể áp dụng những hình thức đào tạo nào cho cán bộ, công chức: có bố trí được công việc nếu cử cán bộ, công chức đi học tập trung dài hạn không? hay chỉ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tại các cơ sở đào tạo tại thành phố? Ngoài ra còn xác định các định hướng khác về đào tạo cán bộ, công chức như về chi phí đào tạo, đối tượng đào tạo, nội dung đào tạo...

Phân tích tác nghiệp

Phân tích tác nghiệp là xác định loại kỹ năng và các hành vi cần thiết cho nhân viên để thực hiện tốt công việc. Phân tích tác nghiệp gần giống với phân tích công việc, tuy nhiên phân tích tác nghiệp là định hướng nhân viên, không phải là định hướng công việc. Ở đây, phân tích tác nghiệp sẽ chú trọng xác định xem cán bộ, công chức cần làm gì để thực hiện tốt công việc. Loại phân tích này thường được sử dụng để xác định nhu cầu đào tạo người mới hoặc các công việc mới được thực hiện lần đầu.

Phân tích nhân viên

Loại phân tích này chú trọng đến các năng lực và đặc tính cá nhân của cán bộ, công chức, được sử dụng để xác định ai là người cần thiết được đào tạo và những kiến thức, kỹ năng, quan điểm nào cần thiết được lĩnh hội hay

chú trọng trong quá trình đào tạo. Phân tích nhân viên đòi hỏi phải đánh giá đúng khả năng cá nhân và kỹ năng nghề nghiệp của cán bộ, công chức.

Bước 2: Xác định nhu cầu đào tạo

Trên cơ sở phân tích nhu cầu đào tạo sẽ thu được các thông tin sau: Yêu cầu về thực hiện công việc của cơ quan, đơn vị; Yêu cầu về thực hiện công việc đối với cán bộ, công chức; Thực trạng thực hiện công việc hiện nay của cán bộ, công chức; Nhu cầu về đào tạo của cán bộ, công chức.

Bảng 3.1: Mẫu phiếu xác định nhu cầu đào tạo

Đối tượng	Tình trạng hiện có				Yêu cầu công việc			
	Ngành đào tạo	Trình độ CM	Trình độ tin học	...	Ngành đào tạo	Trình độ CM	Trình độ tin học	...
CV cao cấp								
CV chính								
Chuyên viên								
Cán sự								
...								

(Nguồn: Đề xuất của tác giả)

Kết quả thu được từ Phiếu xác định nhu cầu đào tạo sẽ xác định được khoảng cách trong thực hiện công việc, từ đó xác định được cán bộ, công chức cần đào tạo trong lĩnh vực nào, nội dung đào tạo nào. Trên cơ sở xác định nhu cầu logic như vậy, ta mới có thể xác định được mục tiêu và đối tượng đào tạo một cách khoa học.

3.2.3. Có sự phân công, phân cấp rõ trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị trong chỉ đạo thực hiện kế hoạch đào tạo cán bộ, công chức

Để thực hiện tốt công tác đào tạo cán bộ, công chức quận, Ủy ban nhân dân cần phải quan tâm triển khai và kiểm tra việc thực hiện, cụ thể:

- Phòng Giáo dục và Đào tạo chủ trì, phối hợp với các phòng, ban, ngành, đơn vị nghiên cứu, đề xuất các chính sách, giải pháp, biện pháp có liên quan đến đào tạo cán bộ, công chức của quận; xây dựng và thực hiện các chương trình, dự án đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức, tập trung vào những giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nhằm nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức.

- Phòng Tài chính và Kế hoạch chủ trì, phối hợp với các phòng, ban, ngành cân đối đảm bảo ngân sách chi thường xuyên cho công tác đào tạo cán bộ, công chức hàng năm của quận. Hướng dẫn, giám sát việc sử dụng kinh phí theo đúng Luật ngân sách và Thông tư hướng dẫn hiện hành của các Bộ, ngành.

- Phòng Nội vụ chủ trì, phối hợp với các Phòng, ban, ngành thực hiện việc hoàn thiện cơ cấu tổ chức bên trong các cơ quan hành chính các cấp và các cơ sở đào tạo; xác định nhu cầu, xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo đội ngũ công chức của quận; tham mưu Ủy ban nhân dân quận ban hành, sửa đổi, bổ sung các chế độ chính sách nhằm phát triển về số lượng và chất lượng đội ngũ công chức.

- Các phòng, ban, ngành, đơn vị khác có liên quan căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ và định hướng đào tạo đội ngũ công chức của đơn vị mình để xây dựng và tổ chức triển khai thực hiện kế hoạch hàng năm, kế hoạch giai đoạn gắn với chỉ tiêu đào tạo đội ngũ công chức của quận, chủ động phối hợp với các ngành, địa phương đề xuất các giải pháp thực hiện đào tạo CC.

- Ủy ban nhân dân các phường căn cứ vào kế hoạch, mục tiêu đào tạo đội ngũ công chức của quận, căn cứ vào các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - phường hội của địa phương, xây dựng kế hoạch đào tạo đội ngũ công chức của địa phương và tổ chức thực hiện lồng ghép với các chương trình phát triển kinh tế - phường hội khác đầu tư trên địa bàn; chủ trì, phối hợp với các phòng, ban, ngành tổ chức thực hiện các chương trình, dự án có liên quan

đến đào tạo công chức tại địa phương, tích cực đề xuất các chính sách, giải pháp thực hiện dự án.

3.2.4. Hoàn thiện phương pháp xác định nhu cầu đào tạo cán bộ, công chức

Việc xác định nhu cầu nên được làm một cách logic theo các bước từ phân tích đến xác định nhu cầu đào tạo:

Bước 1: Phân tích nhu cầu đào tạo

Công việc này bao gồm 3 nội dung là phân tích tổ chức, phân tích tác nghiệp và phân tích nhân viên.

Phân tích tổ chức

Phân tích tổ chức cần đánh giá được quan điểm, định hướng của cơ quan, đơn vị đó về thực hiện công việc cũng như về đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và công tác đào tạo cán bộ, công chức nói riêng.

Đối với từng cơ quan, đơn vị, quan điểm, định hướng về thực hiện công việc có thể là chất lượng thực hiện công việc, hiệu quả quản lý đào tạo, chi phí tiền lương, tỷ lệ chuyển chuyển, vắng mặt, kỷ luật lao động... giúp cho xác định những vấn đề cơ bản của cơ quan, đơn vị đó, cũng như sự cần thiết áp dụng những hình thức đào tạo.

Trong việc phân tích quan điểm của cơ quan, đơn vị về đào tạo cán bộ, công chức, cần xác định cơ quan, đơn vị có thể áp dụng những hình thức đào tạo nào, CC có bố trí được công việc nếu được cử đi học tập trung dài hạn không hay chỉ đào tạo, bồi dưỡng công chức tại các cơ sở đào tạo tại thành phố? Ngoài ra còn xác định các định hướng khác về đào tạo công chức như về chi phí đào tạo, đối tượng đào tạo, nội dung đào tạo...

Phân tích tác nghiệp

Phân tích tác nghiệp là xác định loại kỹ năng và các hành vi cần thiết cho nhân viên để thực hiện tốt công việc. Phân tích tác nghiệp gần giống với

phân tích công việc, tuy nhiên phân tích tác nghiệp là định hướng nhân viên, không phải là định hướng công việc. Ở đây, phân tích tác nghiệp sẽ chú trọng xác định xem cán bộ, công chức cần làm gì để thực hiện tốt công việc. Loại

phân tích này thường được sử dụng để xác định nhu cầu đào tạo người mới hoặc các công việc mới được thực hiện lần đầu.

Phân tích nhân viên

Loại phân tích này chú trọng đến các năng lực và đặc tính cá nhân của cán bộ, công chức, được sử dụng để xác định ai là người cần thiết được đào tạo và những kiến thức, kỹ năng, quan điểm nào cần thiết được lĩnh hội hay chú trọng trong quá trình đào tạo. Phân tích nhân viên đòi hỏi phải đánh giá đúng khả năng cá nhân và kỹ năng nghề nghiệp của cán bộ, công chức.

Bước 2: Xác định nhu cầu đào tạo

Trên cơ sở phân tích nhu cầu đào tạo sẽ thu được các thông tin sau: Yêu cầu về thực hiện công việc của cơ quan, đơn vị; Yêu cầu về thực hiện công việc đối với cán bộ, công chức; Thực trạng thực hiện công việc hiện nay của cán bộ, công chức; Nhu cầu về đào tạo của cán bộ, công chức.

Bảng 3.2: Mẫu phiếu xác định nhu cầu đào tạo

Đối tượng	Tình trạng hiện có				Yêu cầu công việc			
	Ngành đào tạo	Trình độ CM	Trình độ tin học	...	Ngành đào tạo	Trình độ CM	Trình độ tin học	...
CV cao cấp								
CV chính								
Chuyên viên								
Cán sự								
...								

Nguồn: Đề xuất của tác giả

Kết quả thu được từ Phiếu xác định nhu cầu đào tạo sẽ xác định được khoảng cách trong thực hiện công việc, từ đó xác định được cán bộ, công

chức cần đào tạo trong lĩnh vực nào, nội dung đào tạo nào. Trên cơ sở xác định nhu cầu logic như vậy, ta mới có thể xác định được mục tiêu và đối tượng đào tạo một cách khoa học.

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

Nếu như chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức trước đây được xây dựng chặt chẽ về cấu trúc, thì trong giai đoạn hiện nay cần phải có độ mở phù hợp; từ chỗ đại trà hóa thì nay cần tiến đến khu biệt hóa, cá nhân hóa. Nói cách khác, chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức phải được xây dựng để đáp ứng yêu cầu bổ sung kiến thức, kỹ năng mà cán bộ, công chức còn thiếu hụt, chứ không phải cung cấp cho họ những kiến thức, kỹ năng mà họ đã biết, đã có hoặc không còn phù hợp.

Chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức nên được xây dựng theo lý thuyết chuỗi kết quả, nghĩa là xuất phát từ tiêu chuẩn về kiến thức, kỹ năng, thái độ, đạo đức công vụ của cán bộ, công chức để xác định những nội dung, cách thức đào tạo, bồi dưỡng. Cần thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng ngắn ngày và tập trung vào các nội dung thiết thực, thiết thân, thiết yếu, phù hợp với đặc điểm công tác của công chức và linh hoạt trong việc biên soạn và thực hiện chương trình vì nó sẽ gắn kết được khối kiến thức, kỹ năng được đào tạo với chất lượng, hiệu quả thực thi công vụ của công chức. Trên cơ sở định hướng chung đó, Quận uỷ, Ủy ban nhân dân quận Long Biên cần xây dựng những nội dung đào tạo và xác định hình thức, phương pháp đào tạo thật cụ thể, sát thực, phù hợp với đặc điểm đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh trong giai đoạn đổi mới hiện nay. Cụ thể:

Điểm yếu của đội ngũ công chức quận Long Biên hiện nay là năng lực giải quyết tình huống thực tiễn còn thấp, trình độ tin học, ngoại ngữ kém. Vì vậy, trong thời gian tới, cần xây dựng nội dung chương trình tăng cường gắn lý luận với thực tiễn, nâng cao kỹ năng nghiệp vụ cho công chức như: kỹ năng viết văn

bản, kỹ năng xử lý tình huống, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng đàm phán, kỹ năng lãnh đạo, khả năng bố trí, sắp xếp công việc và tổ chức điều hành công việc; liên

tục cập nhật các kiến thức mới, phù hợp với từng loại chức danh, đối tượng công chức. Tăng cường sự gắn kết giữa các cơ sở đào tạo với cơ sở thực hành.

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

Theo đó, chuyển từ “dạy” sang hướng dẫn; từ nghe và tiếp thu một cách thụ động sang tự học; chủ yếu là hướng dẫn, trao đổi thông tin, kinh nghiệm công tác, cùng nhau bàn bạc, thảo luận để tìm ra biện pháp giải quyết tối ưu một vấn đề nào đó đang được đặt ra. Điều này đòi hỏi “thầy” và “trò” phải được trang bị phương pháp giảng dạy và học tập tích cực, có khả năng ứng dụng và sử dụng công nghệ, phương tiện giảng dạy - học tập hiện đại. Phần lớn cán bộ, công chức tham gia những chương trình đào tạo, bồi dưỡng là những người đã đạt chuẩn ở một số trình độ nhất định, trải qua thực tiễn, có nhiều kinh nghiệm công tác, có khả năng tự học, tự nghiên cứu, phân tích, đánh giá vấn đề. Do đó, với đối tượng này, các giảng viên chỉ nên định hướng nội dung học tập, nghiên cứu, nêu vấn đề, tình huống và hướng dẫn, gợi mở, đối thoại để rèn luyện phương pháp, kỹ năng giải quyết vấn đề, xử lý tình huống. Sau mỗi bài học, cụm chuyên đề, giảng viên nên tổ chức cho học viên đi nghiên cứu, khảo sát thực tế, thực tập với thời gian thích hợp.

Đối với các lĩnh vực về chuyên môn, nên tạo điều kiện để công chức có thể đi học tập trung dài hạn để có được kiến thức một cách hệ thống, chính quy. Có thể mở các lớp đào tạo ngắn hạn, bồi dưỡng để dạy về những kiến thức còn thiếu so với tiêu chuẩn đề ra, truyền đạt những kỹ năng nghiệp vụ cho cán bộ, công chức.

Đối với các chương trình đào tạo mà đội ngũ công chức ở quận không đủ trình độ, chuyên môn để đào tạo, hoặc do cơ quan, đơn vị không thể bố trí công tác nếu cử cán bộ, công chức đi học ở xa, có thể thuê giảng viên từ các trường đại học, cao đẳng về giảng dạy, đồng thời bố trí chỗ ăn, ở, sinh hoạt,

tạo điều kiện giảng dạy tốt nhất cho giảng viên, có chính sách hỗ trợ thiết thực nhằm thu hút nhiều giảng viên về đào tạo.

Cán bộ, công chức sẽ học tốt hơn nếu một nội dung được trình bày theo nhiều cách thức khác nhau như: giáo viên truyền đạt, học viên chép, dạy trên máy tính, xen kẽ thảo luận, làm bài tập tình huống theo nhóm, kết hợp khảo sát thực tế. Chẳng hạn, dạy về kỹ năng tổ chức, trước hết cần truyền đạt những kiến thức cơ bản như cách thức xây dựng một chương trình hội nghị, tổ chức triển khai, thực hiện, đánh giá,...Tiếp đó cần kết hợp thực hành theo nhóm để trao đổi, bàn bạc, hay có thể kết hợp phân về các cơ sở để thực hành thực tế. Việc kết hợp nhiều cách thức giảng dạy vừa không gây nhàm chán, mà còn tạo sự hứng th cho người học.

Đào tạo tập trung trọng tâm theo hướng “cầm tay chỉ việc”, hướng dẫn kỹ năng thực hành, thời gian hợp lý, thuận lợi cho cán bộ, công chức vừa học vừa công tác, địa điểm cơ động, hướng về cơ sở, nghiên cứu học tập các điển hình. Tùy từng đối tượng, bố trí thời gian hợp lý đi khảo sát thực tế tại các cơ quan hành chính, các địa phương và các buổi học trao đổi theo nhóm.

Tóm lại, việc đổi mới hình thức, phương pháp và nâng cao chất lượng đào tạo, sẽ giúp học viên trở thành trung tâm và nhu cầu của người học trở thành tất yếu chi phối toàn bộ các khâu tổ chức khóa học.

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

Đánh giá chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng công chức cần tập trung vào đánh giá “đầu ra”, nhất là kết quả cuối cùng của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Đánh giá “đầu ra” của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng là đánh giá học viên ngay sau khi kết thúc khóa học, dựa trên các chỉ số về năng lực, kiến thức, kỹ năng thực hành. Việc đánh giá này có thể được thực hiện thông qua các bảng kiểm trước và sau quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Bảng kiểm cần được xây dựng, thiết kế thực sự công phu, bao gồm hệ thống câu hỏi về kiến thức và các bài tập thực hành để đánh giá hiện trạng của công chức trước và sau khi tham gia khóa học.

Việc đánh giá mức độ sử dụng “đầu ra” của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức phải chủ yếu dựa trên các chỉ số về kết quả giải quyết công

việc, mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của cán bộ, công chức sau khi được đào tạo, bồi dưỡng. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức sẽ đánh giá thông qua việc phỏng vấn trực tiếp học viên sau khi kết thúc khóa đào tạo, bồi dưỡng từ 3 tháng đến 6 tháng và ý kiến phản hồi của chính cơ quan đang sử dụng cán bộ, công chức. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cũng có thể yêu cầu học viên xây dựng bản kế hoạch hành động, trong đó đưa ra kế hoạch cụ thể về việc áp dụng những gì đã học vào thực tế công việc. Để có căn cứ đánh giá tác động của đào tạo, bồi dưỡng sau khóa học, cơ quan sử dụng cán bộ, công chức phải có sự hợp tác với cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong việc xây dựng, theo dõi và hỗ trợ các điều kiện cần thiết để kế hoạch hành động của cán bộ, công chức được thực hiện thành công

Công tác đánh giá đào tạo cần được tiến hành một cách toàn diện, bao gồm:

- Đánh giá trước đào tạo: rà soát, đánh giá chất lượng cán bộ, công chức làm cơ sở để xây dựng, quy hoạch, kế hoạch đào tạo cán bộ, công chức cho phù hợp

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

- Đánh giá sau đào tạo: đánh giá chất lượng và hiệu quả làm việc của cán bộ, công chức đã qua đào tạo để có những phản hồi với cơ quan đào tạo, tìm ra nguyên nhân và biện pháp khắc phục kịp thời để công tác đào tạo cán bộ, công chức đạt hiệu quả cao hơn.

Trong đánh giá sau đào tạo, có thể áp dụng mô hình đánh giá của TS. Donald Kir Patrick.

Bảng 3.3. Mô hình đánh giá của TS. Donald Kir Patrick

Mức độ	Khía cạnh đánh giá	Vấn đề quan tâm	Công cụ
		Người học thích chương trình học như thế nào?	Bảng câu hỏi đánh giá
Hai	Những kiến thức/kỹ năng học được	Người học học được những gì?	Bài kiểm tra, tình huống giả
Ba	Ứng dụng vào công việc	Người học áp dụng những điều đã học vào công việc như thế nào?	Những đo lường về kết quả thực hiện công việc
Bốn	Kết quả mà tổ chức đạt được	Tổ chức thu được gì từ việc đầu tư vào đào tạo?	Phân tích chi phí - lợi ích.

Nguồn: Đào tạo nguồn nhân lực, Business

Edge Trong đó, mức độ 1 được sử dụng trước đào tạo, mức độ 2 sử dụng

trong đào tạo, và mức độ 3 và 4 sử dụng sau đào tạo.

Một số công cụ đánh giá hiệu quả có thể sử dụng là:

Bản câu hỏi đánh giá

Bản câu hỏi đánh giá yêu cầu người học chấm điểm và cho ý kiến về chương trình học. Qua đó, người chịu trách nhiệm tổ chức khoá đào tạo sẽ tìm được những điểm cần hoàn thiện của chương trình đào tạo.

Thảo luận nhóm với người học

Người tổ chức khoá học nên tiến hành thảo luận nhóm với học viên ngay sau khoá học để trực tiếp nhận được phản hồi của nhiều người cùng một

lúc về khoá học. Có thể kết hợp vừa thảo luận, vừa phát bản câu hỏi đánh giá và thu lại khi đã thảo luận xong.

Bài kiểm tra cuối khoá

Đây là cách kiểm tra liệu người học có nắm được những kiến thức như mong muốn không. Bài kiểm tra có thể dưới hình thức trắc nghiệm, bài tập

tình huống...Giáo viên của chương trình sẽ là người kiểm tra và cho ý kiến phản hồi về bài kiểm tra.

Lập bảng câu hỏi thu thập ý kiến của người học, của cấp trên trực tiếp và của nhân dân làm việc với cán bộ, công chức

Để tiến hành đánh giá, mỗi cơ quan, đơn vị cần đưa ra những tiêu chí đánh giá cụ thể, thống nhất cho mỗi cán bộ, công chức được tiến hành đánh giá. Việc đánh giá phải được thực hiện thường xuyên, liên tục. Riêng với đánh giá hiệu quả, cần lưu ý độ trễ về thời gian vì việc đánh giá cần có một khoảng thời gian nhất định thực hiện công việc sau khi đào tạo thì hiệu quả đào tạo mới bộc lộ ra.

2.3.8. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên làm công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức

Cần kết hợp giữa đội ngũ giảng viên thỉnh giảng và đội ngũ giảng viên cơ hữu trong các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Đội ngũ giảng viên thỉnh giảng bao gồm các chuyên gia, nhà quản lý là những chủ thể có khả năng cung cấp nhiều kiến thức chuyên sâu và những kinh nghiệm quản lý cho cán bộ, công chức. Đội ngũ giảng viên cơ hữu là những người có kiến thức nền tảng chuyên sâu và đã gắn bó lâu dài với quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Do đó, sự kết hợp giữa hai đội ngũ giảng viên này sẽ cung cấp cho cán bộ, công chức những kiến thức lý luận và kiến thức thực tiễn phong phú, hài hòa hơn, là yếu tố then chốt để phát triển năng lực cho họ.

Xây dựng đội ngũ giảng viên chuyên ngành cho các cơ sở đào tạo, đảm bảo đủ về số lượng, có năng lực và trình độ chuyên môn nghiệp vụ, có phương pháp sư phạm, có khả năng kết hợp lý luận với thực tiễn. Cần tập huấn về phương pháp giảng dạy hiện đại cho giảng viên trường chính trị, các trung tâm chính trị quận và những nơi đào tạo công chức.

Đồng thời, chú trọng việc hình thành đội ngũ giảng viên kiêm chức có kinh nghiệm, đã được đào tạo cơ bản, có năng lực giảng dạy tham gia vào đào tạo cán bộ, công chức. Hiện nay, ở một số cơ sở đào tạo công chức còn tồn tại

một số giảng viên cơ hữu, có khả năng truyền đạt kém, thuyết trình lan man. Ngoài ra, cần đẩy mạnh công tác đánh giá, phản hồi từ các học viên về chất lượng giảng dạy của giảng viên. Đây sẽ là động lực để đội ngũ giảng viên không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn của mình, đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng người học là trọng tâm, giảng viên đóng vai trò là người hướng dẫn, điều hành.

2.3.9. Ứng dụng công nghệ hiện đại trong đào tạo, bồi dưỡng công chức

Đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến thông qua “lớp học ảo”, mô phỏng, số hóa bài giảng cần trở thành xu hướng đào tạo, bồi dưỡng công chức trong tương lai gần. Hiện nay, công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức ngày càng đòi hỏi tính chuyên sâu để nâng cao kiến thức, phát triển kỹ năng, rèn luyện thái độ công vụ phù hợp; nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cũng không ngừng tăng lên về khối lượng kiến thức, kỹ năng, trong khi đó các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho đối tượng này lại có những giới hạn nhất định về không gian và thời gian, gây khó khăn cho giảng viên và học viên. Vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng công chức trực tuyến chính là chìa khóa quan trọng để giải quyết mâu thuẫn đó.

Việc áp dụng giải pháp đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến cho cán bộ, công chức có thể nâng cao hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng nhờ ứng dụng những thành tựu phát triển của khoa học, công nghệ. Ở nhiều quốc gia, đào tạo trực tuyến thường mang lại hiệu quả cao gấp nhiều lần so với đào tạo thông thường, do học viên hoàn toàn tự nguyện tham gia và giảng viên buộc phải chuẩn bị chu đáo, nghiêm túc hơn trong thiết kế bài giảng...

Đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến cho công chức còn tăng cường cơ hội cho học viên được tiếp cận với các giảng viên có năng lực, trình độ cao. Nếu như trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo cách truyền thống, các giảng viên giỏi chỉ có thể đào tạo, bồi dưỡng cho một nhóm nhỏ cán bộ, công

chức tham gia, thì trong đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến cho cán bộ, công chức, bài giảng của giảng viên sẽ đến được với nhiều cán bộ, công chức hơn.

2.3.10. Đầu tư ngân sách hợp lý cho công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức

Cần tập trung huy động vốn cho đào tạo, bồi dưỡng công chức, trong đó ưu tiên nguồn lực cho công tác rà soát đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức của quận nhằm lập được kế hoạch đào tạo cụ thể, chi tiết, chính xác nhất. Đồng thời đảm bảo nguồn vốn cho nhu cầu đào tạo cán bộ, công chức theo tỷ trọng: Ngân sách Nhà nước 60% và vốn huy động 40%. Đảm bảo ngân sách chi cho đào tạo cán bộ, công chức của quận ở mức 30% trên tổng chi ngân sách thường xuyên của quận.

Để sử dụng hiệu quả nguồn kinh phí, Ủy ban nhân dân quận cần xây dựng kế hoạch rõ ràng, hợp lý về sử dụng ngân sách cho hoạt động đào tạo cán bộ, công chức. Đồng thời các cơ quan, đơn vị hàng năm phải báo cáo cụ thể nhu cầu đào tạo cũng như dự trù kinh phí cho đào tạo cán bộ, công chức của đơn vị mình. Có như vậy mới đảm bảo việc định mức chi tiêu hợp lý, tránh lãng phí.

2.3.11. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

Cần kết hợp giữa đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở trong nước và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở nước ngoài. Mời các chuyên gia, nhà quản lý ở những nước có nền hành chính phát triển trực tiếp giảng dạy cho đội ngũ cán bộ, công chức. Tổ chức cho cán bộ, công chức đi nghiên cứu thực tế ở nước ngoài sau khi đã học tập các kiến thức ở trong nước, để họ có thể hình dung đầy đủ hơn về việc vận dụng các kiến thức vào thực tiễn nền hành chính nhà nước.

Tiểu kết chương 3

Chương 3 đã nêu ra và phân tích các mục tiêu, phương hướng và giải pháp hoàn thiện đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND quận Long Biên, thành phố Hà Nội, đó là:

Một là, luôn xác định chất lượng công chức là nhân tố quan trọng và có tính quyết định sự nghiệp phát triển của tổ chức. Vì vậy, các cấp lãnh đạo cần phải dành quan tâm đặc biệt cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức.

Hai là, đổi mới về nội dung chương trình, hình thức và phương pháp đào tạo công chức theo yêu cầu thực tiễn của công việc.

Ba là, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên làm công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức.

Bốn là, tăng cường đầu tư các nguồn lực, đầu tư ngân sách cho công tác đào tạo bồi dưỡng công chức và đẩy mạnh hợp tác quốc tế.

KẾT LUẬN

Đào tạo không thể làm động lực cho quá trình thay đổi tổ chức song đào tạo có thể và cần phải hỗ trợ quá trình này. Công tác đào tạo đóng vai trò thiết yếu trong việc giúp các cán bộ hải quan làm chủ được các công nghệ, thủ tục và quy định pháp luật mới.

Đào tạo giúp cho đội ngũ cán bộ công chức hải quan nâng cao được năng lực thực hiện công việc, tránh tình trạng lạc hậu hoặc không nắm bắt kịp sự phát triển của khoa học công nghệ.

Trong những năm qua, Quận Long Biên đã xác định công tác đào tạo bồi dưỡng công chức là biện pháp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới. Do đó, giải pháp để hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND Quận Long Biên là cần thiết. Luận văn "Đào tạo, bồi dưỡng công chức tại Ủy ban Nhân dân Quận Long Biên, thành phố Hà Nội" đã hoàn thành nghiên cứu một số nội dung cơ bản sau:

Đã hệ thống hóa được các lý luận liên quan đến đào tạo bồi dưỡng công chức, trên cơ sở đó phân tích thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND Quận Long Biên trong thời gian qua.

Đã xác định một số nguyên nhân chủ yếu, làm rõ những mặt hạn chế trong quá trình đào tạo bồi dưỡng công chức tại UBND Quận Long Biên

Đã đề xuất những giải pháp nhằm đào tạo bồi dưỡng công chức tại UBND Quận Long Biên trong thời gian tới.

Những vấn đề được đề cập trong luận văn được thực hiện với mục đích đánh giá được thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND Quận Long Biên. Những nghiên cứu này làm cơ sở cho việc phân tích, đánh giá những kết quả đạt được và hạn chế trong công tác đào tạo bồi dưỡng công chức tại UBND Quận Long Biên. Trên cơ sở đó, luận văn đã đề xuất các giải pháp

nhằm nâng cao chất lượng công chức UBND Quận Long Biên. Các giải pháp cần được thực hiện đồng bộ.

Trong khuôn khổ một luận văn thạc sĩ, tác giả đã vận dụng kiến thức lý luận được tiếp thu từ tài liệu, nhà trường; đi sâu tìm hiểu thực trạng bước đầu đã đề xuất nhóm giải pháp đào tạo bồi dưỡng nghiệp vụ cho công chức tại đơn vị. Tuy nhiên, đào tạo bồi dưỡng công chức cần phải có kế hoạch lâu dài, tầm nhìn sâu rộng. Do hạn chế về mặt thời gian và trình độ, luận văn khó tránh khỏi những thiếu sót, tác giả mong nhận được sự đóng góp ý kiến của các Nhà khoa học, các Thầy, Cô giáo, các Nhà quản trị nhân lực và bạn bè, đồng nghiệp đề vấn đề này được tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chính phủ (2010), *Nghị định số: 18/2010/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.*
2. Chính phủ (2007), *Nghị định số: 15/2007/NĐ-CP về phân loại đơn vị hành chính cấp tỉnh và cấp huyện.*
3. Chính phủ (2010), *Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25 tháng 01 năm 2010, quy định những người là công chức.*
4. Triệu Văn Cường (2020), “*Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ở Việt Nam*”, Tạp chí Tổ chức Nhà nước.
5. Đảng cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
6. Lưu Hải Đăng (2012), “*Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đủ năng lực đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính giai đoạn 2011-2020*”,
Tạp chí Tổ chức Nhà nước ngày 21/04/2014.
7. Nguyễn Kim Diện (2006), “*Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước tỉnh Hải Dương*”, Luận án tiến sỹ kinh tế, Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.
8. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2007), “*Giáo trình quản trị nhân lực*”, Nxb Đại học kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
9. Trần Kim Dung (2006), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Thống kê, Hà Nội.
10. Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh (1994), “*Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế ở nước ta trong quá trình đổi mới cơ chế quản lý kinh tế*”, Đề tài khoa học cấp bộ Nhà nước KX.05, Hà Nội.

- 11.Đình Viết Hòa (2009), “*Phát triển nguồn vốn nhân lực – chiến lược tối ưu của nhà lãnh đạo*”, Tạp chí khoa học ĐHQGHN, kinh tế và kinh doanh 25 năm 2009.
- 12.Lương Xuân Khai (1994), "*Đào tạo lại đội ngũ lao động quản lý nhà nước về kinh tế trong bước chuyển sang kinh tế thị trường*", Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

13. Dương Thị Liễu (2005), “*Văn hóa kinh doanh và một số giải pháp xây dựng văn hóa kinh doanh*”, Tạp chí triết học trường Kinh tế quốc dân Hà Nội.
14. Hoàng Phê (2016), *Từ điển Tiếng Việt*, NXB Hồng Đức, Hà Nội.
15. Lê Chí Phương (2018), “*Tác động của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tới năng lực quản lý của cán bộ, công chức chính quyền cấp xã tại thành phố Cần Thơ*”, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
16. Quốc Hội (2019), *Luật công cán bộ, công chức*
17. Trần Huy Sáng (1999), “*Xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế ngoại thành (qua thực tế các quận ngoại thành Hà Nội)*”, Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
18. Đào Văn Thái (2014), “*Phát triển đội ngũ giảng viên các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính*”, Tạp chí Quản lý Nhà nước.
19. Nguyễn Hữu Thân (2007), *Quản trị nhân sự*, NXB LĐ-XH, Hà Nội.
20. Thủ tướng Chính phủ (2011), *Quyết định số 1216-QĐ/TTg, ngày 22-7-2011: “Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020”*.
21. Thủ tướng Chính phủ (2006), *Quyết định số: 40/2006/QĐ-TTg ngày 15/2/2006 “Về việc phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2006-2010”*.
22. Thủ tướng Chính phủ (2016), *Quyết định số: 163/2016/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 “Về việc phê duyệt đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2025”*.

23. Nguyễn Ngọc Vân (2007), “*Cơ sở khoa học của đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính theo nhu cầu công việc*”, Đề tài khoa học cấp Bộ, Bộ Nội vụ, Hà Nội.
24. Bùi Đức Thịnh (2019), “*Đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức của Bộ Lao động – Thương binh và xã hội*”, Luận án tiến sĩ, Học viện nông nghiệp Việt Nam, Hà Nội.

25. Đào Xuân Thái (2018), “*Quản lý hoạt động bồi dưỡng cán bộ công chức ngành nội vụ theo tiếp cận đảm bảo chất lượng*”, Luận án tiến sỹ, Trường Đại học Giáo dục, Hà Nội.

PHỤ LỤC

PHIẾU ĐIỀU TRA

Đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND quận Long Biên

Kính thưa ông/bà:

Tôi là Trần Thu Hiền, học viên lớp CH12, Chuyên ngành Quản trị nhân lực trường Đại học Công đoàn

Hiện tại, tôi đang thực hiện luận văn tốt nghiệp với đề tài "*Đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND quận Long Biên*". Vì vậy tôi xây dựng bảng câu hỏi dưới đây nhằm tìm hiểu về công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND quận Long Biên. Những ý kiến của ông/bà sẽ là những thông tin quý báu giúp tôi hoàn thành đề tài trên. Tôi rất mong nhận được sự hợp tác từ phía ông/bà.

Tôi xin cam đoan tất cả những thông tin này chỉ phục vụ cho mục đích học tập.

Xin chân thành cảm ơn!

PHẦN I: THÔNG TIN CÁ NHÂN

Họ và tên

Đơn vị công tác:

Vị trí việc làm:

Trình độ đào tạo:

Chuyên ngành đào tạo:

PHẦN II: NỘI DUNG

Xin ông/bà đánh dấu (x) vào ô lựa chọn tương ứng hoặc ghi nội dung vào chỗ trống:

Câu 1. Xin ông/ bà cho biết trình độ hiện tại của ông/bà?

- Trình độ lý luận chính trị

☐ Chưa qua đào tạo

☐ Sơ cấp

☐ Trung cấp _____ ☐ Cử nhân, cao cấp _____

- **Trình độ Tin học:**
- **Trình độ ngoại ngữ:**

Câu 2. Xin ông bà cho biết thâm niên công tác trong ngành của ông/bà?

- ☐ Dưới 5 năm ☐ 5-9 năm ☐ 10-30 năm ☐ Trên 30 năm

Câu 3. Ông/ bà nhận thấy công việc đang đảm nhận có phù hợp với năng lực cá nhân không?

- ☐ Năng lực bản thân chưa đáp ứng yêu cầu công việc
☐ Phù hợp với năng lực bản thân
☐ Chưa phát huy hết khả năng của bản thân

Câu 4. Ông/bà được cung cấp thông tin về các chương trình đào tạo, bồi dưỡng ở mức độ nào?

- ☐ Thường xuyên
☐ Bình thường
☐ Ít khi

Câu 5. Ông/ bà đã tham gia khoá đào tạo, bồi dưỡng nào do cơ quan tổ chức?

- ☐ Tên khoá học:
☐ Độ dài thời gian đào tạo:
☐ Hình thức đào tạo:

Câu 6. Lý do ông bà tham gia khóa đào tạo, bồi dưỡng do cơ quan tổ chức?

- ☐ Do cơ quan yêu cầu
☐ Do nguyện vọng cá nhân
☐ Cả hai yếu tố trên

Câu 7. Hình thức đào tạo của khoá học có phù hợp với Ông/bà?

- ☐ Phù hợp
☐ Không phù hợp
☐ Ý kiến khác

Câu 8. Cách thức truyền đạt của giảng viên:

- ☐ Dễ hiểu
- ☐ Không dễ hiểu

- ☐ Bình thường

Câu 9. Kiến thức, kỹ năng của khoá đào tạo đó có phù hợp với nhu cầu đào tạo của Ông/bà hay không?

- ☐ Phù hợp
- ☐ Không phù hợp
- ☐ Ý kiến khác

Câu 10. Ông/bà nhận thấy nhu cầu cần được bổ sung kiến thức, kỹ năng thuộc lĩnh vực nào?

- ☐ Đào tạo chuyên môn kiến thức bổ trợ
- ☐ Đào tạo quản lý nhà nước
- ☐ Đào tạo lý luận chính trị
- ☐ Cả ba
- ☐ Ý kiến khác

Câu 11. Mức độ áp dụng của kiến thức, kỹ năng được cơ quan đào tạo, bồi dưỡng vào công việc thực tế:

Mức độ áp dụng khóa đào tạo, bồi dưỡng	Chuyên môn nghề nghiệp	Lý luận chính trị	Tin học, ngoại ngữ
Nhiều			
Trung bình			
Ít			

Câu 12. Ông/ bà đánh giá cơ sở vật chất phục vụ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng như thế nào ?

- ☐ Kém
- ☐ Bình thường
- ☐ Tốt