Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

BỘ NỘI VỤ

TRƯỜNG ĐẠI HỌC NỘI VỤ HÀ NỘI

KHOA QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC LÀ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ TẠI HUYỆN MANG YANG, TỈNH GIA LAI

Khóa luận tốt nghiệp ngành	:	QUẢN TRỊ NHÂN LỰC
Người hướng dẫn	:	PGS. TS NGUYỄN THỊ SONG HÀ
Sinh viên thực hiện	:	LÝ THỊ MỸ HẠNH

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Mã số sinh viên	:	1805QTNA021
Khóa học	:	2018-2022
Lớp	:	1805QTNA

HÀ NỘI -

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

LỜI CAM ĐOAN

Đề tài *"Chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số tại huyện Mang Yang tỉnh Gia Lai"* là kết quả nghiên cứu do cá nhân tôi thực hiện, dưới sự hướng dẫn của PGS.TS Nguyễn Thị Song Hà. Các nội dung và số liệu trong bài được chọn lọc căn cứ theo tình hình thực tiễn của công tác đào tạo bồi dưỡng tại huyện Mang Yang, tỉnh Gia Lai. Nguồn tài liệu được sử dụng để hoàn thành đề tài được ghi cụ thể ở phần tài liệu tham khảo. Nếu phát hiện có bất kỳ sự gian lận nào, tôi xin chịu hoàn toàn trách nhiệm.

Gia Lai,

NGƠỜI THỰC HIỆN

Lý Thị Mỹ Hạnh

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

LỜI CẢM ƠN

Đề tài khóa luận này là sự đúc kết dựa trên những kiến thức khoa học mà tôi được tiếp thu trong thời gian học tập cùng với vốn kiến thức thu thập được từ thực tiễn. Với sự hỗ trợ và giúp đỡ quý báu từ nhiều nguồn khác nhau, đề tài "*Chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số tại huyện Mang Yang tỉnh Gia Lai*" đã được hoàn thành một cách trọn vẹn nhất.

Vì thế, lời cảm ơn đầu tiên tôi xin gửi đến Trường Đại học Nội vụ Hà Nội, gửi đến các Khoa cùng các thầy cô giáo đã tận tụy truyền tải những kiến thức bổ ích cho tôi trong quá trình học tập và nghiên cứu.

Tiếp đến, tôi xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến PGS. TS Nguyễn Thị Song Hà đã dành nhiều thời gian, công sức để giúp tôi định hướng đề tài nghiên cứu, triển khai vấn đề cũng như lựa chọn các phương pháp nghiên cứu đảm bảo tính khoa học khi giải quyết vấn đề.

Cùng với đó, lời cảm ơn này tôi muốn gửi đến toàn thể bạn bè, anh chị khóa trên đã truyền tải nguồn năng lực tích cực và nguồn động viên to lớn để tôi có tinh thần thoải mái, vui vẻ và dốc sức trong suốt quá trình nghiên cứu.

Tuy đã có nhiều cố gắng, nhưng quá trình nghiên cứu của bản thân còn nhiều hạn chế nên đề tài khóa luận không tránh khỏi những thiếu sót. Vì thế, tôi kính mong quý thầy/cô và những người quan tâm sẽ chỉ bảo, đóng góp ý kiến để tôi có cơ hội hoàn thiện đề tài hơn. Mặt khác, để nâng cao, bổ sung kiến thức để phục vụ công tác thực tế sau này. Một lần nữa, tôi xin chân thành cảm ơn!

NGƠ]ỜI THỰC HIỆN

Lý Thị Mỹ Hạnh

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

STT	Ký hiệu chữ viết tắt	Chữ viết đầy đủ
1	BCH	Ban chấp hành
2	BDCT	Bồi dưỡng chính trị
3	CB,CC	Cán bộ, công chức
4	DTTS	Dân tộc thiểu số
5	HĐND	Hội đồng Nhân dân
6	GDTX	Giáo dục thường xuyên
7	LLCT	Lý luận chính trị
8	QLNN	Quản lý Nhà nước
9	UBND	Ủy ban Nhân dân

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1. Số lượng cán bộ, công chức người DTTS tại huyện Mang Yang qua các năm 28

Bảng 2.2: Cơ cấu thành phần dân tộc của cán bộ, công chức là người DTTS tại huyện Mang Yang qua các năm 29

Bảng 2.3. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS tại huyện Mang Yang qua các năm 30

Bảng 2.4. Trình độ LLCT của đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS tại huyện Mang Yang qua các năm 30

Bảng 2.5. Trình độ QLNN của đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS tại huyện Mang Yang qua các năm 31

Bảng 2.6. Trình độ tin học, ngoại ngữ của đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS tại huyện Mang Yang qua các năm 32

Bảng 2.7. Hệ thống chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người DTTS trên địa bàn Tây Nguyên 34

Bảng 2.8: Đội ngũ giảng viên, giáo viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng CB,CC là người DTTS tại huyện Mang Yang qua các năm 38

Bảng 2.9: Kế hoạch chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người DTTS tại huyện Mang Yang qua các năm 41

Bảng 2.10: Phân công nhiệm vụ thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng CB,CC tại huyện Mang Yang 42

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN

LỜI CẢM ƠN

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

DANH MỤC BẢNG

MỞ ĐẦU 1

1. Lý do chọn đề tài 1

2. Lịch sử nghiên cứu 2

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu 4

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu 5

5. Phương pháp nghiên cứu 5

6. Giả thuyết khoa học 6

7. Đóng góp của đề tài 6

8. Bố cục của đề tài 7

CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ QUAN ĐIỂM CỦA ĐẢNG, NHÀ NƯỚC VỀ CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC LÀ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ 8

1.1. Một số khái niệm cơ bản 8

1.1.1. Khái niệm "Cán bộ", "Công chức" 8

1.1.2. Khái niệm "Dân tộc thiểu số", "Dân tộc thiểu số ít người" 8

1.1.3. Khái niệm "Cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số" 9

1.1.4. Khái niệm "Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức" 9

1.1.5. Khái niệm "Chính sách", "Chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức" 10

1.1.6. Khái niệm "Thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức" 11

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

1.2. Cơ sở lý luận về đào tạo, bồi dợỡng cán bộ, công chức là ngợời dân tộc thiểu số **12**

1.2.1. Đặc điểm của cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số ***12***

1.2.2. Nội dung của chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số ***14***

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

1.2.3. Vai trò đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số 16

1.2.4. Các nguyên tắc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức 17

1.2.5. Quy trình thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức .. 18

1.2.6. Hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức 20

1.2.7. Các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức 21

1.3. Quan điểm của Đảng, Nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số 23

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1 25

CHƯƠNG 2. CHÍNH SÁCH CỦA ĐẢNG, NHÀ NƯỚC VÀ KẾT QUẢ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC LÀ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ TẠI HUYỆN MANG YANG TỈNH GIA LAI ..26

2.1. Khái quát về huyện Mang Yang và đội ngũ cán bộ công chức người dân tộc thiểu số trên địa bàn huyện 26

2.1.1. Khái quát về huyện Mang Yang 26

2.1.2. Khái quát đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số tại huyện Mang Yang 27

2.2. Hệ thống hóa các văn bản pháp luật của Đảng, Nhà nước và chính sách về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số trên địa bàn các tỉnh Tây Nguyên, trong đó có huyện Mang Yang tỉnh Gia Lai 33

2.2.1. Các văn bản quy định về chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Đảng và Nhà nước 33

2.2.2. Hệ thống hóa các chính sách trên địa bàn các tỉnh Tây Nguyên trong đó có huyện Mang Yang tỉnh Gia Lai 33

2.3. Quá trình thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số tại huyện Mang tỉnh Gia Lai 35

2.3.1. Xây dựng kế hoạch triển khai thực thi chính sách đào tạo bồi dưỡng cán

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

bộ, công chức là người dân tộc thiểu số 35

2.3.2. Phân công, tổ chức thực thi chính sách đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số 41

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

2.3.3. Đôn đốc, theo dõi thực thi chính sách đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số *43*

2.3.4. Tổng kết, đánh giá quá trình thực thi chính sách đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số tại huyện Mang Yang *44*

2.4. Kết quả thực thi chính sách đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số tại huyện Mang Yang tỉnh Gia Lai và những hạn chế đang đặt ra **45**

2.4.1. Kết quả đạt được *45*

2.4.2. Hạn chế *48*

2.4.3. Nguyên nhân của hạn chế *50*

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2 **52**

CHƯƠNG 3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẰM HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC LÀ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ TẠI HUYỆN MANG YANG TỈNH GIA LAI **53**

3.1. Định hướng của tỉnh Gia Lai trong việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số giai đoạn 2023- 2025 và tầm nhìn 2030 **53**

3.2 Giải pháp hoàn thiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số tại huyện Mang Yang tỉnh Gia Lai **55**

3.2.1. Tiếp tục xây dựng chính sách về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số *55*

3.2.2. Đổi mới nhận thức của đối tượng tham gia đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số *56*

3.2.3. Đa dạng hình thức và đổi mới nội dung đào tạo, bồi dưỡng *56*

3.2.4. Nâng cao chất lượng hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng *57*

3.2.5. Đầu tư và đảm bảo kinh phí hợp lý, kịp thời cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số *58*

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

3.2.6. Đảm bảo hiệu quả thực hiện của các bước trong quy trình đào tạo, bồi dưỡng *59*

3.3. Một số kiến nghị, đề xuất **61**

3.3.1. Đối với cơ quan Trung ương *61*

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

3.3.2. Đối với cơ quan cấp tỉnh *61*

3.3.3. Đối với cơ quan, đoàn thể cấp huyện *62*

3.3.4. Đối với cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số *62*

TIỂU KẾT CHƯƠNG 3 **63**

KẾT LUẬN **64**

TÀI LIỆU THAM KHẢO **66**

PHỤ LỤC **68**

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Cán bộ, công chức giữ vai trò hết sức quan trọng – đây là những chủ thể không thể thiếu trong hoạt động quản lý hành chính Nhà nước, là chủ thể trực tiếp chăm lo đến đời sống nhân dân. Vì vậy, Đảng và nhà nước luôn đặt ra nhu cầu đội ngũ cán bộ, công chức đảm bảo các tiêu chuẩn về chất lượng theo quy định. Trước tình hình đó, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trở thành một yêu cầu tất yếu khách quan và là nhiệm vụ hàng đầu trong mọi cuộc cải cách.

Hơn nữa, sinh thời Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng nhấn mạnh rằng "*cán bộ là cái gốc của mọi công việc*". Đảng và Nhà nước ta cũng đã nhận thức được điều đó nên luôn coi trọng và đề cao vai trò, vị trí của đội ngũ cán bộ, công chức, đặc biệt là cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số trong công cuộc xây dựng, phát triển đất nước. Thông qua các kỳ Quốc hội, có thể thấy rằng từ trước đến nay, Đảng đã có nhiều chủ trương, chính sách nhằm đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số. Cụ thể, Nghị quyết số 24-NQ/TW ngày 12/03/2003 của Ban chấp hành Trung ương khóa IX, Đảng ta đã khẳng định "*th c hiện tốt công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, s d ng cán là người dân tộc thiểu số cho t ng*

v *ng, t ng dân tộc*"; Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ 7, Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XII chỉ r : "*Cấp*

ủy các cấp và người đứng đầu phải có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp, bố trí, tạo điều kiện, cơ hội phát triển cho cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số". Thủ tướng Chính Phủ đã ban hành có Quyết định 402/QĐ-TTg về Phê duyệt *Đề án Phát triển đội ngũ cán bộ công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới,* ngày 14/3/2016.

Theo đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở nước ta nói chung và công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số tại huyện Mang Yang tỉnh Gia Lai nói riêng đã có chuyển biến tích cực. Qua các báo cáo theo giai đoạn của Ủy ban nhân dân huyện Mang Yang, nhìn chung đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở địa phương ngày càng phát triển về số lượng và chất lượng. Đội ngũ cán bộ công chức người dân tộc thiểu số trên địa bàn đều có

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

bản lĩnh chính trị vững vàng; có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; trình độ, kiến thức và năng lực hoạt động thực tiễn Hơn nữa, Ủy ban nhân dân huyện đã thực hiện nhiều chính sách ưu tiên trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số, các chính sách này ngày càng được cải tiến, khoa học hơn; công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức người dân tộc thiểu số được quan tâm cụ thể với những đổi mới về nội dung, chính sách. Song, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số tại huyện Mang Yang còn gặp nhiều khó khăn. Về nhận thức của đội ngũ cán bộ, công chức chưa đồng đều, về điều kiện phát triển chính sách đào tạo, bồi dưỡng chưa thật sự tốt. Trước thực trạng trên, Đảng, Nhà nước cũng như tỉnh Gia Lai đã và đang chỉ đạo, hướng dẫn cơ quan cấp huyện đẩy mạnh xây dựng chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số theo sát tình hình thực tế, đáp ứng các yêu cầu của thời kỳ mới.

Nhờ vậy, trong những năm gần đây, chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số trên địa huyện Mang Yang không ngừng đổi mới và ngày càng hoàn thiện hơn. Trên nền tảng kiến thức được tích lũy trong quá trình học tập và tư liệu tại địa phương về đào tạo bỗi dưỡng cán bộ công chức. Tôi đã lựa chọn vấn đề "***Chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số tại huyện Mang Yang tỉnh Gia Lai***" làm đề tài nghiên cứu khóa luận tốt nghiệp đại học hệ đào tạo chính quy ngành Quản trị nhân lực.

2. **Lịch sử nghiên cứu**

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số là đề tài có tầm ảnh hưởng không chỉ đối với các cơ quan Nhà nước mà còn nhận được sự quan tâm đặc biệt của các học giả với nhiều bài viết, công trình nghiên cứu khoa học khác nhau. Một số bài viết, công trình được in dưới dạng sách như: tác giả Trần Xuân Sầm (1998) với cuốn "*Xác định cơ cấu và tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo chủ chốt trong hệ thống chính trị đổi mới*". Tác giả đã khẳng định rất r vị trí, vai trò của cán bộ và công tác cán bộ, đồng thời khẳng định tầm quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong bối cảnh đổi mới và hội nhập như hiện nay.

Tác giả Lê Thị Phương Thảo, Nguyễn Cúc, Doãn Hùng (2008) đã đồng chủ biên cuốn sách "*Xây d ng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số ở nước ta trong thời kỳ*

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa - Luận cứ và giải pháp" của Nhà xuất bản Lý luận chính trị, Hà Nội cũng đã nhìn nhận vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số. Trên cơ sở đi sâu nghiên cứu về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số ở nước ta để nhấn mạnh chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động của cả hệ thống chính trị ở các vùng dân tộc thiểu số ở nước ta hiện nay

Lê Mậu Lâm và cộng sự (2017) đã viết cuốn "*Xây d ng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số*". Trong bài, các tác giả đã chỉ ra những hạn chế của đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số và các nguyên nhân tương ứng. Các tác giả đã đặc biệt nhấn mạnh, trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, nguyên nhân do công tác đào tạo chưa gắn với nhu cầu, thực tiễn sử dụng cán bộ gây tác động không nhỏ đến hiệu quả của chương trình đào tạo. Ngoài ra, các tác giả đã chỉ ra đào tạo bồi dưỡng nếu không tăng về số lượng, nâng cao về chất lượng, thì đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số không những không đủ năng lực thực thi nhiệm vụ, hơn nữa điều này có thể trở thành lực cản đối với quá trình phát triển kinh tế, xã hội cũng như sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước, do đó cần phải xây dựng đội ngũ cán bộ đủ năng lực, trình độ, sâu sát và thấu hiểu đời sống nhân dân.

Bên cạnh đó, các đề tài nghiên cứu khoa học, luận văn, luận án nổi bật như: Trần Minh Lý (2007) với đề tài "*Xây d ng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã là người dân tộc Khme ở các tỉnh Tây Nam Bộ*"; Hoàng Minh Tùng (2014), *Đào tạo, bồi dưỡng công chức là người dân tộc thiểu số ở Gia Lai;* V Trí Thông (2019), "*Th c hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã là người dân tộc thiểu số t th c ti n tỉnh Đắk Lắk*" Phạm Hữu Hải (2017), "*Bồi dưỡng công chức cấp xã là người dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng*", Nguyễn Văn An (2017), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã người dân tộc thiểu số ở tỉnh Điện Biên trong điều kiện mới,* Lưu Tấn Lại (2017), *Giải pháp chính sách đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp xã người dân tộc thiểu số t th c ti n tỉnh Quảng Nam,* Briu Dết (2020), *Th c hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức cấp xã là người dân tộc thiểu số ở huyện Đông Giang, tỉnh Quảng Nam*; "*Đào tạo nguồn cán bộ, công chức cấp xã là người dân tộc thiểu số ở tỉnh Đắk*

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Lắk" - Luận văn Thạc sĩ Luật, của Lê Duyên Hà (2009) Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh. …

Nhìn chung, các bài viết, công trình nghiên cứu về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức được các tác giả nhìn dưới những góc độ khác nhau, nhưng cơ bản đều dựa trên cơ sở đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức để đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác quy hoạch, tổ chức thực hiện đào tạo, bồi dưỡng với hiệu quả tối ưu nhất. Có thể nói, với các bài viết, công trình nghiên cứu trên sẽ là nguồn tài liệu tham khảo hữu ích, giúp người đọc có cái nhìn từ tổng quát đến cụ thể cũng như từ lý luận đến thực tiễn về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nói chung và cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số nói riêng. Song, tính đến thời điểm hiện tại vẫn chưa có công trình nào đi sâu nghiên cứu về chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số tại huyện Mang Yang, tỉnh Gia Lai. Vì vậy, việc lựa chọn đề tài nghiên cứu của khóa luận này là hoàn toàn mới và cần thiết.

3. **Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

- *M c đích nghiên cứu*

Thông qua quá trình nghiên cứu lý luận và phân tích thực tiễn để chỉ ra những hạn chế cũng như nguyên nhân tạo nên bất cập trong quá trình xây dựng kế hoạch, tổ chức triển khai thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng. Từ đó xây dựng hệ thống giải pháp phù hợp nhằm hoàn thiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số tại huyện Mang Yang, tỉnh Gia Lai.

- *Nhiệm v nghiên cứu*

+ Hệ thống hóa cơ sở lý luận và căn cứ pháp lý về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số.

+ Nghiên cứu thực trạng thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số tại huyện Mang Yang.

+ Đánh giá quá trình thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số tại huyện Mang Yang. Chỉ ra những kết quả đã đạt được cũng như những hạn chế trong việc đào tạo, bồi dưỡng; đồng thời xác định nguyên nhân dẫn đến hạn chế trên.

+ Đề xuất giải pháp tương ứng với những nguyên nhân và hạn chế nhằm

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

hoàn thiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số trên địa bàn huyện Mang Yang, tỉnh Gia Lai.

4. **Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

- *Đối tượng nghiên cứu:* chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số tại huyện Mang Yang, tỉnh Gia Lai.

- *Phạm vi nghiên cứu:*

+Về nội dung: Khóa luận tập trung nghiên cứu cơ sở lý luận, pháp lý và quá trình thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số tại huyện Mang Yang tỉnh Gia Lai. Bên cạnh đó đánh giá hiệu quả của chính sách nói trên.

+ Về không gian: nghiên cứu thực tiễn tại tỉnh Gia Lai nói chung và huyện Mang Yang nói riêng.

+Về thời gian: nghiên cứu thực trạng đào tạo bồi dưỡng giai đoạn 2016-2022 và đề xuất giải pháp cho giai đoạn 2023-2025.

5. **Phương pháp nghiên cứu**

Để có thể hoàn thành quá trình nghiên cứu, đề tài khóa luận đã kết hợp nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau. Cụ thể các phương pháp như sau:

Phương pháp thu thập thông tin: Tiến hành thu thập thông tin từ nhiều nguồn tài liệu khác nhau như các văn kiện, nghị quyết của Đảng, Nhà nước; Báo cáo, đề án, các tài liệu thống kê của huyện Mang Yang và tỉnh Gia Lai… về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức nói chung và cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số nói riêng.

Phương pháp phân tích, tổng hợp: Trên cơ sở chia nhỏ nội dung về quá trình thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số trên địa bàn huyện Mang Yang để tiến hành nghiên cứu và phân tích các vấn đề được đặt ra. Từ đó có những tổng hợp và đánh giá vấn đề nghiên cứu.

Phương pháp khảo sát: Tiến hành khảo sát cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số đã tham gia đào tạo, bồi dưỡng và thủ trưởng/quản lý của các cơ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

quan/đơn vị tại huyện Mang Yang. Thu về được 87 phiếu phản hồi chất lượng chương trình đào tạo, bồi dưỡng và 13 phiếu đánh giá chất lượng cán bộ, công chức

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

thể hiện qua hiệu quả công việc sau đào tạo, bồi dưỡng. Từ đó rút ra những nhận x t, đánh giá đúng đắn về kết quả đạt được và những tồn tại, hạn chế trong quá trình thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số hiện nay.

Phương pháp xử lý số liệu: Căn cứ vào những số liệu thu thập được trong quá trình nghiên cứu để tổng hợp và thống kê lại đảm bảo tính chính xác, khoa học.

6. Giả thuyết khoa học

- Thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức bám sát theo quy trình cụ thể sẽ tạo nên sự đồng bộ và chặt chẽ trong các khâu thực hiện. Với tình hình là một huyện miền núi, chia thành nhiều xã nhỏ như huyện Mang Yang, thì quy trình thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số được xem là "khuôn mẫu" để các xã triển khai thực hiện. Từ đó mang lại sự thống nhất cũng như hiệu quả cao cho quá trình đào tạo, bồi dưỡng.

- Quá trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số đạt hiệu quả cao góp phần xây dựng chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức. Tạo nên nguồn cán bộ, công chức chuyên nghiệp, có năng lực chuyên môn đáp ứng các yêu cầu của nền công vụ. Ngoài ra, việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức góp phần gia tăng số lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong bộ máy hành chính nhà nước Việt Nam.

- Chất lượng cán bộ, công chức được nâng cao góp phần hình thành đội ngũ chuyên gia có thể tham mưu và hỗ trợ xây dựng các chính sách, chủ trương về kinh tế - xã hội, văn hóa, … tại địa phương, thúc đẩy sự phát triển toàn diện cho huyện Mang Yang nói riêng và tỉnh Gia Lai nói chung.

7. **Đóng góp của đề tài**

- Ý nghĩa lý luận

Đề tài khóa luận đã hệ thống hóa và phân tích r cơ sở lý luận, căn cứ pháp lý về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nói chung và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số nói riêng. Trên cơ sở đó có thể sử dụng làm

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

nguồn tài liệu tham khảo phục vụ cho quá trình học tập hay các hoạt động nghiên cứu có liên quan.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

- *Ý nghĩa th c ti n*

Trên cơ sở nghiên cứu thực tiễn, đề tài khóa luận đã đưa ra những kết luận và hệ thống giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số. Có thể sử dụng kết quả nghiên cứu làm nguồn tài liệu tham khảo cho việc xây dựng, triển khai, thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức người dân tộc thiểu số trên địa bàn huyện Mang Yang trong thời gian tới.

8. **Bố cục của đề tài**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục; nội dung chính của đề tài khóa luận bao gồm 3 chương:

Chương 1. *Cơ sở lý luận và quan điểm của Đảng, Nhà nước về chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số.*

Chương 2. *Chính sách của Đảng, Nhà nước và kết quả th c hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số tại huyện Mang Yang tỉnh Gia Lai.*

Chương 3. *Một số giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số tại huyện Mang Yang tỉnh Gia Lai*.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ QUAN ĐIỂM CỦA ĐẢNG, NHÀ NƯỚC VỀ CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC LÀ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1. Khái niệm "Cán bộ", "Công chức"

Tại khoản 1 Điều 4 Luật cán bộ, công chức - Luật số 22/2008/QH12 có định nghĩa *"Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu c , phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức v , chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở tỉnh, thành phố tr c thuộc trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh), ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện), trong biên chế và hưởng lương t ngân sách nhà nước"* [8, tr10].

Tại khoản 1 Điều 1 sửa đổi, bổ sung một số điều của luật cán bộ, công chức và luật viên chức - Luật số 52/2019/QH14 có định nghĩa *"Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển d ng, bổ nhiệm vào ngạch, chức v , chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong Luật 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 ph c v theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an, trong biên chế và hưởng lương t ngân sách nhà nước"* [8, tr10].

1.1.2. Khái niệm "Dân tộc thiểu số", "Dân tộc thiểu số ít người"

Có nhiều khái niệm khác nhau định nghĩa về dân tộc thiểu số, như:

Đại Từ điển Tiếng Việt định nghĩa: "*dân tộc thiểu số là dân tộc có số dân ít, cư trú trong cộng đồng quốc gia nhiều dân tộc (có một dân tộc đa số) sống trong v ng hẻo lánh, ngoại vi, v ng ít phát triển về kinh tế - xã hội*" [13, tr520].

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tại khoản 2 Điều 4 Nghị định 05/2011/NĐ-CP về công tác dân tộc định nghĩa: *"Dân tộc thiểu số là những dân tộc có số dân ít hơn so với dân tộc đa số trên phạm vi lãnh thổ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam"*. Khoản 2 Điều 4 Nghị

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

định 05/2011/NĐ-CP đã nêu: *"Dân tộc đa số" là dân tộc có số dân chiếm trên 50% tổng dân số của cả nước, theo điều tra dân số quốc gia.*

Tại khoản 5 Điều 4 Nghị định 05/2011/NĐ-CP về công tác dân tộc định nghĩa: *"Dân tộc thiểu số rất ít người là dân tộc có số dân dưới 10.000 người."*

Việt Nam có hơn 54 dân tộc anh em cùng sinh sống, trong đó dân tộc Kinh chiếm khoảng 86% dân số và được gọi là dân tộc đa số. Như vậy, khái niệm DTTS được hiểu là bao gồm 53 dân tộc trên toàn lãnh thổ (trừ dân tộc Kinh), mỗi dân tộc đều có những phong tục tập quán khác nhau, có ngôn ngữ riêng. Phần lớn dân tộc thiểu số nước ta tập trung sinh sống ở những khu vực biên giới, vùng sâu vùng xa, có điều kiện kinh tế khó khăn và hạn chế về các loại hình dịch vụ như chăm sóc sức khỏe, giáo dục…

Tại khoản 5 Điều 4 Nghị định 05/2011/NĐ-CP về công tác dân tộc định nghĩa: "Dân tộc thiểu số rất ít người là dân tộc có số dân dưới 10.000 người"

1.1.3. Khái niệm "Cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số"

Từ các khái niệm cán bộ, công chức và DTTS, có thể hiểu:

Cán bộ là người DTTS trong đề tài nghiên cứu này được hiểu là những người DTTS được bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở huyện - xã trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Công chức là người DTTS trong đề tài nghiên cứu này được hiểu là những người DTTS được tuyển dụng, bổ nhiệm vào một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc các cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở huyện - xã trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Từ đó có thể hiểu *"cán bộ, công chức dân tộc thiểu số" là những cán bộ, công chức được quy định tại Luật cán bộ, công chức đang công tác trong một tổ chức xác định của hệ thống chính trị, có thành phần xuất thân t các dân tộc thiểu số ở Việt Nam.* Trong một số văn kiện của Đảng và Nhà nước, cụm từ "cán bộ dân tộc thiểu số" được thay thế bằng cụm từ "cán bộ là người dân tộc thiểu số".

1.1.4. Khái niệm "Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức"

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Theo Từ điển Tiếng Việt của nhà xuất bản Hồng Đức, khái niệm đào tạo

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

được hiểu là "Làm cho trở thành người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định" [6, tr156].

Tại khoản 1 Điều 5 Nghị định 18/2010/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng công chức: "*Đào tạo là quá trình truyền th , tiếp nhận có hệ thống những tri thức, kỹ năng theo quy định của t ng cấp học, bậc học*".

Như vậy, có thể hiểu rằng, đào tạo là hoạt động có chủ đích, có tổ chức và được thực hiện theo một quy trình nhất định nhằm truyền đạt cho người học hệ thống kiến thức, kỹ năng mới. Hoạt động đào tạo được tổ chức trong các cơ sở giáo dục với thời gian, nội dung chương trình khác nhau và dành cho các cấp, bậc đào tạo khác nhau.

Nói đến khái niệm bồi dưỡng, Từ điển Tiếng Việt của nhà xuất bản Hồng Đức, định nghĩa bồi dưỡng là "*nuôi dưỡng thêm, làm cho người nào đó giỏi và tốt hơn*" [6, tr58].

Ngoài ra, tại khoản 2 Điều 5 Nghị định 18/2010/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng công chức: "*Bồi dưỡng là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc"*

Như vậy, bồi dưỡng được hiểu là hoạt động bổ sung, cập nhật thêm những kiến thức mới. Là hoạt động giúp nâng cao, bổ sung những phẩm chất nghề nghiệp, kinh nghiệm thực tiễn nhằm giúp người học hoàn thành nhiệm vụ được giao tốt hơn.

Từ những khái niệm trên, có thể kết luận: Đào tạo bồi dưỡng là một trong những hoạt động quan trọng của phát triển nguồn nhân lực nói chung và phát triển nguồn nhân lực hành chính công nói riêng. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức (CB,CC) là quá trình tổ chức học tập, rèn luyện cho đội ngũ CB,CC nhằm trang bị và nâng cao kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện công vụ; giúp đội ngũ CB,CC hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

1.1.5. Khái niệm "Chính sách", "Chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức"

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Đại Từ điển Tiếng Việt đưa ra khái niệm *"Chính sách là những chuẩn tắc c thể để th c hiện đường lối, nhiệm v . Chính sách được th c hiện trong một thời*

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

gian nhất định, trên những lĩnh v c c thể nào đó. Bản chất, nội dung và phương hướng của chính sách t y thuộc vào tính chất của đường lối, nhiệm v chính trị, kinh tế, văn hóa…" [13, tr417]. Theo James Anderson: "*Chính sách là một quá trình hành động có m c đích theo đuổi bởi một hoặc nhiều chủ thể trong việc giải quyết các vấn đề mà họ quan tâm*". Như vậy, có thể hiểu: Chính sách là chương trình hành động, là hệ thống nguyên tắc có chủ ý hướng dẫn các quyết định và các kết quả hợp lý do các nhà lãnh đạo hay nhà quản lý đề ra để giải quyết một vấn đề nào đó thuộc phạm vi thẩm quyền của mình được cơ quan quản trị thông qua trong một tổ chức.

Theo PGS. TS. Nguyễn Hữu Hải: "*Chính sách công là kết quả ý chí chính trị của nhà nước được thể hiện bằng một tập hợp các quyết định có liên quan với nhau, bao hàm trong đó định hướng m c tiêu và cách thức giải quyết những vấn đề công trong xã hội*" [7, tr13].

Căn cứ vào những quan điểm chính sách, chính sách công nêu trên và khái niệm đào tạo bồi dưỡng đã được đề cập trước đó, có thể nhận định chính sách đào tạo bồi dưỡng như sau: Chính sách đào tạo, bồi dưỡng CB,CC được hiểu là một tập hợp các quyết định có liên quan với nhau, nhằm lựa chọn mục tiêu và giải pháp thực hiện để nâng cao trình độ, năng lực, phẩm chất chính trị cho đội ngũ CB,CC trong thực thi công vụ, đáp ứng mục tiêu của tổ chức và yêu cầu phát triển của đất nước. Các chính sách đào tạo, bồi dưỡng được thể chế hóa bằng văn bản, chương trình, dự án thực hiện, áp dụng vào thực tiễn nhằm đạt được các mục tiêu theo định hướng.

1.1.6. Khái niệm "Thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức"

Thực thi có thể được định nghĩa theo nhiều cách khác nhau, hiểu đơn giản, thực thi là thực hiện, là tiến hành. Theo Mazmanian và Sabatier: *"Th c thi là th c hiện một quyết định chính sách cơ sở, thường được thể hiện trong một đạo luật, nhưng cũng có thể được thể hiện dưới hình thức các quyết định quan trọng của cơ quan hành pháp hoặc các quyết định của toà án. Theo lý tưởng, quyết định đó xác định vấn đề cần được giải quyết, quy định các m c tiêu cần theo đuổi và rất nhiều cách thức, định hình quá trình th c thi"* [10, tr2].

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Theo Amy DeGroff, Margaret Cargo: *"Th c thi chính sách công phản ánh một quá trình thay đổi phức tạp mà các quyết định của nhà nước được chuyển thành các chương trình, thủ t c, các quy định, hoặc các hoạt động nhằm đạt được những cải thiện xã hội"*. Ottoson và Green cho rằng: *"Th c thi là một quá trình lặp đi lặp lại, trong đó các ý tưởng được thể hiện trong chính sách công được biến đổi thành hành vi, được thể hiện thành hành động xã hội. Thông thường, hành động xã hội được biến đổi t chính sách nhằm đạt được s cải thiện xã hội; và thường được thể hiện phổ biến nhất dưới dạng các chương trình, thủ t c, quy định và hành động"* [10, tr3].

Như vậy có thể hiểu, thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là hoạt động nhằm đưa chính sách vào thực tiễn với đối tượng cụ thể là cán bộ công chức nói chung và cán bộ công chức là người dân tộc thiểu số tại đề tài này nói riêng, với mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp dứng nhu cầu của cá nhân và tổ chức

1.2. Cơ sở lý luận về đào tạo, bồi dợỡng cán bộ, công chức là ngợời dân tộc thiểu số

1.2.1. Đặc điểm của cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số

Về cơ bản, CB,CC là người DTTS có những quyền hạn, nhiệm vụ tương ứng với vị trí, chức danh mà họ đảm nhiệm và giống với toàn bộ những CB,CC khác. Song, đội ngũ CB,CC người DTTS có những đặc điểm riêng, nổi bật như sau:

- *Đội ngũ cán bộ, công chức là người DTTS chiếm tỉ lệ thấp so với tổng số cán bộ, công chức cả nước nhưng có xu hướng tăng:* Theo số liệu thống kê của Bộ

Nội vụ, tính đến tháng 4/2020 cả nước có khoảng 64 560 CB,CC là người DTTS, chiếm tỷ lệ 12,2% trong tổng CB,CC. Qua đó, có thể thấy sự chênh lệch r rệt về số lượng cán bộ, công chức dân tộc thiểu số và cán bộ, công chức dân tộc đa số (dân tộc Kinh). Trước thực trạng trên, Đảng và Nhà nước đã và đang có sự quan tâm sâu sắc để nâng cao tỷ lệ CB,CC người DTTS ở các cơ quan Nhà nước, các đơn vị sự nghiệp công lập từ Trung ương đến cơ sở và đặc biệt là các địa phương vùng DTTS. Chính vì vậy có thể khẳng định rằng, tuy số lượng đội ngũ CB,CC người DTTS còn chiếm tỷ lệ thấp nhưng có xu hướng tăng để hợp lý với tỷ lệ số dân DTTS trên cả

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

nước, tạo nên sự phù hợp và cân bằng trong quản lý Nhà nước cũng như phát triển xã hội.

- *Cán bộ, công chức người DTTS phân bố không đồng đều về mặt địa lý và thành phần dân tộc:* DTTS phân bố rải rác trên toàn lãnh thổ Việt Nam tuy nhiên tỷ lệ CB,CC người DTTS tập trung đông ở các vùng núi, biên giới, vùng sâu vùng xa. Có thể nói tỷ lệ số dân DTTS tỷ lệ thuận với tỷ lệ cán CB,CC người DTTS. Điển hình các vùng tập trung đông CB,CC người DTTS như các tỉnh biên giới phía Bắc, các tỉnh Tây Nguyên, song cán bộ, công chức tại các thành phố lớn, trực thuộc trung ương như Hà Nội, Hồ Chí Minh chủ yếu là người dân tộc Kinh. Ngoài ra, đội ngũ CB,CC người DTTS phân bố không đồng đều về thành phần dân tộc. Bởi sự chênh lệch về tỷ lệ dân số giữ các dân tộc nên một số DTTS rất ít người chưa có người nằm trong đội ngũ CB,CC.

- *Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS ngày càng được nâng cao:* Với điều kiện kinh tế khó khăn tại các vùng DTTS đã tác động tiêu cực đến sự phát triển về nhận thức, tư duy của người DTTS nói chung và CB,CC DTTS nói riêng. Tuy nhiên, với sự quan tâm của Đảng, Nhà nước thông qua các chính sách bám sát mục tiêu của từng giai đoạn và phù hợp với từng thời kỳ đổi mới thì chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức DTTS đã có sự cải thiện đáng kể. X t về năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và các kỹ năng cũng như kết quả thực hiện công việc, có thể nói tỷ lệ CB,CC người DTTS đạt chuẩn theo quy định tiêu chuẩn hiện hành của Bộ Nội vụ đối với cán bộ công chức là rất cao. Nhiều chức danh cán bộ chủ chốt và công chức là người DTTS vượt chuẩn, đạt trình độ đại học chuyên môn, cao cấp lý luận chính trị… Đối với một số ít chức danh cán bộ, công chức có học vấn thấp, không có bằng cấp chuyên môn cũng đã thường xuyên tham gia các lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức.

- *Cán bộ, công chức người DTTS thành thạo ngôn ngữ của người dân địa phương (chủ yếu là người DTTS), am hiểu tập t c truyền thống, tín ngưỡng tôn giáo, văn hóa của cộng đồng dân tộc mình. Song, d bị tác động bởi những tập quán lạc hậu, tiêu c c trong quá trình th c thi nhiệm v* . Phần lớn, CB,CC người DTTS xuất phát từ người DTTS tại địa phương, được sinh ra lớn lên và gắn bó với

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

cộng đồng dân tộc của mình, được tiếp xúc và thừa hưởng các tập tục truyền thống, tín ngưỡng tôn giáo cũng như văn hóa của cộng đồng ngay từ nhỏ; khi trở thành cán bộ, công chức họ công tác trên địa bàn dân tộc mình cư trú. Chính vì vậy, đội ngũ CB,CC DTTS rất thành thạo ngôn ngữ của người dân tộc thiểu số tại địa phương, hiểu được những khó khăn, thuận lợi của địa bàn, dân cư cũng như nắm bắt được tâm tư nguyện vọng của người đồng bào DTTS. Song, một bộ phận cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số có tâm lý trông chờ, ỷ lại vào tổ chức, vào các chính sách của Đảng, Nhà nước. Bên cạnh đó, cộng đồng người DTTS trọng tình hơn lý, họ sống phần lớn phụ thuộc vào cảm xúc và chính lối sống này đã phần nào tạo nên một bộ phận CB,CC người DTTS với phong cách làm việc thiếu kỷ luật, xuề xòa, đại khái. Hơn nữa, cán bộ, công chức người DTTS ít đòi quyền lợi, ít tranh đua chức vụ nên họ cũng dễ dàng rời bỏ vị trí công tác giữa chừng vì những lý do như: gia đình có sự kiện, bạn bè đến thăm hỏi, vợ không cho đi làm…

- Cán bộ, công chức người DTTS có nguy cơ bị các thế l c th địch lợi d ng, d phạm phải sai lầm: Với sự thật thà, nhẹ dạ cả tin của người DTTS nói chung và CB,CC DTTS nói riêng, các thế lực thù địch đã lợi dụng để thực hiện ý đồ chống phá Đảng, Nhà nước; thông qua việc tuyên truyền những thông tin không đúng sự thật, lưu hành những ấn phẩm có tính chất xuyên tạc, vu khống Việt Nam đàn áp tự do tôn giáo, vi phạm dân chủ, nhân quyền. Song, dưới sự đe dọa, lôi k o của các thế lực thù địch, cán bộ, công chức người DTTS dễ dàng "mắc bẫy", che giấu và tiếp tay cho các đối tượng phản động tổ chức đồng bào DTTS biểu tình chống phá chính quyền.

1.2.2. Nội dung của chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số

Đối với chương trình đào tạo CB,CC, nội dung đào tạo được quy định tại Điều 1 Quyết định 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ. Nội dung đào tạo CB, CC bao gồm đào tạo trình độ trung cấp, đào tạo trình độ cao đẳng, đào tạo trình độ đại học và đào tạo trình độ sau đại học. Các đối tượng và yêu cầu đào tạo trong mỗi trình độ được quy định cụ thể tại luật nêu trên. Nhìn chung, nội dung đào tạo phải phù hợp với vị trí việc làm, tình hình phát triển của mỗi vùng,

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

miền, nhu cầu của mỗi cơ quan, đơn vị…

+Đối với chương trình bồi dưỡng CB,CC, nội dung bồi dưỡng theo quy định tại Điều 16 Nghị định số 101/2017/NĐ-CP bao gồm có 05 nội dung: Một là lý luận chính trị; hai là kiến thức quốc phòng và an ninh; ba là kiến thức kỹ năng quản lý nhà nước; bốn là kiến thức quản lý chuyên ngành, chuyên môn, nghiệp vụ; năm là tiếng dân tộc, tin học, ngoại ngữ. Nhưng theo Nghị định số 89/2021/NĐ-CP đã sửa đổi quy định về nội dung bồi dưỡng CB,CC thì nội dung tiếng dân tộc, tin học, ngoại ngữ không còn là nội dung bồi dưỡng bắt buộc, mà căn cứ theo yêu cầu của vị trí việc làm, cán bộ, công chức, viên chức sẽ được bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng phù hợp. Các nội dung bồi dưỡng cụ thể như sau:

Lý luận chính trị: Bồi dưỡng nội dung LLCT là nâng cao hệ thống tri thức về lĩnh vực chính trị, trình độ LLCT theo tiêu chuẩn quy định cho cán bộ, công chức theo chức danh, chức vụ tương ứng. Đồng thời cập nhật nội dung các văn kiện, nghị quyết, đường lối của Đảng cho đội ngũ CB.CC nhằm đảm bảo xây dựng đội ngũ CB,CC có lập trường tư tưởng chính trị vững vàng, thái độ chính trị đúng đắn, phẩm chất đạo đức tốt.

Kiến thức quốc phòng và an ninh: bồi dưỡng kiến thức quốc phòng, an ninh nhằm nâng cao sự hiểu biết về đường lối, chủ trương, chính sách, phương thức, cách thức mà Đảng, Nhà nước đề ra để bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa, hiểu biết những kiến thức quốc phòng, an ninh cần thiết, trên cơ sở đó đề cao trách nhiệm của mỗi người góp sức lực, trí tuệ vào bảo vệ Tổ quốc.

Kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước: Thông qua việc bồi dưỡng các kiến thức, kỹ năng về tổ chức bộ máy nhà nước, cải cách hành chính, … nhằm xây dựng đội ngũ CB,CC vững mạnh, theo kịp những thách thức mà nền kinh tế thị trường đặt ra.

Kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm: đối với mỗi vị trí việc làm khác nhau sẽ có những yêu cầu, tiêu chuẩn riêng. Nói cách khác, kiến thức và kỹ năng đòi hỏi ở mỗi vị trí việc làm không hoàn toàn giống nhau, để có thể thực hiện tốt nhiệm vụ tại vị trí việc làm đó CB,CC cần phải bồi dưỡng, rèn luyện để có năng lực phù hợp.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tiếng dân tộc, tin học, ngoại ngữ: Tùy theo yêu cầu của vị trí việc làm, cán

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

bộ, công chức, viên chức sẽ được bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng phù hợp theo tiêu chuẩn quy định. Bồi dưỡng tiếng dân tộc đối với cán bộ, công chức công tác tại vùng đồng bào DTTS. Song, bồi dưỡng tin học, ngoại ngữ để phù hợp với xu thế hội nhập, toàn cầu hóa và mục tiêu xây dựng nền hành chính hiện đại.

1.2.3. Vai trò đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số

Ngoài vai trò của một CB,CC nói chung, thì CB,CC người DTTS là hình ảnh đại diện, là tiếng nói của cộng đồng dân tộc mình. Những chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước được cộng đồng nhân dân đồng bào DTTS tiếp nhận thông qua đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS. Hơn nữa, CB,CC là người DTTS đóng vai trò quan trọng trong việc nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của người đồng bào dân tộc mình, họ hiểu được những mong muốn của cộng đồng DTTS, do đó có thể mang những tâm tư nguyện vọng cũng như ý kiến đó đóng góp cho Đảng, Nhà nước để điều chỉnh quá trình xây dựng và thực hiện các chủ trương, chính sách ngày một hoàn thiện hơn.

Với vai trò của cán bộ, công chức người DTTS nêu trên, có thể thấy rằng việc đào tạo, bồi dưỡng CB,CC người DTTS là rất cần thiết. Như lời Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nói: "*Cán bộ là gốc của mọi công việc. Vì vậy, huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng*" và "*muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém*" [6, tr269.280]. Như vậy, để có đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS với năng lực và trình độ đạt tiêu chuẩn thì quá trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người DTTS phải đảm bảo các vai trò cụ thể như sau:

Đối với cán bộ, công chức:

- Thông qua hoạt động đào tạo và bồi dưỡng để nâng cao năng lực cũng như trình độ chuyên môn cho CB,CC trong bộ máy công quyền nói chung và CB,CC người DTTS nói riêng.

- Đào tạo và bồi dưỡng góp phần xây dựng đội ngũ CB,CC đáp ứng các tiêu chuẩn cần có của một nền hành chính; Tạo nên đội ngũ CB,CC làm việc với tác phong chuyên nghiệp.

- Đào tạo và bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu học tập và phát triển của đội ngũ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

CB,CC. Trên cơ sở tiếp xúc với những thuận lợi và khó khăn trong công việc, khi

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

tham gia đào tạo, bồi dưỡng, CB,CC người DTTS có thể cập nhật đổi mới tư duy, trình bày quan điểm, ý kiến của cá nhân và phát huy tính sáng tạo. Từ đó, tạo nên sự độc lập trong quá trình làm việc cũng như khả năng tự giác, điều này giúp CB,CC nâng cao hiệu quả thực thi công vụ.

Đối với người dân:

- CB,CC là người trực tiếp tiếp xúc và phục vụ nhân dân, song nhân dân bao gồm toàn thể cộng đồng các dân tộc, đủ mọi thành phần, lứa tuổi…và đặc biệt sự hiểu biết, nhận thức và cả cách giao tiếp của mỗi người dân là khác nhau. Chính vì vậy, quá trình đào tạo bồi dưỡng tạo nên đội ngũ CB,CC với tác phong làm việc chuyên nghiệp, linh hoạt, nói theo di chúc của Chủ tịch Hồ Chí Minh là đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CB,CC vừa "hồng" vừa "chuyên" điều này giúp cho nhân dân có trải nghiệm tốt về nền hành chính của nước nhà, tạo tâm lý thoải mái cho người dân khi đến các cơ quan Nhà nước cũng như các tổ chức chính trị. Từ đó các công việc của người dân cũng sẽ được giải quyết nhanh gọn và chính xác hơn.

Đối với Đảng và Nhà nước:

- Đào tạo và bồi dưỡng tạo nên đội ngũ CB,CC chuyên nghiệp, góp phần nâng cao hiệu quả thực thi công vụ, xây dựng một nền hành chính phát triển. Một khi nền hành chính đó và những cá nhân hoạt động trong đó thể hiện tốt vai trò, trách nhiệm sẽ góp phần xóa bỏ khoảng cách giữa CB,CC (đại diện cho chính quyền) và nhân dân, tạo thêm sự gần gũi, sự ủng hộ và tin tưởng trong lòng dân đối với Đảng, Nhà nước.

- Đào tạo bồi dưỡng là quá trình đổi mới, tiếp thu và chọn lọc những phát triển từ nhân loại nhưng cần phải phù hợp với yêu cầu cũng như các vấn đề thực tế của một đất nước. Chính vì vậy, qua các chương trình đào tạo bồi dưỡng sẽ giúp Đảng và Nhà nước đổi mới quan điểm, cập nhật và điều chỉnh các chính sách ngày càng hoàn thiện hơn.

1.2.4. Các nguyên tắc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Hiện tại chưa có quy định riêng về nguyên tắc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người DTTS. Vì vậy, căn cứ theo nguyên tắc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, tại Điều 3 Nghị định 101/2017/NĐ-CP. Khi thực hiện đào tạo

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

bồi dưỡng, cần lưu ý các nguyên tắc như sau:

- Căn cứ vào tiêu chuẩn ngạch công chức cũng như các chức vụ lãnh đạo, vị trí việc làm để xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng. Các kế hoạch đào tạo bồi dưỡng và nhu cầu phát triển nguồn nhân lực của các cơ quan, đơn vị phải gắn với công tác sử dụng và quản lý cán bộ, công chức.

- Đào tạo bồi dưỡng kết hợp tự học, tự tìm hiểu để nâng cao chất lượng học tập. Hơn nữa, tùy theo các vị trí việc làm khác nhau sẽ có những chương trình đào tạo, bồi dưỡng khác nhau, cân lựa chọn chương trình phù hợp để đảm bảo hiệu quả.

- Đào tạo, bồi dưỡng phải đảm bảo công khai, minh bạch và hiệu quả.

- Quá trình đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức cũng như các chức vụ lãnh đạo cần có sự phân công thực hiện và phân cấp r ràng. Đối với đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm cần đảm bảo sự cạnh tranh và phân công hợp lý.

Như vậy, các chương trình đào tạo, bồi dưỡng CB,CC nói chung và đào tạo, bồi dưỡng CB,CC người DTTS nói riêng cần phải tuân theo các nguyên tắc đã được quy định để đảm bảo tính nhất quán, đồng bộ cũng như đảm bảo mục tiêu đã được đặt ra.

1.2.5. Quy trình thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

Bước 1: Xây d ng kế hoạch triển khai th c thi chính sách đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức

Triển khai thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng CB,CC là quá trình diễn ra trong thời gian dài, đòi hỏi sự đầu tư về vật chất lẫn tinh thần. Vì vậy, xây dựng kế hoạch triển khai thực thi chính sách đào tạo bồi dưỡng CB,CC là một trong những bước làm đầu tiên, mang tính chất then chốt quyết định đến hiệu quả của chính sách đào tạo, bồi dưỡng.

Kế hoạch triển khai thực thi chính sách đào tạo bồi dưỡng CB,CC bao gồm nhiều nội dung khác nhau cần được dự kiến, xác định từ trước như: xác định nhu

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

cầu đào tạo, bồi dưỡng thông qua mục tiêu/chỉ tiêu đào tạo bồi dưỡng; dự kiến thời gian thực hiện; kế hoạch tổ chức, điều hành; kế hoạch phân công tổ chức thực hiện;

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

dự trù kinh phí; công tác quản lý, sử dụng cán bộ, công chức… mỗi một nội dung cần được xác định cụ thể và quy định thành văn bản r ràng để làm cơ sở cho các bước tiếp theo.

Bước 2: Phân công, phối hợp th c thi chính sách đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức

Phân công nhiệm vụ, phối hợp thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng là bước không thể thiếu trong quy trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nói chung và cán bộ, công chức là người DTTS nói riêng. Quá trình phân công cần phải trả lời những câu hỏi sau: "Phân công cho những cá nhân, tổ chức nào", "Có những nhiệm vụ gì cần phân công", "Chuyên môn, điểm mạnh, điểm yếu của các tổ chức, cá nhân được phân công là gì", "Từng tổ chức, cá nhân phù hộ với những nhiệm vụ nào" …? Điển hình một số cơ quan được phân công tổ chức thực hiện như: Phòng Nội vụ, Phòng tài chính – kế hoạch, Ủy ban huyện – xã – thị trấn, Trung tâm dạy nghề và Giáo dục thường xuyên, Trung tâm bồi dưỡng chính trị… Hơn nữa, tại bước này cần phải xác định được các hình thức hay phương pháp đào tạo, bồi dưỡng là gì? Giảng viên bao gồm những ai, được lựa chọn theo tiêu chí nào? Chi phí cho chương trình đào tạo, bồi dưỡng dự trù là bao nhiêu? Quá trình phân công, tổ chức thực hiện cần làm r những câu hỏi trên để xác định và có sự phân công phù hợp, tránh tình trạng chồng ch o, không r trách nhiệm hay không đủ năng lực thực hiện chính sách. Hơn nữa giữa các bên cần phối hợp thực hiện để đảm bảo hiệu quả thực hiện đạt mức tốt nhất có thể.

Bước 3: Đôn đốc, theo dõi th c thi chính sách đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức

Thực tế cho thấy, trong quá trình tổ chức triển khai thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng không phải cá nhân, cơ quan, đơn vị nào cũng làm tốt, làm đúng. Vì thế, hoạt động đôn đốc, theo d i thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người DTTS là phương pháp có thể thúc đẩy các chủ thể tham gia đào tạo nỗ lực hơn nữa trong thực hiện chính sách. Đôn đốc, theo d i có thể phòng ngừa, ngăn chặn những hành vi vi phạm quy định, nội quy, quy chế trong quá trình thực hiện. Việc đôn đốc, theo d i do các cơ quan, đơn vị, CB,CC có thẩm quyền thực

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

hiện thông qua các công cụ như nội quy, quy chế, quy định... nhằm làm cho các đối tượng tham gia thực hiện chính sách nâng cao ý thức và trách nhiệm trong việc thực hiện theo định hướng, kế hoạch của chính sách. Hơn nữa, thông qua theo d i quá trình thực thi của chính sách để phát hiện và điều chỉnh những sai phạm nếu có.

Bước 4: Tổng kết, đánh giá quá trình th c thi chính sách đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức

Tổng kết, đánh giá quá trình thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng CB,CC là hoạt động nhằm đưa ra những kết luận, nhận x t về kết quả thực hiện chính sách và hiệu quả của chính sách đối với các đối tượng liên quan.

Căn cứ trên những nội quy, quy chế về đào tạo, bồi dưỡng đã xây dựng trước đó để làm cơ sở so sánh và đánh giá các nội dung cần thiết. Chủ thể đánh giá có thể kết hợp sử dụng các văn bản quy phạm, văn bản liên tịch để có thể xem x t, đánh giá quá trình thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng CB,CC là người DTTS, đánh giá quá trình giảng dạy của đội ngũ giảng viên, đánh giá hiệu quả - chất lượng về khóa đào tạo. ... Tùy theo mỗi cơ quan, đơn vị quy định về những nội dung đánh giá khác nhau, song việc đánh giá cần phải đảm bảo tiêu chí khách quan, đánh giá công khai, toàn diện và đồng bộ.

Phương pháp đánh giá được sử dụng phổ biến là sử dụng bảng hỏi để khảo sát các đối tượng tham gia vào chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Nội dung bảng hỏi có thể đã được quy định tại các văn bản pháp luật hoặc có thể do bộ phận chuyên môn xây dựng và trình cá nhân, tổ chức có thẩm quyền phê duyệt.

1.2.6. Hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

Tại Điều 15 Nghị định 101/2017/NĐ-CP, quy định có 4 hình thức đào tạo, bồi dưỡng như sau:

+ Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức.

+ Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ, chức danh lãnh đạo, quản lý.

+ Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ, chức danh cán bộ, công chức cấp xã.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

+ Bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm.

Trên thực tế, các hình thức đào tạo bồi dưỡng chia thành:

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

+ Đào tạo, bồi dưỡng trong công việc: Thực hiện đào tạo trực tiếp tại nơi làm việc, dưới sự hướng dẫn của những cá nhân có kinh nghiệm, thông qua thực tế thực hiện công việc để đào tạo kiến thức, kỹ năng cho người học. Theo đó, cán bộ, công chức có thâm niên và trình độ cao sẽ kèm cặp, chỉ bảo cán bộ, công chức mới trong quá trình học tập cũng như làm việc.

Ưu điểm của đào tạo, bồi dưỡng trong công việc: Giúp cho quá trình lĩnh hội kiến thức, kỹ năng diễn ra nhanh chóng, dễ dàng hơn. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng trong công việc dễ tổ chức. Ít tốn k m chi phí, ít thời gian tổ chức thực hiện.

Nhược điểm của đào tạo, bồi dưỡng trong công việc: Lý thuyết không được hệ thống, trình tự người học khó tiếp thu. Người hướng dẫn không tận tụy chỉ bảo vì có thể học việc là mối đe dọa với công việc họ đang đảm nhiệm.

+ Đào tạo, bồi dưỡng ngoài công việc: Thực hiện đào tạo ngoài nơi làm việc thông qua các khóa đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn hoặc dài hạn, cử đi tham gia các hội nghị, hội thảo. … Đào tạo các nội dung về kỹ năng, nghiệp vụ thường áp dụng các khóa ngắn hạn; khóa đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn ít dùng hơn và thường áp dụng đối với lĩnh vực ngoại ngữ. Cán bộ, công chức sẽ có chứng chỉ sau khi hoàn thành khóa đào tạo, bồi dưỡng.

Ưu điểm của đào tạo, bồi dưỡng ngoài công việc: Được trang bị đày đủ và có hệ thống các kiến thức, lý thuyết và thực hành. Không ảnh hưởng tới thực hiện công việc.

Nhược điểm của đào tạo, bồi dưỡng ngoài công việc: Cần nhiều các phương tiện và trang thiết bị riêng phục vụ học tập. Tốn k m nhiều về chi phí, thời gian.

1.2.7. Các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

Các yếu tố chủ quan:

- *Cơ chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng:* Đây là yếu tố quan trọng, tạo nền móng và định hướng cho công tác xây dựng kế hoạch cũng như tổ chức thực hiện chương trình đào tạo, bồi dưỡng CB,CC. Cơ chế, chính sách được thể hiện qua các nghị định, nghị quyết, văn bản quy phạm pháp luật và cả các chương trình hành

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

động nhằm đạt được những mục tiêu cụ thể. Có thể dựa trên các chính sách đó để xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực;

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

để đôn đốc, kiểm tra công tác đào tạo, bồi dưỡng về nội dung, hiệu quả thực hiện.

- *Chất lượng nguồn nhân l c:* Nguồn tuyển dụng là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng của đội ngũ CB,CC; ảnh hưởng trực tiếp đến chiến lược, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và phát triển. Nếu trong tổ chức, người lao động đều có trình độ nhất định và có mong muốn học hỏi trau dồi kiến thức, cùng với đó được sự tạo điều kiện của lãnh đạo cơ quan thì công tác đào tạo, bồi dưỡng sẽ ngày càng được coi trọng và phát triển. Ngược lại, đội ngũ nhân lực với trình độ, kỹ năng hạn chế song không có tinh thần học hỏi sẽ gây khó khăn cho công tác đào tạo, bồi dưỡng.

- *Khung năng l c của vị trí việc làm:* Đây là cơ sở quan trọng giúp tổ chức quản lý nguồn nhân lực, là tiêu chuẩn để tuyển dụng, bố trí, đánh giá chất lượng đội ngũ nhân sự từ đó định hướng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu thực tiễn, đáp ứng các yêu cầu theo khung năng lực đã định sẵn.

- *Hệ thống cơ sở đào tạo bồi dưỡng:* Cơ sở hay các trung tâm đào tạo, bồi dưỡng bao gồm địa điểm tổ chức đào tạo, cơ sở hạ tầng, trang thiết bị, đội ngũ giảng viên… Để các khóa đào tạo, bồi dưỡng đều mang lại hiệu quả cao cần phải sắp xếp, lựa chọn hệ thống cơ sở đào tạo bồi dưỡng phù hợp, đảm bảo về chất lượng và số lượng đối với các tiêu chí đã kể trên. Ngược lại, điều kiện của cơ sở đào tạo thấp, thiếu thốn, hạn chế sẽ không đem lại hiệu quả cao cho chương trình đào tạo, bồi dưỡng.

- *Ngân sách đào tạo, bồi dưỡng:* Ngân sách ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tổ chức có thể chi trả cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Tùy theo vốn có của ngân sách sẽ quyết định đến quy mô đầu tư cho lớp học, cho chất lượng giảng viên, cho cơ sở vật chất trang thiết bị, tài liệu học tập… Hơn nữa, ngân sách được sử dụng đúng mục đích, đúng đối tượng cần đào tạo, bồi dưỡng sẽ đem lại kết quả như mong đợi cho tổ chức cũng như đội ngũ CB,CC.

- *Các yếu tố thuộc về người học:* Để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng phần lớn phụ thuộc vào yếu tố người học, với trình độ, nhận thức, động cơ, nhu cầu học tập. Các yếu tố thuộc về người học có định hướng đúng đắn sẽ mang lại chất

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

lượng thực sự cho các khóa đào tạo, bồi dưỡng. Ngược lại, người học tham gia với tâm lý đối phó, p buộc, bị động hay những thành phần có tư tưởng ỷ lại, dựa dẫm,

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

lợi dụng vào các chính sách chế độ ưu tiên của Đảng, Nhà nước mà không có tinh thần phấn đấu vươn lên sẽ gây nên sự lãng phí về thời gian, chi phí,… cũng như tác động trực tiếp đến hiệu quả của chương trình đào tạo, bồi dưỡng.

Các yếu tố khách quan:

- *Nhu cầu của xã hội:* Hiện nay, trong bối cảnh hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa, với nền kinh tế - xã hội không ngừng phát triển k o theo nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đặt ra những vấn đề cấp bách đối với toàn xã hội nói chung và khu vực hành chính công nói riêng. Đội ngũ CB,CC cần phải trang bị đầy đủ các nội dung, kiến thức mang tính xu thế của nhân loại, điển hình là kiến thức về tin học và ngoại ngữ; ngoài ra, những yêu cầu, đổi mới của từng vị trí việc làm ngày càng tăng lên. Để không bị loại bỏ và thay thế bằng những người có năng lực hơn, có nhu cầu đào tạo bồi dưỡng để phát triển hơn, đội ngũ CB,CC cần nâng cao hiểu biết, hoàn thiện bản thân để hội nhập với khu vực và thế giới.

- *Thị trường lao động:* Thị trường lao động luôn có sự chênh lệch giữa cung lao động và cầu lao động. Vì vậy, việc cạnh tranh vào làm trong nhà nước cũng trở nên rất gay gắt, theo quy luật nếu không đáp ứng yêu cầu thì bạn sẽ bị đào thải. Hơn nữa, tinh giảm biên chế đã và đang được thực hiện đồng bộ, để có thể tạo thế cạnh tranh giữa CB,CC trong cơ quan nhà nước và nguồn lao động trên thị trường thì đòi hỏi đội ngũ CB,CC hiện tại cần phát huy tinh thần học hỏi, tự trao dồi thêm kiến thức bằng việc tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực của bản thân.

1.3. Quan điểm của Đảng, Nhà nợớc về đào tạo, bồi dợỡng cán bộ, công chức là ngợời dân tộc thiểu số

Đảng và Nhà nước vẫn luôn giữ vững tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ nói chung và vấn đề đào tạo, bồi dưỡng CB,CC nói riêng – các vấn đề này luôn được đặt lên hàng đầu. Cũng chính vì vậy, Đảng và Nhà nước luôn có những quan điểm r ràng về đào tạo bồi dưỡng CB, CC. Cụ thể như sau:

Tại Hội nghị lần thứ 7, Ban chấp hành (BCH) Trung ương khóa XII xác định, để nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cần chủ động xây dựng hệ thống chiến lược về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đáp ứng yêu cầu,

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

nhiệm vụ của tình hình mới; Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng dành cho đội ngũ cán bộ cấp chiến lược; Tăng cường công tác quản lý nhằm đảm bảo chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, siết chặt kỷ cương, kỷ luật học tập, khơi dậy tinh thần ham học, nhất là lý luận chính trị ở đội ngũ cán bộ; Hoàn thiện chế độ, chính sách đối với cán bộ tham gia đào tạo, bồi dưỡng Đảng, Nhà nước tiếp tục rà soát, bổ sung các quy định về chế độ, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Trong đó có cơ chế ưu tiên, khuyến khích đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ là người sinh sống ở vùng dân tộc thiểu số và vùng có điều kiện khó khăn.

Hội nghị lần thứ 4, BCH Trung ương Đảng khóa XIII đặt ra mục tiêu là *"tập trung xây d ng đội ngũ cán bộ các cấp có lý tưởng cách mạng, có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng, hết lòng ph ng s Tổ quốc, ph c v nhân dân, có năng l c, trình độ đáp ứng yêu cầu nhiệm v . Hội nghị nhận định công tác đào tạo, bồi dưỡng là một trong những khâu quan trọng của công tác cán bộ, tạo ra đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng l c, uy tín*" [2]. Ngoài ra, đối diện với tình hình mới diễn ra trong thực tiễn và yêu cầu thực hiện các nghị quyết, quy định của Đảng trong nhiệm kỳ XIII đặt ra nhiệm vụ đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Theo đó, cần chấn chỉnh công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng theo nền nếp, kỷ cương; đổi mới nội dung theo hướng đáp ứng nhu cầu kiến thức, kỹ năng của cán bộ theo vị trí công tác, khung tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý, đặc biệt chú trọng các nội dung về lý luận chính trị, tư tưởng lập trường, phòng, chống suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, tiêu chức, biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa".

Có thể thấy, Đảng và Nhà nước đã rất chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng CB,CC. Các quan điểm, chủ trương của Đảng nhằm tạo sự phát triển mạnh mẽ về chất lượng cũng như hiệu quả của chính sách đào tạo, bồi dưỡng. Dưới sự chỉ đạo, hướng dẫn của Đảng, các cấp chính quyền có cơ sở căn cứ để định hướng, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CB,CC phù hợp với tình hình hiện tại của đất nước.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Chương 1 đã hệ thống cơ sở lý luận và căn cứ pháp lý cơ bản về cán bộ, công chức là người DTTS cũng như đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số. Cụ thể các vấn đề được đề cập tới như một số khái niệm cơ bản; đặc biểm – vai trò của CB,CC là người DTTS; quy trình, nội dung, nguyên tắc, các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo, bồi dưỡng. Ngoài ra còn có hệ thống văn bản pháp luật và quan điểm định hướng của Đảng, Nhà nước trong việc đào tạo, bồi dưỡng CB,CC là người DTTS. Thông qua đó, cho thấy tầm quan trọng của đội ngũ CB,CC là người DTTS, tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người DTTS. Trên cơ sở chương 1 làm tiền đề quan trọng để đi sâu nghiên cứu, phân tích, đánh giá thực trạng chính sách đào tạo, bồi dưỡng CB,CC là người DTTS tại huyện Mang Yang, tỉnh Gia Lai.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

CHƯƠNG 2

CHÍNH SÁCH CỦA ĐẢNG, NHÀ NƯỚC VÀ KẾT QUẢ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC LÀ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ TẠI HUYỆN MANG YANG TỈNH GIA LAI

2.1. Khái quát về huyện Mang Yang và đội ngũ cán bộ công chức người dân tộc thiểu số trên địa bàn huyện

2.1.1. Khái quát về huyện Mang Yang

2.1.1.1. Lịch s hình thành, vị trí địa lý và địa giới hành chính

Lịch s hình thành và vị trí địa lý: Mang Yang là một huyện nằm ở sườn tây Trường Sơn của tỉnh Gia Lai. Ngày 21/8/2000 huyện Mang Yang được tách ra từ huyện Đăk Đoa theo Nghị định 37/2000/NĐ-CP của Chính Phủ. "*Mang Yang địa hình chiến lược nằm ở phía đông cao nguyên Pleiku t đèo Mang Yang đến giáp huyện Đăk Đoa; dọc hai bên nam, bắc quốc lộ 19 (t Quy Nhơn đi Pleiku) dài 27km*" [1, tr11]. Quốc lộ 19 chạy qua Mang Yang dài 27km, huyện là giao điểm của quốc lộ 19 và tỉnh lộ 670, tỉnh lộ 666 đi 5 xã phía nam của huyện.

Địa giới hành chính: Huyện Mang Yang giáp huyện K'bang ở phía bắc; giáp huyện Chư Sê và IaPa ở phía nam; phía đông giáp huyện Kông Chro và Đăk Pơ; phía tây giáp huyện Đăk Đoa. Diện tích tự nhiên của huyện Mang Yang là 1.127,8 km^2 với trung tâm huyện lỵ là thị trấn Kon Dơng. Qua quá trình chia tách, sáp nhập đến tháng 12/2020, toàn huyện Mang Yang có 11 đơn vị hành chính xã (xã Đak Trôi, Kông Chêng, Đe Ar, Kon Thup, Lơpang, Đak Djrăng, Đak Yã, Đak Tơlei, Đak Jota, Ayun, H'ra) và 1 thị trấn (thị trấn Kon Dơng). Trên địa bàn huyện có 106 thôn, làng, tổ dân phố (trong đó có 75 làng đồng bào các dân tộc thiểu số).

(Bản đồ hành chính huyện Mang Yang tại phụ lục 1)

2.1.1.2. Tình hình dân cư và kinh tế - xã hội

Dân cư: "*Dân cư huyện Mang Yang được chia làm hai bộ phận là bộ phận dân cư sống lâu đời (còn gọi là cư dân tại chỗ hay cư dân bản địa) chủ yếu là người dân tộc Bahnar chiếm 61% dân số toàn huyện; bộ phận dân cư mới là người Việt (Kinh)*" [1, tr39]. Tổng số dân cư trên địa bàn huyện tính đến cuối năm 2019 là 16.666 hộ với gần 70.000 khẩu, trong đó đồng bào DTTS là 9.183 hộ với hơn

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

40.000 khẩu. Người Bahnar thuộc dòng Nam Á, thuộc ngữ hệ Môn Khơme. Họ chia cộng đồng ra nhiều nhánh: Bahnar Kon Tum, Bahnar Tơlô, Bahnar Glar, Bahnar Roh, Bahnar Krem... Các nhóm có sự khác biệt ít nhiều về ngôn ngữ, sinh hoạt, phong tục tập quán. Người Bahnar ở huyện Mang Yang thuộc hai nhóm: nhóm Bahnar Glar ở vùng phía đông và Bahnar Roh ở vùng phía Nam. Họ cư trú tập trung thành làng, sống xen kẽ với người Kinh, buôn bán trao đổi cùng người Kinh nên có điều kiện tiếp thu qua lại những n t văn hóa dân tộc. Bên cạnh đó, cộng đồng người Kinh đến Gia Lai (cũng như huyện Mang Yang nói riêng) số đông ở thị trấn, dọc theo các trục giao thông, các đồn điền. Họ có kinh nghiệm, trình độ khoa học - kỹ thuật, nên cộng đồng này có những đóng góp nhất định đến việc phát triển kinh tế, xã hội, giữ vững ổn định an ninh chính trị trên địa bàn.

Kinh tế – xã hội: Trên địa bàn tỉnh Gia Lai nói chung và huyện Mang Yang nói riêng, nền kinh tế nông nghiệp giữ vai trò chủ đạo, đẩy mạnh phát triển sản xuất nông nghiệp theo hướng bền vững. Song, trong những năm gần đây huyện Mang Yang đã có bước đột phá trong phát triển kinh tế, đẩy mạnh phát triển dịch vụ, công nghiệp và tiểu thủ công nghiệp. Được sự chú ý của nhiều công ty, tập đoàn nước ngoài, huyện đã huy huy động vốn cũng như các nguồn lực đầu tư để quy hoạch và xây dựng cụm công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp. Về tình hình xã hội trong những năm gần đây có sự đổi mới toàn diện hơn. Chất lượng các loại hình dịch vụ như giáo dục, y tế, chăm sóc sức khỏe… được nâng cao từng ngày. Các chương trình định canh định cư đối với người đồng bào dân tộc thiểu số cũng đã ổn định, các chương trình an sinh xã hội, xóa đói giảm nghèo được chính quyền địa phương quan tâm và có kế hoạch cải thiện theo thời gian. Đặc biệt là các chính sách hỗ trợ vốn, hỗ trợ giống cây trồng vật nuôi để phát triển kinh tế; xây dựng nhà ở cho đồng bào khó khăn trên toàn huyện và đồng bào dân tộc thiểu để an cư. Nhờ vậy đời sống nhân dân trên địa bàn huyện Mang Yang được nâng cao về vật chất và cả tinh thần.

2.1.2. Khái quát đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số tại huyện Mang Yang

2.1.2.1. Về số lượng, thành phần dân tộc

Số lượng CB,CC người DTTS trong giai đoạn 2016-2022 có sự thay đổi qua

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

các năm. Tổng số có xu hướng giảm theo đề án tinh giảm biên chế. Số liệu cụ thể như sau:

Bảng 2.1. Số lợợng cán bộ, công chức ngợời DTTS tại huyện Mang Yang qua các năm

(Đơn vị: Người)

CB,CC	Năm 2016	Năm 2018	Năm 2020	Năm 2021	Tháng 1/2022
Cấp huyện	12	15	12	10	11
Cấp xã	81	83	79	79	76
Tổng số	**93**	**98**	**91**	**89**	**87**

Nguồn: Phòng Nội vhuyện Mang Yang

Tính đến thời điểm tháng 1/2022, Tổng số cán bộ và công chức toàn huyện 324 người, trong đó CB,CC là người DTTS có 87 người (chiếm tỷ lệ 26,85%); CB,CC nữ đồng bào DTTS: 07 người (chiếm tỷ lệ 2,16%). Cụ thể số lượng CB,CC cấp huyện: 86 người, DTTS 10 người (chiếm tỷ lệ 11,63%); CB,CC cấp xã: 238 người, DTTS: 77 người (chiếm tỷ lệ 32,35%).

Về thành phần dân tộc của đội ngũ CB,CC người DTTS:

Toàn huyện có tất cả 13 dân tộc anh em cùng sinh sống, trong đó đội ngũ CB,CC của huyện là DTTS giai đoạn 2016-2022 chỉ có 4 dân tộc được bổ nhiệm, tuyển dụng vào các vị trí chức danh khác nhau. Tỷ lệ cán bộ, công chức người dân tộc Bahnar chiếm tỷ lệ 62,07% tính đến thời điểm tháng 1/2022, xếp sau đó là tỷ lệ cán bộ, công chức người dân tộc Jrai và Mường lần lượt là 17,24% và 11,49%. Qua các năm, cán bộ, công chức người dân tộc Tày vẫn giữ tỷ lệ thấp nhất. Lý giải việc DTTS người Bahnar và Jrai có số lượng trong đội ngũ CB,CC của địa phương cao hơn các dân tộc khác vì nguồn gốc họ là người bản địa. Bên cạnh đó, một số dân tộc ít người khác từ phía Bắc di cư vào Gia Lai sau đó định cư và sinh sống cũng chiếm cơ cấu trong thành phần dân tộc cán bộ, công chức người DTTS như dân tộc Mường, Tày.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Bảng 2.2: Cơ cấu thành phần dân tộc của cán bộ, công chức là ngọời DTTS tại huyện Mang Yang qua các năm

Dân tộc	Năm 2016		Năm 2018		Năm 2020		Năm 2021		Tháng 1/2022	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Bahnar	65	69,89	74	75,51	65	71,43	54	60,67	54	62,07
JRai	23	24,73	18	18,37	13	14,29	16	17,98	15	17,24
Mường	0	0	2	2,04	5	5,49	9	10,11	10	11,49
Tày	5	5,38	4	4,08	8	8,79	10	11,24	8	9,20
Tổng số	**93**	**100**	**98**	**100**	**91**	**100**	**89**	**100**	**87**	**100**

Nguồn: Phòng Nội v huyện Mang Yang

2.1.2.2. Về chất lượng

Dựa trên báo cáo qua các năm của Phòng Nội vụ huyện Mang Yang về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trên địa bàn, có thể thấy chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS tăng liên tục qua các năm. Trong đó:

Về trình độ chuyên môn, nghiệp v :

Nhìn chung, trình độ chuyên môn nghiệp vụ ngày càng được nâng cao, với tỷ lệ CB,CC chưa đào tạo giảm dần qua các năm, tỷ lệ trình độ đại học chiếm khá lớn và có xu hướng tăng liên tục. Bên cạnh đó, trình độ cao đẳng chiếm tỷ lệ thấp và có xu hướng giảm, trình độ thạc sỹ đã được chú trọng đào tạo nhưng vẫn còn rất hạn chế so với chuẩn theo quy định. Tháng 1/2022 tỷ lệ chuyên môn nghiệp vụ trình độ Thạc sỹ chiếm 1,15%, có thể thấy tỷ lệ này rất nhỏ so với tổng số lượng 87 cán bộ, công chức. Song, trình độ đại học về chuyên môn, nghiệp vụ trong thời gian này được đánh giá rất cao, chiếm tỷ lệ 64,37%, Các số liệu cụ thể tại bảng sau:

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Bảng 2.3. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, công chức ngọời DTTS tại huyện Mang Yang qua các năm

Trình độ đào tạo	Năm 2016		Năm 2018		Năm 2020		Năm 2021		Tháng 1/ 2022	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Thạc sỹ	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,15
Đại học	29	31,18	35	35,71	42	46,15	48	53,93	56	64,37
Cao đẳng	9	9.68	13	13,27	11	12,09	7	7,87	3	3,45
Trung cấp	41	44,09	32	32,65	27	29,67	30	33,71	27	31,03
Chưa đào tạo	14	15,05	18	18,37	11	12,09	4	4,49	0	0
Tổng số	**93**	**10098**		**10091**		**10089**		**100**	**87**	**100**

Nguồn: Phòng Nội v huyện Mang Yang

Về trình độ lý luận chính trị:

Bảng 2.4. Trình độ LLCT của đội ngũ cán bộ, công chức ngọời DTTS tại huyện Mang Yang qua các năm

Trình độ đào tạo	Năm 2016		Năm 2018		Năm 2020		Năm 2021		Tháng 1/2022	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Cao cấp	0	0	0	0	0	0	1	1,12	3	3,45
Trung cấp	55	59,14	52	53,01	56	61,54	60	67,42	63	72,41
Sơ cấp	26	27,96	36	36,73	30	32,97	28	31,46	21	24,14
Chưa đào tạo	12	12,90	10	10,26	5	5,49	0	0	0	0
Tổng số	**93**	**10098**		**10091**		**10089**		**100**	**87**	**100**

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Nguồn: Phòng Nội v huyện Mang Yang

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Trong giai đoạn 2016-2022 UBND huyện đã chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng về LLCT theo đó CB,CC người DTTS được cử đi học tăng mạnh qua các năm. Tỷ lệ trình độ LLCT cao nhất là trung cấp LLCT bởi đa số đều là CB,CC chủ chốt hoặc trong độ tuổi quy định, có thâm niên công tác lâu năm. Trình độ cao cấp LLCT cũng đã được quan tâm đào tạo, bồi dưỡng nhưng đạt tỷ lệ thấp.

Về trình độ quản lý Nhà nước:

Những năm đầu của giai đoạn, UBND huyện Mang Yang không tập trung đào tạo ngạch chuyên viên cao cấp trình độ QLNN. Thay vào đó, trình độ trung cấp được chú trọng, chiến đa số và có xu hướng tăng đều qua các năm; tỷ lệ chuyên viên chính cũng có xu hướng tăng mạnh vào cuối giai đoạn. Mặt khác, giai đoạn 2018-2021 tỷ lệ trình độ QLNN ngạch chuyên viên giảm liên tục vì chương trình bồi dưỡng chủ yếu tập trung vào ngạch chuyên viên chính. Bên cạnh đó, tỷ lệ CB,CC người DTTS chưa đào tạo trình độ QLNN trên địa bàn huyện có tỷ lệ tương đối thấp và đặc biệt là tỷ lệ này đã được giảm triệt để trong năm 2022. Với việc tham gia trực tiếp vào các công việc chuyên môn của chính quyền cấp xã – huyện, trình độ QLNN của CB,CC người DTTS được nâng cao đã tạo điều kiện thuận lợi thực thi các nhiệm vụ.

Bảng 2.5. Trình độ QLNN của đội ngũ cán bộ, công chức ngọời DTTS tại huyện Mang Yang qua các năm

Trình độ đào tạo	Năm 2016		Năm 2018		Năm 2020		Năm 2021		Tháng 1/2022	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Chuyên viên cao cấp	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,15
Chuyên viên chính	17	18,28	22	22,45	23	25,27	39	43,82	35	40,23
Chuyên viên	46	49,46	58	59,18	53	58,25	41	46,07	51	58,62
Chưa đào tạo	30	32,26	18	18,37	15	16,48	9	10,11	0	0

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tổng số	**93**	**100**	**98**	**100**	**91**	**100**	**89**	**100**	**87**	**100**

Nguồn: Phòng Nội v huyện Mang Yang

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Về trình độ tin học, ngoại ngữ:

Có thể nói, trình độ tin học và ngoại ngữ là nội dung khó khăn nhất đối với CB,CC là người DTTS nói chung và CB,CC người DTTS trên địa bàn huyện Mang Yang nói riêng. Xuất phát từ nhu cầu hội nhập, tin học và ngoại ngữ ngày càng xuất hiện phổ biến trong công tác hành chính và quá trình thực thi công vụ của đội ngũ CB,CC. Giai đoạn 2016-2022, CB,CC người DTTS tại huyện Mang Yang có trình độ chứng chỉ tin học và ngoại ngữ (với các bậc chứng chỉ A/B/C) chiếm đa số và ngày càng được nâng cao nhất là về trình độ tin học. Trước những yêu cầu trong tình hình hội nhập quốc tế, công nghệ thông tin góp phần tạo thuận lợi cho quá trình làm việc của đội ngũ CB,CC. Đặc biệt với sự bùng nổ mạng lưới internet, CB,CC có thể khai thác nguồn thông tin, tư liệu một cách triệt để. Tuy vậy, tỷ lệ CB,CC chưa qua đào tạo, bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ, tin học trên địa bàn huyện Mang Yang vẫn còn cao. Trước tình hình này, đặt ra khó khăn cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng về trình độ tin học, ngoại ngữ đối với CB,CC người DTTS trên địa bàn trong thời gian tới.

Bảng 2.6. Trình độ tin học, ngoại ngữ của đội ngũ cán bộ, công chức ngọời DTTS tại huyện Mang Yang qua các năm

Trình độ đào tạo	**Năm 2016**		**Năm 2018**		**Năm 2020**		**Năm 2021**		**1/2022**	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Tin học										
Cử nhân	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,15
Chứng chỉ A/B/C	51	54,84	55	56,12	52	57,14	63	70,79	70	80,46
Chưa đào tạo	42	45,16	43	43,88	39	42,86	26	29,21	16	18,39
Tổng số	**93**	**100**	**98**	**100**	**91**	**100**	**89**	**100**	**87**	**100**
Ngoại ngữ (Tiếng Anh)										
Chứng chỉ A/B/C	50	53,76	48	48,98	43	47,25	50	56,18	66	75,86
Chưa đào tạo	43	46,24	50	51,02	48	52,75	39	43,82	21	24,14

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tổng số	**93**	**10098**	**10091**	**10089**	**100**	**87**	**100**

Nguồn: Phòng Nội v huyện Mang Yang

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

2.2. Hệ thống hóa các văn bản pháp luật của Đảng, Nhà nợớc và chính sách về đào tạo, bồi dợỡng cán bộ, công chức là ngợời dân tộc thiểu số trên địa bàn các tỉnh Tây Nguyên, trong đó có huyện Mang Yang tỉnh Gia Lai

2.2.1. Các văn bản quy định về chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Đảng và Nhà nước

Luật số 22/2008/QH12 ngày 13/11/2008 của Quốc hội về Luật cán bộ, công chức.

Luật số 52/2019/QH14 ngày 25/11/2019 của Quốc hội về Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức.

Quyết định 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ về Phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016

– 2025.

Quyết định 402/QĐ-TTg ngày 14/03/2016 của Thủ tướng Chính phủ về Phê duyệt Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới.

Nghị quyết 52/NQ-CP ngày 15/6/2016 của Chính phủ về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các DTTS giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2030.

Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 01/09/2017 của Chính phủ về Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

Nghị định 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

2.2.2. Hệ thống hóa các chính sách trên địa bàn các tỉnh Tây Nguyên trong đó có huyện Mang Yang tỉnh Gia Lai

Với sự quan tâm sâu sắc của Đảng, Nhà nước cũng như chính quyền địa phương, các chính sách đào tạo, bồi dưỡng CB,CC là người DTTS trên địa bàn các tỉnh Tây Nguyên ngày càng được chú trọng cải tiến khoa học hơn. Các chính sách

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

ban hành thông qua hệ thống văn bản pháp luật như đề án, kế hoạch, quyết định… cụ thể của từng địa phương.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Bảng 2.7. Hệ thống chính sách đào tạo, bồi dợỡng cán bộ, công chức là ngợời DTTS trên địa bàn Tây Nguyên

Tỉnh	Văn bản pháp luật tiêu biểu	Nội dung tợơng ứng
Kon Tum	- Kế hoạch 568/KH-UBND ngày 7/3/2017 của UBND tỉnh Kon Tum; - Kế hoạch 4325/KH-UBND ngày 19/11/2020 của UBND tỉnh Kon Tum.	- Thực hiện Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công viên chức người DTTS trong thời kỳ mới trên địa bàn tỉnh Kon Tum; - Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức viên chức tỉnh Kon Tum giai đoạn 2021-2025.
Đăk Lăk	- Kế hoạch 5835/KH-UBND ngày 12/8/2015 của UBND tỉnh Đăk Lăk; - Quyết định 836/QĐ-UBND ngày 8/4/2015 của UBND tỉnh Đăk Lăk.	- Thực hiện Quyết định 124/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt đề án tiếp tục củng cố, kiện toàn chính quyền vùng Tây Nguyên giai đoạn 2014-2020 trên địa bàn Đăk Lăk; -Ban hành Kế hoạch bồi dưỡng, cán bộ, công chức cấp xã là người DTTS.
Đăk Nông	- Quyết định 1987/QĐ-UBND ngày 15/12/2011 của UBND tỉnh Đăk Nông.	- Ban hành Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tỉnh Đăk Nông giai đoạn 2011-2015, định hướng năm 2020
Lâm Đồng	- Quyết định 902/QĐ-UBND ngày 16/11/2010 của UBND tỉnh Lâm Đồng; - Kế hoạch 5106/KH-UBND ngày 29/8/2016 của UBND tỉnh Lâm Đồng.	- Ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người DTTS các cấp giai đoạn 2010-2015; -Triển khai thực hiện Đề án phát triển đội ngũ CB,CC viên chức người DTTS trong thời kỳ mới của tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 2016-2020 và những năm tiếp theo.
Gia Lai	- Kế hoạch 06/KH-BDT 22/8/2012 của Ban Dân tộc tỉnh Gia Lai; - Quyết định 801/QĐ-UBND ngày 25/10/2016 của UBND tỉnh Gia Lai; - Kế hoạch 280/KH-UBND ngày 19/1/2017 Của UBND tỉnh Gia Lai.	- Đào tạo, bồi dưỡng CB,CC người DTTS tỉnh Gia Lai từ năm 2012-2020; - Ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CB,CC, viên chức tỉnh Gia Lai giai đoạn 2016-2020 và định hướng đến năm 2025; - Thực hiện Đề án phát triển đội ngũ CB,CC, viên chức người DTTS trong thời kỳ mới trên địa bàn tỉnh Gia Lai.

Có thể thấy, những năm gần đây tỉnh ủy các tỉnh khu vực Tây Nguyên đã ban hành và chỉ đạo tổ chức thực hiện đồng bộ các đề án, chính sách, quy chế, quy trình về công tác cán bộ nhằm củng cố, kiện toàn và từng bước xây dựng một đội ngũ cán bộ trong toàn bộ hệ thống chính trị, nhất là cán bộ người dân tộc thiểu số.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Qua từng năm, đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS trên địa bàn Tây Nguyên tăng lên về số lượng; chất lượng được nâng cao r rệt, đáp ứng căn bản các yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra.

Để tìm hiểu cụ thể hơn về chính sách đào tạo, bồi dưỡng CB,CC, đề tài sẽ đi sâu tìm hiểu về quá trình tổ chức triển khai, thực hiện đào tạo, bồi dưỡng CB,CC là người DTTS tại huyện Mang Yang tỉnh Gia Lai. Trong giai đoạn 2016-2022, Huyện ủy huyện Mang Yang đã có những mục tiêu, định hướng cho chính sách đào tạo, bồi dưỡng CB,CC người DTTS, thông qua các văn bản sau:

Đề án 132 /ĐA-UBND ngày 22 tháng 04 năm 2016 của UBND huyện Mang Yang về Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã giai đoạn 2016 – 2020;

Kế hoạch 855/KH-UBND ngày 13/6/2016 của UBND huyện Mang Yang về thực hiện Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức người DTTS trên địa bàn giai đoạn 2016-2020;

Kế hoạch 84/KH-UBND ngày 11/11/2016 của UBND huyện Mang Yang về thực hiện Nghị quyết số 52/NQ-CP của Chính phủ về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số giai đoạn 2016-2020, định hướng đến năm 2030 trên địa bàn huyện Mang Yang.

Kế hoạch 735/KH-UBND ngày 17/5/2021 của UBND huyện Mang Yang về thực hiện Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức người DTTS trên địa bàn giai đoạn 2021-2025;

2.3. Quá trình thực thi chính sách đào tạo, bồi dợỡng cán bộ, công chức là ngợời dân tộc thiểu số tại huyện Mang tỉnh Gia Lai

2.3.1. Xây dựng kế hoạch triển khai thực thi chính sách đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số

Dưới sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng bộ, HDND, UBND tỉnh Gia Lai và huyện Mang Yang; cùng với sự phối hợp của các ban, ngành, đoàn thể các cấp và nhận thức r vai trò của CB,CC người DTTS là hết sức quan trọng trong việc phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo An ninh – Quốc phòng, xây dựng hệ thống chính trị ở địa phương. Vì vậy, UBND huyện Mang Yang đã ban hành Đề án 132

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

/ĐA-UBND ngày 22 tháng 04 năm 2016 về Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã giai đoạn 2016 – 2020; Kế hoạch 855/KH-UBND ngày

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

13/6/2016 về thực hiện Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức người DTTS trên địa bàn giai đoạn 2016-2020. Một số vấn đề nổi bật trong khâu xây dựng kế hoạch chính sách đào tạo, bồi dưỡng CB,CC người DTTS của giai đoạn này như sau:

Về m c tiêu đào tạo, bồi dưỡng:

UBND huyện Mang Yang xác định mục tiêu chung của chính sách đào tạo, bồi dưỡng là tạo bước chuyển biến căn bản trong việc nâng cao năng lực đội ngũ CB,CC là người DTTS. Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng góp phần quan trọng vào việc xây dựng đội ngũ CB,CC chuyên nghiệp, vững vàng về chính trị, tinh thông nghiệp vụ, có đủ năng lực thực thi nhiệm vụ góp phần hoạt động của hệ thống chính trị hiệu quả. Ngoài ra các chính sách đào tạo, bồi dưỡng định hướng phù hợp với yêu cầu hội nhập quốc tế cũng như điều kiện của Việt Nam nói chung và nền kinh tế của huyện Mang Yang nói riêng.

Mặt khác, đối với từng đối tượng, chương trình đào tạo, bồi dưỡng đặt ra các mục tiêu cụ thể riêng:

+ Đối với CB,CC cấp huyện là người DTTS: Tập trung bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn quy định về trình độ LLCT; kiến thức , kỹ năng QLNN; kiến thức quốc phòng - an ninh; trình độ tin học, ngoại ngữ. Đến năm 2022, phấn đấu đạt tỷ lệ 100% CB,CC đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn quy định trước khi được bổ nhiệm, tuyển chọn. Đảm bảo hằng năm đạt tỷ lệ 80% CB,CC người DTTS được cập nhật kiến thức pháp luật; 60% - 70% CB,CC người DTTS được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ.

+Đối với CB,CC cấp xã là người DTTS: Đến năm 2020, đạt tỷ lệ 100% CB,CC cấp xã người DTTS có trình độ chuyện môn từ trung cấp trở lên; 80%

CB,CC người DTTS có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm. Hằng năm, phải đảm bảo tỷ lệ từ 50% - 60% CB,CC người DTTS được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ.

Về hình thức đào tạo, bồi dưỡng:

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Chính sách đào tạo bồi dưỡng CB,CC người DTTS trên địa bàn huyện Mang Yang được tổ chức linh hoạt thông qua các hình thức sau: CB,CC tham gia lớp đào

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

tạo bồi dưỡng tập trung do Huyện ủy liên kết với các cơ sở mở ra; đào tạo tập trung dài hạn qua việc phối hợp với các cơ quan/ đơn vị đào tạo cấp tỉnh như Trường Cao đẳng, Trường Chính trị để mở các lớp tại chức, chính quy cũng như liên thông trình độ…; đào tạo ngắn hạn trong 5-7 ngày, theo tháng, quý với hình thức tập trung hoặc không tập trung tại cơ sở đào tạo, bồi dưỡng. UBND huyện xác định các hình thức đào tạo phổ biến trong nội dung chuyên môn, nghiệp vụ là đào tạo dài hạn; nội dung về LLCT, QLNN, trình độ tin học, ngoại ngữ đào tạo ngắn hạn.

Trong giai đoạn 2016 – 2022, UBND huyện Mang Yang đã phối hợp với các cơ quan/đơn vị có liên quan mở được 12 lớp đào tạo, bồi dưỡng tập trung, thực hiện tổng số 247 lượt đào tạo, bồi dưỡng cho nhóm đối tượng chưa qua đào tạo, bồi dưỡng là chủ yếu, hơn nữa nhóm đối tượng ở trình độ thấp sẽ được tham gia bồi dưỡng nâng cao trình độ.

Về hệ thống cơ sở đào tạo:

- Địa điểm đào tạo và giảng viên: đào tạo, bồi dưỡng CB,CC nói chung và CB,CC là người DTTS nói riêng trên địa bàn huyện Mang Yang bao gồm đội ngũ

giảng viên, giáo viên là nhân lực các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của huyện Mang Yang như Trung tâm BDCT huyện, trung tâm dạy nghề và GDTX huyện. Ngoài ra còn có giảng viên tại các trung tâm cấp tỉnh phối hợp giảng dạy như trường chính trị tỉnh, trường cao đẳng sư phạm... Nhìn chung, đội ngũ giảng viên đều đảm bảo về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đảm bảo các yêu cầu về bằng cấp. Thực hiện yêu cầu nâng cao chất lượng giảng viên, hằng năm các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng đều cử giảng viên, giáo viên đi học nâng cao trình độ chuyên môn. Song đa phần là giảng viên trẻ với bề dày kinh nghiệm giảng dạy còn hạn chế.

UBND huyện Mang Yang phối hợp với các cơ sở đào tạo xác định kế hoạch về số lượng, chất lượng giảng viên, giáo viên phụ trách đào tạo, bồi dưỡng CB,CC là người DTTS trên địa bàn như sau:

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Bảng 2.8: Đội ngũ giảng viên, giáo viên tham gia đào tạo, bồi dợỡng CB,CC là ngợời DTTS tại huyện Mang Yang qua các năm

Đơn vị: Người

Cơ sở đào tạo	Số lợợng, chất lợợng giảng viên – giáo viên				
	Tổng số	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sỹ	Phó giáo sợ
Trường chính trị tỉnh Gia Lai	8	5	2	0	1
Trường cao đẳng sư phạm tỉnh Gia Lai	7	6	0	1	0
Trung tâm Bồi dưỡng chính trị huyện Mang Yang	7	5	2	0	0
Trung tâm Dạy nghề và GDTX huyện Mang Yang	11	9	2	0	0

Nguồn: Phòng Nội vhuyện Mang Yang

Với số liệu trên, có thể thấy số lượng giáo viên, giảng viên tại các cơ sở còn hạn chế nên khi phân công tham gia giảng dạy các lớp đào tạo bồi dưỡng gây nên tình trạng thiếu hụt giảng viên. Các cơ sở đào tạo phải hợp đồng với giáo viên THPT trên địa bàn để bổ sung.

- Cơ sở vật chất: Cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng ngày càng được quan tâm, dưới sự lãnh đạo của UBND huyện Mang Yang các cơ sở đào tạo từng bước được đầu tư. Trong giai đoạn 2016-2020, hệ thống cơ sở hạ tầng như giảng đường, thư viện, nhà nghỉ trưa cho CB,CC… trang thiết bị như máy chiếu, máy tính bàn, kết nối mạng,… đã có sự bổ sung và nâng cấp nhằm cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CB,CC nói chung và CB,CC người DTTS nói riêng.

Về kinh phí đào tạo:

UBND huyện Mang Yang xác định kinh phí chủ yếu cung cấp cho chương trình đào tạo, bồi dưỡng từ sự phân bổ của ngân sách Nhà nước. Nguồn kinh phí này chiếm 60% trong tổng kinh phí của chương trình đfao tạo. Đối với một số

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

chương trình đào tạo, bồi dưỡng có tính chất đặc biệt, Ngân sách nhà nước sẽ hỗ trợ 100%. Phòng Nội vụ huyện Mang Yang căn cứ theo tổng số kinh phí Nhà nước phân bổ để hướng dẫn các cơ quan/đơn vị lập kế hoạch kinh phí hàng năm. Thông thường kế hoạch sẽ được lập từ tháng 10 hằng năm để xác định dự trù kinh phí cho năm sau. Khi có tổng hợp kinh phí của các xã, thị trấn, phòng Nội vụ huyện kết hợp với phòng Tài chính huyện thống nhất phương án phân bổ kinh phí và trình Sở tài chính tỉnh phê duyệt. UBND cũng sẽ có kế hoạch hàng năm để điều chỉnh và bổ sung kinh phí, không để tồn đọng nhằm đảm bảo chính sách được thực hiện theo kế hoạch. Ngoài ra kinh phí đào tạo còn được xác định từ ngân sách của tỉnh Gia Lai, huyện Mang Yang (Chiếm khoảng 25%-30% tổng kinh phí) và sự đóng góp của cá nhân CB,CC được cử đi dự các khóa học chiếm tỷ lệ đáng kể (khoảng 10 - 15%).

Ngoài ra, UBND huyện Mang Yang cũng đã có những quy định cụ thể về chế độ đền bù kinh phí đào tạo. Căn cứ theo Điều 7, Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/09/2017 quy định trường hợp CB,CC được cử đi đào tạo, bồi dưỡng từ trình độ trung cấp trở lên bằng nguồn ngân sách nhà nước hoặc kinh phí của cơ quan quản lý, sử dụng CB,CC phải đền bù chi phí đào tạo khi thuộc một trong các trường hợp như tự ý bỏ học, bỏ việc…; Không được cơ sở đào tạo cấp văn bằng tốt nghiệp; Đã hoàn thành khóa học và được cấp văn bằng tốt nghiệp nhưng đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc khi chưa phục vụ đủ thời gian cam kết… Bên cạnh đó, chi phí đền bù và cách tính chi phí đền bù cũng như điều kiện được giảm chi phí đền bù được quy định cụ thể tại Điều 8 và Điều 9 của Nghị định nêu trên.

Về nội dung và đối tượng đào tạo, bồi dưỡng:

Đối tượng và nội dung đào tạo, bồi dưỡng được xác định chủ yếu trên chỉ tiêu đào tạo, bồi dưỡng hàng năm. Đồng thời căn cứ trên yêu cầu vị trí việc làm, nhu cầu của của CB,CC và trình độ hiện tại của họ để các cơ quan/đơn vị đề xuất số lượng tham gia đào tạo, bồi dưỡng. Khi có chỉ tiêu về đào tạo, bồi dưỡng, các cơ quan/đơn vị tiếp nhận và cho cá nhân CB,CC đăng ký nội dung tham gia, tiếp đó x t theo các điều kiện về thời gian, hiệu quả làm việc của CB,CC để các cơ quan/đơn vị

x m x t, phê duyệt và có đề xuất thêm. Cụ thể từng nội dung như sau:

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

+Đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn nghiệp vụ: đối tượng là các CB,CC người DTTS có nhu cầu. Các cơ quan/đơn vị dựa vào định hướng phát triển đội ngũ CB,CC của huyện để xem x t, lựa chọn đối tượng đưa đi đào tao, bồi dưỡng. Tính đến năm 2016 số CB, CC người DTTS chưa qua đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ là 14/93 người, chiếm 15,05% (Số liệu tại bảng 2.3).

+ Đào tạo, bồi dưỡng về LLCT: đối tượng là tất cả các CB,CC người DTTS chưa qua đào tạo về LLCT và cần nâng cao trình độ. Tính đến năm 2016 số CB,CC người DTTS chưa qua đào tạo LLCT là 12/93 người, chiếm 12,9%; Số CB,CC người DTTS có trình độ sơ cấp, trung cấp cần đào tạo nâng cao là 81/93 người, chiếm 87,1 % (Số liệu tại bảng 2.4).

+ Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng QLNN: Căn cứ theo định hướng phát triển chất lượng CB,CC của huyện, xác định các đối tượng chưa đáp ứng yêu cầu về trình độ, kỹ năng để đưa đi đào tạo. Đặc biệt chú trọng nhóm đối tượng chưa qua đào tạo, năm 2016 số lượng CB,CC người DTTS chưa qua đào tạo QLNN chiếm 32,26% tương ứng với 30/93 người (Số liệu tại bảng 2.5)

+ Đào tạo, bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học: đối tượng đào tạo là các CB,CC người DTTS chưa qua đào tạo và các CB,CC người DTTS có nhu cầu. Tính năm 2016, trình độ về tin học, ngoại ngữ của đội ngũ CB,CC người DTTS trên địa bàn huyện chiếm tỷ lệ đạt chuẩn thấp. Tỷ lệ CB,CC chưa qua đào tạo về Tin học chiếm 45,16%; tỷ lệ chưa qua đào tạo về ngoại ngữ chiếm 46,24% (Số liệu tại bảng 2.6)

Với thực trạng như trên, UBND huyện Mang Yang đưa ra kế hoạch về tổ chức lớp đào tạo, bồi dưỡng với nội dung đào tạo cụ thể. Kế hoạch các lớp đào tạo được khái quát tại bảng sau:

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Bảng 2.9: Kế hoạch chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người DTTS tại huyện Mang Yang qua các năm

Nội dung	Cơ sở thực hiện	Kế hoạch
Chuyên môn, nghiệp vụ	Trung tâm BDCT huyện phối hợp với các cơ quan cấp tỉnh, huyện	- Năm 2016 mở 1 lớp trình độ Đại học - Năm 2017 mở 1 lớp trình độ Trung cấp - Năm 2020 mở 1 lớp trình độ Thạc sĩ cho cán bộ huyện
Lý luận chính trị		- Năm 2016 mở 1 lớp trung cấp LLCT - Năm 2019 mở 1 lớp cao cấp LLCT
Kiến thức, kỹ năng QLNN	Trung tâm Dạy nghề và GDTX huyện phối hợp với các cơ quan cấp tỉnh, huyện	- Năm 2017 mở 1 lớp QLNN ngạch chuyên viên - Năm 2018 mở 1 lớp QLNN ngạch chuyên viên chính - Năm 2020 mở 1 lớp QLNN ngạch chuyên viên cao cấp
Ngoại ngữ		- Năm 2017 mở 1 lớp tiếng Anh chứng chỉ B - Năm 2018 mở 1 lớp tiếng Anh chứng chỉ A
Tin học		- Năm 2019 mở 1 lớp chứng chỉ tin học văn phòng - Năm 2020 mở 1 lớp tin học trình độ cử nhân

Nguồn: Phòng Nội v huyện Mang Yang

2.3.2. Phân công, tổ chức thực thi chính sách đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số

Để kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CB,CC người DTTS trên địa bàn hoạt động có hiệu quả, lãnh đạo UBND huyện Mang Yang và các ban ngành đã rất chú trọng đến công tác phân công, phối hợp thực thi chính sách đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số. Qua kế hoạch triển khai hoạt động đào tạo bồi dưỡng hằng năm của UBND huyện Mang Yang nhận thấy sự phân công mang tính cụ thể, đối với từng nhóm tập thể, ban ngành khác nhau sẽ đảm nhiệm những nhiệm vụ mang tính chuyên môn riêng biệt, song các nhiệm vụ này lại có tác động qua lại với nhau. Các cơ quan đơn vị như phòng Nội vụ huyện, phòng Tài chính – Kế hoạch huyện, ban Tổ chức Huyện ủy và các đoàn thể huyện, UBND huyện, các xã,

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

thị trấn và các cơ sở đào tạo cùng nhau phối hợp, thực hiện tốt các nhiệm vụ theo sự phân công trên song dựa vào thực trạng triển khai để tham mưu cho UBND huyện điều chỉnh lại kế hoạch, chính sách đào tạo bồi dưỡng.

Bảng 2.10: Phân công nhiệm vụ thực hiện chính sách đào tạo, bồi dợỡng CB,CC tại huyện Mang Yang

Cơ quan, Đơn vị	Phân công nhiệm vụ
Phòng Nội vụ huyện	- Chủ trì, phối hợp với Ban Tổ chức Huyện ủy: Hướng dẫn, đôn đốc các cơ quan, đơn vị triển khai thực hiện chương trình; Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CB,CC hằng năm để đạt được chỉ tiêu đề ra; - Phối hợp với Phòng Tài chính – Kế hoạch tham mưu UBND huyện trình UBND tỉnh, Sở Nội vụ cấp kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cho địa phương.
Phòng Tài chính – Kế hoạch huyện	- Chủ trì, phối hợp với Phòng Nội vụ và Ban Tổ chức Huyện ủy tổng hợp dự toán kinh phí hàng năm báo cáo UBND huyện trình HĐND nhân dân huyện, UBND tỉnh, Sở Tài chính phê duyệt để có nguồn kinh phí; Quản lý và cấp phát kinh phí kịp thời; theo d i, kiểm tra, quyết toán kinh phí theo đúng quy định.
Ban Tổ chức Huyện ủy và các đoàn thể huyện	- Tổ chức quán triệt nội dung của chính sách đào tạo, bồi dưỡng CB,CC người DTTS trên địa bàn huyện Mang Yang giai đoạn 2016 – 2020; - Rà soát chất lượng CB,CC thuộc thẩm quyền mình quản lý, trên cơ sở đó có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo từng năm đồng thời tăng cường công tác theo d i, kiểm tra tiến độ thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng đã được thông qua.
UBND huyện, các xã, thị trấn	- Xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng, quản lý, đánh giá, phân loại CB,CC hằng năm của đơn vị theo yêu cầu của cơ quan chức năng và chủ động phối hợp với các cơ quan quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng CB,CC triển khai thực hiện kế hoạch đào tạo của địa phương; - Phát hiện, giới thiệu cho Huyện ủy, UBND huyện những nguồn

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

	CB,CC có khả năng phát triển để cử đi đào tạo cao hơn; -Sắp xếp, bố trí thời gian và tạo điều kiện thuận lợi để CB,CC tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng. - Phân công, sử dụng CB,CC sau đào tạo, bồi dưỡng để cán bộ, công chức có điều kiện phát huy năng lực sở trường, chuyên môn đã được đào tạo, bồi dưỡng;
Trung tâm Bồi dưỡng chính trị huyện	- Phối hợp với các cơ quan cấp tỉnh, huyện xây dựng kế hoạch mở lớp, triển khai thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng: Sơ cấp, Trung cấp, Cao cấp lý luận chính trị; bồi dưỡng theo chức danh lãnh đạo, quản lý; bồi dưỡng tối thiểu bắt buộc hằng năm đối với cán bộ, công chức.
Trung tâm Dạy nghề và GDTX huyện	- Phối hợp với các cơ quan cấp tỉnh, huyện xây dựng kế hoạch mở lớp, triển khai thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng: trình độ tin học ngoại ngữ; Quản lý nhà nước; bồi dưỡng kiến thức quốc phòng an ninh.

Để kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CB,CC người DTTS trên địa bàn hoạt động có hiệu quả, lãnh đạo UBND huyện Mang Yang và các ban ngành đã rất chú trọng đến công tác phân công, phối hợp thực thi chính sách đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số. Qua kế hoạch triển khai hoạt động đào tạo bồi dưỡng hằng năm của UBND huyện Mang Yang nhận thấy sự phân công mang tính cụ thể, đối với từng nhóm tập thể, ban ngành khác nhau sẽ đảm nhiệm những nhiệm vụ mang tính chuyên môn riêng biệt, song các nhiệm vụ này lại có tác động qua lại với nhau. Các cơ quan đơn vị như phòng Nội vụ huyện, phòng Tài chính – Kế hoạch huyện, ban Tổ chức Huyện ủy và các đoàn thể huyện, UBND huyện, các xã, thị trấn và các cơ sở đào tạo cùng nhau phối hợp, thực hiện tốt các nhiệm vụ theo sự phân công trên song dựa vào thực trạng triển khai để tham mưu cho UBND huyện điều chỉnh lại kế hoạch, chính sách đào tạo bồi dưỡng.

2.3.3. Đôn đốc, theo dõi thực thi chính sách đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số

Dựa trên kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đã ban hành, các xã, thị trấn thực hiện

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

triển khai và có báo cáo về UBND huyện Mang Yang. Nhưng thực tế, quá trình triển khai không đảm bảo bám sát kế hoạch, hơn nữa có những trường hợp báo cáo khống, khai sai. Vì vậy công tác đôn đốc và theo d i thực thi chính sách là một nhiệm vụ nhất định phải có. Các cơ quan ban ngành theo sát quá trình thực hiện của các xã, thị trấn để đôn đốc những vấn đề liên quan đến chuyên môn của phòng ban mình. Ví dụ phòng Tài chính huyện sẽ đảm nhiệm việc theo d i quá trình chi tiêu của công tác đào tạo bồi dưỡng, nếu phát hiện những sai lệch về tiến độ phân bố ngân sách, hay chi tiêu không hợp lý, lãng phí cần phải kịp thời nhắc nhở các địa phương thực hiện; UBND các xã, thị trấn triển khai kế hoạch song cần phải theo d i các trung tâm đào tạo về quá trình giảng – dạy, chất lượng đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất… trong trường hợp cơ sở đào tạo có những nội dung không hợp lý cần có sự can thiệp, trao đổi để chỉnh sửa nếu cần; phòng Nội vụ huyện bao quát các tổ chức, đơn vị và các địa phương, cập nhật tình hình để báo về lãnh đạo UBND huyện. Trong giai đoạn 2016-2022, dưới sự chỉ đạo của Huyện ủy, công tác theo d i, đôn đốc thực thi chính sách đào tạo diễn ra đúng quy định, r ràng.

2.3.4. Tổng kết, đánh giá quá trình thực thi chính sách đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số tại huyện Mang Yang

Công tác tổng kết, đánh giá sau đào tạo được UBND huyện Mang Yang đảm bảo thực hiện định kỳ và phản ánh được kết quả của chương trình đào tạo một cách khách quan. Tất cả cán bộ, công chức người DTTS tham gia chương trình đào tạo, bồi dưỡng đều thực hiện trả lời mẫu phiếu khảo sát với các nội dung khác nhau. Bên cạnh đó, các thủ trưởng, quản lý đứng đầu cơ quan, đơn vị có CB,CC tham gia đào tạo sẽ thực hiện khảo sát đánh giá chất lượng CB,CC sau đào tạo. Thông qua việc đánh giá, giúp UBND huyện nắm được những mặt đã đạt được cũng như còn hạn chế của chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Từ kết quả đánh giá sẽ có tổng kết cụ thể, chân thật nhất về chất lượng của chính sách đào tạo, bồi dưỡng CB,CC người DTTS đã thực hiện, căn cứ theo đó để xây dựng những giải pháp khắc phục hạn chế, ngày càng hoàn thiện chính sách phù hợp với thực tiễn hơn. UBND huyện Mang Yang chủ yếu tập trung vào hai nội dung đánh giá như sau:

+ Phản hồi về chất lượng chương trình đào tạo bồi dưỡng: CB,CC sau khi

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

tham gia đào tạo, bồi dưỡng tại các trung tâm, cơ sở sẽ thực hiện đánh giá chất lượng của chương trình đã tham gia. UBND huyện Mang Yang sử dụng mẫu phiếu số 1 tại phụ lục 1 của Thông tư 10/2017/TT-BNV để thu thập phản hồi về chất lượng chương trình đào tạo bồi dưỡng. (Mẫu phiếu đánh giá tại phụ lục 2)

+Chất lượng cán bộ công chức thể hiện qua hiệu quả công việc sau đào tạo bồi dưỡng: Các đơn vị cơ/quan quản lý CB,CC người DTTS đã được đào tạo, bồi

dưỡng có nhiệm vụ phân công, sử dụng CB,CC sau đào tạo. Nhiệm vụ này cần đảm bảo sự phân công phải phù hợp với trình độ của CB,CC, tạo điều kiện để CB,CC phát triển năng lực để từ đó đưa ra đánh giá khách quan. Hơn nữa, để có đánh giá về hiệu quả công việc của CB,CC sau đào tạo toàn diện và cụ thể, UBND huyện Mang Yang sử dụng mẫu phiếu số 6 tại phụ lục 1 của Thông tư 10/2017/TT-BNV, thu thập thông tin về các tiêu chí/chỉ báo như thái độ của CB,CC sau đào tạo, bồi dưỡng; kỹ năng kiến thức; chuyên môn, nghiệp vụ. (Mẫu phiếu đánh giá tại phụ lục 2)

Qua quá trình khảo sát thực tế vào thời điểm tháng 9/2020, UBND tiến hành lấy phản hồi của 87 CB,CC về chất lượng chương trình đào tạo bồi dưỡng và đánh giá của 13 thủ trưởng/quản lý của các cơ quan/đơn vị đánh giá về chất lượng CB,CC thể hiện qua hiệu quả công việc sau đào tạo bồi dưỡng. Với mức độ đánh giá là j, k, l, m, n, o, p, q, r, s tương ứng theo mức độ từ rất k m đến rất tốt, nhìn chung tỷ lệ lượt đánh giá chiếm đa số tại hai nội dung ở mức r và s. Các chỉ tiêu nhỏ trong nội dung cũng có mức đánh giá chủ yếu là r và s. Bên cạnh đó, một số tiêu chí như tính cập nhật của nội dung, sự phù hợp của thời gian thực hiện, tính cân đối giữa nội dung với thời gian … vẫn có một số ít lượt đánh giá ở mức n và p. Kết quả cụ thể thu được tại bảng 2.11 phụ lục 3.

2.4. Kết quả thực thi chính sách đào tạo bồi dợỡng cán bộ, công chức là ngợời dân tộc thiểu số tại huyện Mang Yang tỉnh Gia Lai và những hạn chế đang đặt ra

2.4.1. Kết quả đạt được

Có thể thấy dưới sự chỉ đạo, lãnh đạo của UBND huyện Mang Yang, quá trình thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng CB,CC là người DTTS giai đoạn 2016 – 2020 đã chủ động bám sát kế hoạch, mục tiêu đã đề ra. Qua đó, đạt được những

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

kết quả nổi bật như sau:

Một là trên cơ sở bám sát chủ trương của Đảng, Quyết định của Thủ tướng Chính phủ, Nghị quyết của Tỉnh ủy cũng như các Đề án, Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CB,CC… UBND huyện Mang Yang cùng các cơ quan tham mưu đã kịp thời xây dựng Đề án, Kế hoạch về đào tạo, bồi dưỡng CB,CC nói chung và đào tạo, bồi dưỡng CB,CC người DTTS nói riêng áp dụng trên địa bàn huyện. Hơn nữa các văn bản của huyện đưa ra đều phù hợp với yêu cầu xây dựng nguồn nhân lực cho từng giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và đất nước. Trong quá trình thực hiện các cơ quan/đơn vị đều bám sát các văn bản chỉ đạo của cấp trên đảm bảo tiến độ thực hiện cũng như các mục tiêu đã đề ra.

Hai là thông qua Đề án, Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo giai đoạn đã được phê duyệt, UBND huyện Mang Yang đã quan tâm chỉ đạo các cơ quan/đơn vị cấp xã/huyện chủ động xây dựng được các kế hoạch, chương trình mang tính cụ thể đến các bộ phận chuyên trách. Hơn nữa, thông qua phân công nhiệm vụ r ràng, công tác thực hiện và phối hợp giữa các cơ quan/đơn vị có liên quan, các cơ sở đào tạo được đảm bảo tính chặt chẽ, đồng bộ. Kết quả bước đầu cho thấy việc tổ chức thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng CB,CC người DTTS trên địa bàn huyện đã xây dựng được đội ngũ CB,CC đáp ứng được các yêu cầu về tiêu chuẩn vị trí việc làm chuyên trách; đáp ứng kịp thời nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao của huyện cũng như yêu cầu của chương trình Cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011- 2022.

Ba là chính sách đào tạo, bồi dưỡng CB,CC người DTTS trên địa bàn huyện Mang Yang đã được triển khai thực hiện tuân theo quy trình cụ thể. Quy trình đầy đủ các bước cần có giúp cho công tác đào tạo, bồi dưỡng đi đúng hướng và đạt được hiệu quả cao. Hơn nữa, đội ngũ CB,CC tham gia đào tạo, bồi dưỡng chấp hành nghiêm túc các quy định cũng như yêu cầu của chính sách. Qua đó mang lại kết quả 100% CB,CC sau khi cử đi đào tạo, bồi dưỡng đã hoàn thành tốt nhiệm vụ học tập, công tác, đảm bảo được các tiêu chuẩn, điều kiện để quy hoạch , bổ nhiệm cán bộ, đáp ứng cơ cấu vị trí việc làm đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt.

Bốn là các chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng đã có sự kết hợp hài hòa giữa nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của cá nhân CB,CC với nhu cầu của cơ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

quan/đơn vị. Thông qua thực hiện đào tạo, bồi dưỡng góp phần nâng cao kiến thức, kỹ năng; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cũng như năng lực của CB,CC. Theo đó, từng bước đẩy mạnh hoạt động xây dựng bộ máy tổ chức tại địa phương ngày càng vững mạnh. Mặt khác, nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng đã tập trung đào tạo bồi dưỡng theo vị trí việc làm. Có sự kết hợp giữa học lý thuyết và thực hành nên quá trình học không bị nhàm chán. Kết qua đào tạo, bồi dưỡng qua các nội dung cụ thể như sau:

+ Đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn: UBND huyện đã cử đi học sau Đại học, trình độ Thạc sỹ cho 1 người; đào tạo chuyên môn trình độ Đại học 27 người; chuyên môn trình độ trung cấp cho 17 người; bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ lãnh đạo cấp phòng cho 36 người. Qua đó góp phần nâng cao năng lực đảm nhiệm của đội ngũ CB,CC người DTTS, tỷ lệ hoàn thành tốt công việc cũng như đảm bảo yêu cầu trong tình hình mới ngày càng tăng.

+Đào tạo, bồi dưỡng trình độ LLCT: Huyện Mang Yang đã cử cử đi học cao cấp LLCT cho 4 người, trung cấp LLCT cho 30 người. Thông qua học tập bồi

dưỡng LLCT giúp đội ngũ CB,CC người DTTS tại Mang Yang hiểu r hơn các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, đồng thời nâng cao nhận thức của CB,CC về sự nghiệp cách mạng.

+ Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng QLNN: Huyện Mang Yang đã cử đi bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng QLNN ngạch chuyên viên cao cấp cho 01 người; ngạch chuyên viên chính cho 19 người; ngạch chuyên viên cho 35 người. Qua đó đã bổ sung, cập nhật những kiến thức về nền hành chính nhà nước, cách thức và phương pháp QLNN cũng như nội dung QLNN trên các lĩnh vực cho đội ngũ CB,CC người DTTS trên địa bàn huyện. Góp phần cải cách nền hành chính minh bạch và nâng cao hiệu quả quản lý cho đội ngũ CBCC nói chung.

+Đào tạo, bồi dưỡng Tin học, Ngoại ngữ: Trong giai đoạn 2016 – 2020, UBND huyện đã khuyến khích, tạo điều kiện đào tạo, bồi dưỡng trình độ cử nhân

về tin học cho 1 người; cấp chứng chỉ tin học văn phòng cho 40 người, chứng chỉ ngoại ngữ (Tiếng Anh) cho 36 người. Qua đó đã xây dựng đội ngũ CB,CC người DTTS ngày càng chuyên nghiệp và hòa nhập với xu hướng hội nhập quốc tế

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Năm là công tác đánh giá sau đào tạo được thực hiện nghiêm túc, thu về được những nhận x t, ý kiến phản hồi mang tính thực tế, khách quan từ đội ngũ CB,CC tham gia đào tạo và các thủ trưởng/quản lý cơ quan/đơn vị sử dụng CB,CC đã đào tạo. Thông qua đó, UBND huyện và các cơ quan tham mưu nắm bắt được hiệu quả của chính sách đào tạo, bồi dưỡng, lưu ý những vấn đề còn hạn chế. Từ đó đưa ra giải pháp khắc phục và xây dựng định hướng đào tạo, bồi dưỡng trong giai đoạn đào tạo sau.

2.4.2. Hạn chế

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, chính sách đào tạo, bồi dưỡng CB,CC là người DTTS trên địa bàn huyện còn gặp nhiều khó khăn và hạn chế, cụ thể như sau:

Một là chính sách đào tạo, bồi dưỡng của UBND huyện Mang Yang chủ yếu tập trung đào tạo về chất lượng CB,CC người DTTS mà chưa phát triển được số lượng của đội ngũ này. Theo bảng 2.1 từ năm 2016 – 2020 số lượng CB,CC người DTTS có xu hướng giảm. Hơn nữa, trên địa bàn huyện có 13 DTTS nhưng chỉ có 4 dân tộc nằm trong đội ngũ CB,CC; tạo nên khó khăn trong việc quản lý, truyền đạt các chính sách đường lối pháp luật cũng như khó khăn trong giao tiếp, trao đổi giữa cán bộ với toàn thể đồng bào DTTS trên địa bàn huyện.

Hai là CB,CC người DTTS tham gia các lớp học tại chức, các lớp học tại địa phương, vừa học vừa làm nên đôi lúc chưa đảm bảo được thời gian tham gia học tập. Tuy rằng các cơ quan/đơn vị cử người đi đào tạo đã tạo điều kiện và khuyến khích CB,CC tham gia. Nhưng trong quá trình CB,CC tham gia đào tạo, bồi dưỡng vẫn phải đảm bảo công việc được giao, gây khó khăn cho CB,CC khi vừa phải hoàn thành khóa học vừa phải đáp ứng đủ khối lượng công việc tại cơ quan.

Ba là nội dung chương trình học đã được cấp chính quyền, cơ sở đào tạo quan tâm, có sự đổi mới, cập nhật nhưng chưa hoàn toàn bám sát với thực tế, mức độ đáp ứng của chương trình với yêu cầu thực tiễn công việc được học viên đánh giá chưa cao vẫn chiếm tỷ lệ lớn; mức đánh giá p và q còn chiếm số lượng nhiều (số liệu tại bảng 2.11 phụ lục 3). Hơn nữa, tính cân đối giữa nội dung lý thuyết và thực hành có sự chênh lệch, nội dung học còn nhẹ về kỹ năng, nặng về lý thuyết dẫn đến sự đáp ứng về các yêu trong kỹ năng thực thi công vụ của CB,CC trong điều kiện hội nhập hiện nay chưa cao.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Bốn là phần lớn giảng viên, giáo viên tại các cơ sở đào tạo tuổi đời còn trẻ, kinh nghiệm công tác còn hạn chế. Hơn nữa, với số lượng giảng viên, giáo viên như thực trạng phân bổ ở bảng 2.9 không đảm bảo đủ cho các lớp cũng như các nội dung đào tạo, bồi dưỡng nên nhiều giảng viên phải đảm nhiệm giảng dạy nhiều môn với khối lượng kiến thức tương đối lớn. Trong một số trường hợp, cơ sở đào tạo phải hợp đồng với giáo viên tại các trường THPT trên địa bàn mới có thể đảm bảo tiến độ dạy học. Bên cạnh đó, đội ngũ giảng viên, giáo viên chủ yếu là người dân tộc Kinh sống trên địa bàn tỉnh Gia Lai nhưng đến từ nhiều vùng miền khác nhau. Vì vậy có một số giảng viên với giọng điệu địa phương tạo nên khó khăn cho CB,CC người DTTS về nghe và hiểu.

Năm là tuy UNBD huyện đã có sự quan tâm và có thực hiện bổ sung, nâng cấp nhưng cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ học tập vẫn chưa đảm bảo về số lượng và chất lượng. Đặc biệt là các lớp bồi dưỡng tin học, hệ thống máy vi tính đã lâu năm, chất lượng máy hoạt động chậm gây ảnh hưởng tới trải nghiệm và kết quả học tập. Khu vực nghỉ trưa đối với CB,CC ở xa không đủ đáp ứng cho số lượng lớn CB,CC trên toàn huyện nói chung và CB,CC người DTTS nói riêng.

Sáu là nhận thức của CB,CC người DTTS trên địa bàn huyện không đồng đều, ý thức tự vươn lên của một bộ phận cán bộ chưa cao, trong họ tồn tại tư tưởng dựa dẫm vào Đảng, Nhà nước, địa phương và cộng đồng. Hơn nữa, một số CB,CC tham gia học tập nhưng không chú ý đến đến kết quả của quá trình học tập hay các kiến thức mà quá trình học mang lại. Song có một số CB,CC người DTTS quan trọng bằng cấp, đi học để đạt được những mục tiêu chỉ giúp ích cho cá nhân dẫn đến chất lượng sau đào tạo còn hạn chế.

Bảy là kinh phí đào tạo từ ngân sách nhà nước và tỉnh Gia Lai phân bổ cho huyện Mang Yang tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chưa đáp ứng được các yêu cầu thực tế. Một số trường hợp đến thời gian tổ chức lớp đào tạo nhưng nguồn kinh phí chưa về. Mặt khác, UBND huyện quy định đầu quý 4 hằng năm có sự điều chỉnh và bổ sung kinh phí, không để tồn đọng nhưng chưa đảm bảo thực hiện, dẫn đến chính sách thực hiện muộn hơn theo kế hoạch.

Tám là quy trình đào tạo, bồi dưỡng được xây dựng bám theo quy định,

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

nguyên tắc chung nhưng trên thực tế, trong quá trình thực hiện các bước vẫn còn tồn tại những bất hợp lý, chưa đảm bảo tính toàn diện. Điển hình thông qua công tác xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CB,CC là người DTTS được thực hiện định kỳ theo giai đoạn và mỗi năm nhưng chưa bám sát với công tác quy hoạch cán bộ. Hay công tác đánh giá chính sách đào tạo, bồi dưỡng, UBND huyện Mang Yang tập trung vào khảo sát, đánh giá hai nội dung là hiệu quả CB,CC người DTTS sau đào tạo thông qua thực hiện công việc và phản hồi của người học về chất lượng chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Song, chưa chú trọng đến khảo sát đánh giá về chất lượng cơ sở vật chất; CB,CC đánh giá về giảng viên, giáo viên; giảng viên, giáo viên đánh giá về CB,CC. Trên thực tế, tất cả các nội dung khác nhau đều có mặt hạn chế của nó, đặc biệt trong công tác đào tạo, bôi dưỡng việc khắc phục những hạn chế về cơ sở vật chất, về chất lượng giảng viên, quán triệt học viên là vô cùng cần thiết để đảm bảo hiệu quả khóa đào tạo đạt mức cao nhất.

2.4.3. Nguyên nhân của hạn chế

2.4.3.1. Nguyên nhân chủ quan

Nguyên nhân t cơ chế chính sách đào tạo, bồi dưỡng: Các cơ chế, chính sách hiện hành chưa có tính hoàn chỉnh và chưa đảm bảo sự toàn diện. Hệ thống chế độ ưu tiên, tạo điều kiện cho CB,CC người DTTS tham gia đào tạo bồi dưỡng chưa được phát huy tối đa, gây nên sự chồng ch o giữa việc học và làm. Bên cạnh đó, công tác tinh giản biên chế trong giai đoạn 2016-2020 đòi hỏi nguồn nhân lực đầu vào phải đảm bảo chất lượng, tiêu chuẩn theo quy định chung; hơn nữa tinh giản biên chế giúp sàng lọc những CB,CC yếu k m trong cơ quan/đơn vị. Vì vậy tác động đến hiệu quả của chính sách đào tạo bồi dưỡng nói chung và ảnh hưởng đến số lượng CB,CC là người DTTS (thực trạng qua các năm số lượng CB,CC người DTTS giảm).

Nguyên nhân thuộc về người học: Nhận thức của một bộ phận CB,CC người DTTS còn yếu k m, chưa đúng đăn. Có những đối tượng được cơ quan/đơn vị cử đi tham gia đào tạo, bồi dưỡng nhưng chưa thực sự coi trọng việc học và tự học để nâng cao năng lực, trình độ, còn có tâm lý ỷ lại vào chính sách ưu tiên của Đảng, Nhà nước và địa phương nên thiếu nỗ lực phấn đấu trong học tập cũng như tham gia

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

các lớp đào tạo, bồi dưỡng. Một số khác học tập mang tính đối phó, tham gia các lớp đào tạo bồi dưỡng không phải để nâng cao chất lượng về kiến thức, kỹ năng mà chủ yếu là để có bằng cấp đạt tiêu chuẩn lên chức, lên lương. Những đối tượng này đa phần là CB,CC người DTTS sinh sống tại vùng sâu vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn của huyện nên chưa có điều kiện để phát triển tư duy để thay đổi nhận thức của bản thân.

Nguyên nhân t nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng: Trên thực téchưa cs nội dung chương trình biên soạn riêng cho cán bộ, công chức người DTTS. Đối với CB,CC là người DTTS với nội dung chương trình nặng về lý luận đã tạo nên sự nhàm chán, không có hứng thú trong học tập. Hơn nữa, điều kiện để tổ chức các lớp thực hành chưa đảm bảo nên nội dung thực hành và lý thuyết chưa có sự cân đối cao.

Nguyên nhân t hệ thống cơ sở đào tạo: Về cơ sở vật chất và trang thiết bị có sự nâng cấp, bổ sung nhưng trước giới hạn của nguồn kinh phí, các cấp chính quyền cũng như cơ sở đào tạo không thể mang lại sự thay đổi tốt nhất cho người học. Về đội ngũ giảng viên tại cơ sở đào tạo đa số là giảng viên trẻ, trải nghiệm giảng dạy chưa nhiều nên còn thiếu kinh nghiệm, hơn nữa chủ yếu giảng viên là người dân tộc Kinh ít có cơ hội giao tiếp với đồng bào DTTS nên chưa hiểu tâm tư, nguyện vọng của người đồng bào DTTS nên trong quá trình giảng dạy chưa đảm bảo phương pháp truyền tải nội dung kiến thức phù hợp.

Nguyên nhân t ngân sách đào tạo, bồi dưỡng: Thủ tục, quy trình về đề nghị, tiếp nhận phân bổ ngân sách còn rườm rà, cần thời gian dài và trải qua nhiều thủ tục để có thể về đến địa phương, cơ sở tổ chức đào tạo, bồi dưỡng. Hơn nữa, cán sự phụ trách khâu phân bổ ngân sách thiếu sự linh hoạt gây nên thực trạng kinh phí không kịp đáp ứng kế hoạch đào tạo.

Nguyên nhân t việc không đảm bảo hiệu quả của các bước trong quy trình đào tạo, bồi dưỡng: Quá trình xây dựng, triển khai thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng CB,CC người DTTS của Đảng ủy, chính quyền địa phương ở một số xã trên địa bàn chưa thật sâu sắc, còn mang nặng tính hình thức. Năng lực, tầm nhìn của bộ phận tham mưu xây dựng quy trình chưa cao, thiếu sự thực tế. Quá trình chỉ đạo, giám sát của các bộ phận được phân công chưa thật sự sát xao, công tác đôn đốc và kiểm tra đánh giá đã được thực hiện nhưng không thường xuyên.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

2.6.3.2. Nguyên nhân khách quan

Nguyên nhân t nhu cầu của xã hội: Trong nền kinh tế toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế như hiện nay, luôn tạo ra những thay đổi, chuyển biến mới. Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng CB,CC cũng vì thế mà có vai trò vô cùng quan trọng, đặc biệt là đội ngũ CB,CC người DTTS để đẩy nhanh tiến độ hội nhập tri thức, phát triển bản thân đáp ứng nhu cầu mới của xã hội. Tuy nhiên, trước khó khăn về đời sống và nhận thức, một bộ phận không nhỏ CB,CC chưa bắt kịp so với các yêu cầu, đòi hỏi của tình hình mới, tạo trở ngại trong tổ chức thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng trên toàn quốc nói chung và huyện Mang Yang nói riêng.

Nguyên nhân t thị trường lao động: Trước tình trạng cạnh tranh giữa cung và cầu việc làm, đặc biệt khối nhà nước với lượng biên chế ngày một giảm, đòi hỏi người lao động muốn được tuyển dụng vào vị trí CB,CC nào đó cần phải trang bị lượng kiến thức, các chứng chỉ bằng cấp phù hợp. Song, thực trạng người DTTS dân trí thấp, nhận thức k m vẫn chưa được cải thiện, điều này lý giải cho số lượng CB,CC người DTTS trên địa bàn huyện so với tổng số DTTS trên địa bàn chưa đạt tỷ lệ quy định của Chính phủ.

Những nguyên nhân nêu trên đã có tác động lớn đến chính sách đào tạo, bồi dưỡng CB,CC người DTTS trên địa bàn huyện Mang Yang, không những làm giảm chất lượng, hiệu quả của chính sách mà còn làm giảm bớt sự nhiệt tình, hứng thú của người học và người dạy.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Chương 2 đã có những khái quát về tình hình huyện Mang Yang bao gồm kinh tế xã hội, dân cư, vị trí địa lý. Cũng như khái quát về số lượng và chất lượng đội ngũ CB,CC người DTTS trên địa bàn trong giai đoạn 2016-2020. Ngoài ra, chương 2 tập trung nghiên cứu quá trình thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người DTTS tại huyện Mang Yang tỉnh Gia Lai thông qua quy trình thực hiện. Kết hợp với nội dung hệ thống những chính sách đào tạo của tỉnh Gia Lai và huyện Mang Yang đã xây dựng để phân tích những kết quả đạt được và hạn chế cùng với nguyên nhân tương ứng. Việc phân tích cụ thể như trên sẽ là căn cứ đề xuất những giải pháp tại chương 3.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẰM HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC LÀ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ TẠI HUYỆN MANG YANG TỈNH GIA LAI

3.1. Định hướng của tỉnh Gia Lai trong việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số giai đoạn 2023- 2025 và tầm nhìn 2030

Căn cứ theo Quyết định 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 – 2025, Đảng ủy tỉnh Gia Lai xác định công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người DTTS gốc địa phương là khâu quan trọng, quyết định vào việc xây dựng chính quyền cơ sở vững mạnh, góp phần ổn định chính trị, tránh bạo loạn lật đổ, đưa vùng dân tộc phát triển nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho đồng bào DTTS, thực hiện tốt chính sách dân tộc của Đảng. Qua đó góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh, thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp nông thôn tỉnh Gia Lai. Chính vì thế, các định hướng trong việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trên toàn tỉnh nói chung và cán bộ, công chức là người DTTS tại các địa phương nói riêng trong giai đoạn tới được đặt lên hàng đầu. Trong đó:

- Định hướng chung của tỉnh:

+ Chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số cần được quan tâm và đẩy mạnh hơn nữa. Xây dựng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ngày càng nâng cao với trình độ LLCT, chuyên môn nghiệp vụ, QLNN và các kỹ năng về tin học, ngoại ngữ. Mặt khác, các nội dung đào tạo phải phù hợp với vị trí việc làm mà cán bộ, công chức đảm nhận.

+ Các huyện, xã, thị trấn đặc biệt là vùng đồng bào DTTS cần xây dựng kế hoạch nâng cao tỷ lệ cán bộ, công chức người DTTS trong thời gian tới. Song phải đảm bảo tỷ lệ so với số lượng biên chế được giao.

+Ngoài nâng cao chất lượng và số lượng đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS cần có kế hoạch quy hoạch cán bộ để trẻ hóa đội ngũ cán bộ là người DTTS đảm nhiệm vai trò thời kỳ mới.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

- *Định hướng c thể của tỉnh:* Ngày 31/3/2021, UBND tỉnh Gia Lai ban hành Kế hoạch 121/KH-UBND về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2020-2025, theo đó định hướng cụ thể của tỉnh như sau:

+ Tiếp tục thực hiện nội dung của Quyết định 801/QĐ-UBND ngày 25/10/2016 của UBND tỉnh Gia Lai về Ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CB,CC, viên chức tỉnh Gia Lai giai đoạn 2016-2020 và định hướng đến năm 2025; kết hợp triển khai thực hiện Kế hoạch 121/KH-UBND của UBND tỉnh Gia Lai về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2020-2025.

+ Thực hiện mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng đến năm 2025: 100% CB,CC người DTTS được đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn về chuyên môn từ trung cấp trở lên, trong đó trình độ đại học trên 50%, sau đại học trên 02%; Hằng năm ít nhất 60% CB,CC người DTTS được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp, đạo đức công vụ. Về LLCT: 100% công chức người DTTS có trình độ LLCT sơ cấp trở lên, 100% cán bộ có trình độ trung cấp trở lên. Về QLNN: đảm bảo đạt tỷ lệ 100% CB,CC người DTTS được bồi dưỡng kiến thức quản lý hành chính nhà nước. Về tin học: đào tạo bồi dưỡng 100% CB,CC người DTTS chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản.

Cùng với đó, trên cơ sở quyết định 1659/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 19/11/2019 về phê duyệt đề án "Chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2019 - 2030", Đảng ủy huyện Mang Yang xác định việc đào tạo, bồi dưỡng về trình độ ngoại ngữ đối với CB,CC nói chung và CB,CC người DTTS nói riêng là vô cùng cần thiết để đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế hội nhập, phát triển quốc tế. Cần phải có chính sách phù hợp để nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC người DTTS cũng như nhận thức trong họ về sự quan trọng của trình độ ngoại ngữ, làm nền tảng để họ có ý chí, động lực học tập, bồi dưỡng đáp ứng tiêu chuẩn. Mặt khác, đến năm 2030, cần tập trung đào tạo, bồi dưỡng CB,CC người DTTS theo hướng trẻ hóa, chuyên nghiệp, có chất lượng cao, có số lượng, cơ cấu hợp lý, bảo đảm sự chuyển giao thế hệ một cách vững vàng. Đồng thời, theo hướng bám sát yêu cầu nhiệm vụ cụ thể của cơ quan/đơn vị trong tình hình mới, gắn với tiêu chuẩn, chức danh đã được quy hoạch, đảm bảo tính đồng bộ, kế thừa và phát triển.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

3.2 Giải pháp hoàn thiện chính sách đào tạo, bồi dợỡng cán bộ, công chức là ngợời dân tộc thiểu số tại huyện Mang Yang tỉnh Gia Lai

3.2.1. Tiếp tục xây dựng chính sách về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số

Trên cơ sở các chính sách của Đảng, Nhà nước cũng như địa phương, có thể thấy hệ thống văn bản đã quy định r ràng về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nói chung và cán bộ, công chức người DTTS nói riêng nhưng thực tế vẫn còn nhiều bất cập. Các văn bản được ban hành thường xuyên và liên tục đã vô tình tạo nên sự chồng ch o về mục tiêu; thời gian thực hiện và các nội dung đào tạo, bồi dưỡng. Điều này gây khó khăn cho đối tượng triển khai thực hiện chính sách. Ngoài ra, thể chế của chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số chưa cụ thể, về cơ bản đã được quy định chung với các thể chế của đào tạo cán bộ, công chức nói chung. Chưa tạo được sự r ràng dành riêng và chuyên sâu cho cán bộ công chức người DTTS.

Vì vậy, UBND huyện Mang Yang cần chỉ đạo bộ phận chuyên môn rà soát lại toàn bộ các văn bản quy định về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức nói chung và đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức là người DTTS nói riêng. Chọn lọc những văn bản hiện hành, còn giá trị pháp lý và phù hợp với tình hình thực tế để làm cơ sở xây dựng những văn bản dành riêng cho đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người DTTS. Ngoài ra, căn cứ vào thực tế để điều chỉnh những hạn chế của các chính sách sao cho phù hợp với định hướng phát triển đội ngũ cán bộ, công chức cả chất và lượng.

Hơn nữa, cần chú trọng ban hành thêm những quy định về chế độ ưu tiên đối với cán bộ, công chức người DTTS tham gia đào tạo, bồi dưỡng. Đối với nhóm đối tượng cán bộ, công chức người DTTS có hoàn cảnh khó khăn, UBND huyện cần quan tâm và có chính sách hỗ trợ về kinh phí ăn uống, đi lại trong thời gian tham gia đào tạo, bồi dưỡng. Chính sách này sẽ tạo động lực cho đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS vượt qua khó khăn và nâng cao tinh thần học tập.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

3.2.2. Đổi mới nhận thức của đối tượng tham gia đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số

Đổi mới nhận thức của đối tượng tham gia công tác đào tạo, bồi dưỡng chính là nhận thức của đội ngũ CB,CC là người đồng bào dân tộc. Với thực trạng nêu trên, bên cạnh đội ngũ cán bộ, công chức nhiệt huyết với công việc, hăng say học tập phát triển bản thân thì vẫn còn một số có tâm lý trông chờ, ỷ lại vào những ưu tiên của địa phương, tham gia đào tạo bồi dưỡng không đảm bảo sự nghiêm túc. Cần thông qua các biện pháp khác nhau như tuyên truyền, tập huấn, tổ chức hội thảo… để tác động đến CB,CC người DTTS, nhấn mạnh đào tạo, bồi dưỡng là nhu cầu cần có để phát triển bản thân, phát triển công việc, qua đào tạo, bồi dưỡng góp phần nâng cao kiến thức, kỹ năng, chuyên môn nghiệp vụ. Việc nhận thức đúng đắn về mục đích và kết quả của quá trình đào tạo, bồi dưỡng nghiêm túc sẽ giúp họ nâng cao năng lực thực thi công vụ, làm chủ kiến thức. Ngoài ra, qua theo d i để đánh giá nhận thức, thái độ, năng lực và kết quả làm việc, học tập của cán bộ, công chức có tiến triển nhiều hay ít, đối với những cá nhân xuất sắc có thể cân nhắc khen thưởng, tăng lương hoặc bầu cử vào những vị trí cao hơn. Còn đối với nhóm CB,CC thiếu trách nhiệm, ỷ lại cần phải có những biện pháp răn đe, khiển trách để làm gương cho các CB,CC khác cũng như để bản thân người vi phạm không tái phạm nữa.

3.2.3. Đa dạng hình thức và đổi mới nội dung đào tạo, bồi dưỡng

Về hình thức đào tạo, bồi dưỡng, ngoài đào tạo tại chức có thể kết hợp đào tạo chính quy, tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ, công chức học tập và nghiên cứu sâu hơn về nội dung học. Hơn nữa, tùy theo nhu cầu của từng nội dung học cũng như điều kiện về thời gian và kinh phí, UBND huyện cân nhắc lựa chọn hình thức phù hợp để đạt được những mục tiêu đã đề ra.

Về nội dung đào tạo, căn cứ trên cơ sở kế hoạch và kết quả đào tạo bồi dưỡng của giai đoạn 2016-2022 để chọn lọc phát huy những kết quả đã đạt được cũng như khắc phục những hạn chế còn tồn tại. Việc đổi mới chương trình, nội dung đào tạo cán bộ công chức cần đặc biệt chú trọng đến sự cân đối giữa lý thuyết và thực hành. Trên cơ sở đó, UBND huyện Mang Yang chỉ đạo các cơ sở đào tạo có kế hoạch cụ thể về xây dựng, đổi mới tài liệu giảng dạy, linh hoạt thay đổi phương

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

pháp truyền tải kiến thức phù hợp với trình độ nhận thức, tiếp nhận của đội ngũ cán bộ, công chức. Cần xây dựng bộ tài liệu dành riêng cho cán bộ, công chức người DTTS, nội dung lý luận cần xây dựng dễ hiểu để cán bộ, công chức người DTTS dễ tiếp cận. Đặc biệt, trong tình hình đất nước hội nhập quốc tế, nội dung đào tạo cũng cần định hướng đổi mới theo chương trình hội nhập, kết hợp giữa việc nghiên cứu và tìm hiểu chứ không chỉ là kiến thức trên giáo trình, sách vở; từ đó mới có thể tạo hứng thú học tập cho người học.

3.2.4. Nâng cao chất lượng hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng

Hiệu quả của chính sách đào tạo, bồi dưỡng ít nhiều bị tác động bởi cơ sở hạ tầng, trang thiết bị phục vụ cho việc học hay đội ngũ giảng viên tham gia giảng dạy. Hiện nay, điều kiện tại các cơ sở và trung tâm đào tạo trên địa bàn huyện chưa đảm bảo đầy đủ và hiện đại để đáp ứng nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng ngày càng cao của chính sách. Vì vậy cần phải có giải pháp khắc phục những hạn chế của cơ sở đào tạo để nâng cao chất lượng đào tạo trong tương lai.

3.2.4.1. Xây d ng phương án cải thiện cơ sở hạ tầng, trang thiết bị đáp ứng ph hợp với nhu cầu học tập

UBND cần chú trọng phối hợp với các cơ sở, trung tâm đào tạo để đầu tư, cải thiện trang thiết bị, vật chất đáp ứng yêu cầu dạy - học theo trong giai đoạn hiện nay; đảm bảo sự tăng tiến cả về chất lượng và số lượng. Có thể xây dựng kế hoạch đầu tư theo định hướng phát triển bền vững, phục vụ lâu dài song còn phải tiết kiệm chi phí nhất có thể. Các kế hoạch về đầu tư và xây dựng cơ sở hạ tầng có thể xây dựng theo giai đoạn nhất định, trong 1 năm, 3 năm thậm chí là 5 năm. Song kế hoạch nào được triển khai phải thực hiện hoàn tất mới tiếp tục kế hoạch khác, tránh tạo nên tình trạng đầu tư tràn lan, nửa vời và gây lãng phí. Đối với những phương án đòi hỏi chi phí cao, cơ sở đào tạo cần cân nhắc kỹ lưỡng, lựa chọn những phương án thật sự cần thiết và đề xuất với UBND huyện để có sự tham mưu phù hợp. Nguồn kinh phí từ cơ sở đào tạo và huyện ủy rất hạn chế vì vậy cần phải kêu gọi sự hỗ trợ từ cơ quan cấp tỉnh, trung ương; giao lưu tương tác với các đơn vị doanh nghiệp trên địa bàn để trao đổi về điều kiện hỗ trợ…

Trong trường hợp các lớp học tập trung đông cần rà soát, phân bổ lại thời

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

gian để đáp ứng đủ số lượng phòng học; đối với những lớp đào tạo về nội dung tin học cần chia nhỏ số lượng học viên để phân bổ đồng đều việc thực hành trên máy.

3.2.4.2. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, giáo viên

Đội ngũ giảng viên tham gia giảng dạy trong chính sách đào tạo, bồi dưỡng CB,CC người DTTS đòi hỏi là những người am hiểu lý luận và có kinh nghiệm về công tác thực tiễn, do vậy cần tập huấn cho đội ngũ giảng viên để có sự trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm và kỹ năng giảng dạy, đặc biệt là đối tượng giảng viên trẻ. Có thể tổ chức những chương trình tập huấn định kỳ, bố trí giảng viên trẻ làm trợ giảng cho những giảng viên có bề dày kinh nghiệm, hoặc là sắp xếp đội ngũ giảng viên tham gia dự giờ để học hỏi kinh nghiệm lẫn nhau. Ngoài ra, UBND huyện có thể phối hợp với cơ sở đào tạo để xây dựng các chế độ đãi ngộ mang tính tìm kiếm, thu hút những cán bộ công chức đã được đào tạo cơ bản, có quá trình làm việc lâu năm với nhiều kinh nghiệm và năng lực giảng dạy đang công tác tại các cơ quan, đơn vị. Việc tìm kiếm, thu hút này nhằm thỏa thuận để đội ngũ cán bộ, công chức đó tham gia hỗ trợ giảng dạy tại các cơ sở, trung tâm đào tạo. Bên cạnh đó, có thể bố trí sắp xếp thời gian học giữa các lớp không quá tập trung vào cùng một thời điểm, thực hiện phân bố đồng đều các lớp trong thời gian cả năm để tránh trường hợp các lớp học đan xen, tập trung gây nên tình trạng thiếu giảng viên.

3.2.5. Đầu tư và đảm bảo kinh phí hợp lý, kịp thời cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số

Trên cở sở nguồn ngân sách nhà nước phân bổ hàng năm cho chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; cơ quan chuyên môn cấp huyện nắm bắt tình hình để đề xuất kế hoạch về chi phí gửi cơ quan chuyên môn cấp tỉnh phê duyệt. Đẩy nhanh tiến độ hoàn thành các thủ tục, giấy tờ về phân bổ, tiếp nhận nguồn ngân sách nói trên. Trong một số trường hợp cần linh hoạt để phân bổ kịp thời kinh phí về các địa phương, đảm bảo quá trình tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kịp thời theo kế hoạch.

Ngoài ra, đảm bảo kinh phí cho nhu cầu đào tạo bồi dưỡng cần có nhiều nguồn hỗ trợ khác nhau. Phòng Tài chính huyện tham mưu với UBND huyện để xây dựng kế hoạch chi hằng năm cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng kế hoạch trên cở sở theo tỷ trọng 60% từ ngân sách nhà nước, 30% từ ngân sách của

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

địa phương và 10% từ CB,CC tham gia chương trình, đảm bảo luôn có đầu vào để thực hiện chính sách đào tao, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người DTTS tại địa phương.

3.2.6. Đảm bảo hiệu quả thực hiện của các bước trong quy trình đào tạo, bồi dưỡng

3.2.6.1. Xây d ng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng trên cơ sở quy hoạch cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số

Quy hoạch cán bộ, công chức cần phải căn cứ trên mục tiêu và nhu cầu thực tế của chính sách đào tạo, bồi dưỡng. Thực tế cho thấy với đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu về năng lực quản lý, bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, gắn bó mật thiết với nhân dân đã và đang có ý nghĩa hết sức quan trọng trong việc thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách - pháp luật của Nhà nước. Đặc biệt, đối với đối tượng CB,CC người DTTS tại cấp xã trên địa bàn huyện là những người được nhân dân đồng bào DTTS tin tưởng, bầu cử; nếu những đối tượng này đáp ứng mọi yêu cầu về năng lực quản lý, bản lĩnh chính trị… sẽ là cầu nối quan trọng giữa Đảng, chính quyền và người đồng bào DTTS. Vì vậy, căn cứ trên những yêu cầu và lợi ích trên để chọn lọc nhóm đối tượng cán bộ, công chức đủ điều kiện được ưu tiên tham gia đào tạo, bồi dưỡng. Hơn nữa việc quy hoạch cán bộ là cơ sở để xây dựng nguồn cán bộ có đức có tài từ đó đưa vào quy hoạch và có kế hoạch đào tạo phù hợp.

3.2.6.2. Nâng cao tính chặt chẽ trong việc phối hợp th c thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng giữa các cơ quan, đơn vị

Theo kế hoạch phân công của UBND huyện Mang Yang, các cơ quan, tổ chức đều có những nhiệm vụ cụ thể riêng thuộc về chuyên môn và quyền hạn của mình. Tuy là phân công nhiệm vụ riêng nhưng các nhiệm vụ kết hợp lại sẽ góp phần thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức toàn diện, đạt kết quả cao. Giữa các cơ quan, đơn vị, ngoài sự phối hợp theo cơ chế phân công của UBND huyện, cần phải có sự linh hoạt trong quá trình kết hợp quản lý thực hiện, điều chỉnh chính sách. Hỗ trợ nhau trong việc triển khai nhiệm vụ, đối với các cơ quan cấp xã, thị trấn bám sát tình hình thực tế và có báo cáo định kỳ đối với cơ quan quản lý cấp

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

huyện để kịp thời nắm bắt thông tin. Giữa các cơ quan cấp huyện cần nâng cao sự phối hợp qua các buổi trao đổi, bàn bạc để lấy ý kiến chung cho chương trình, chính sách đào tạo, bồi dưỡng.

3.2.6.3. Kiểm tra, đôn đốc quá trình th c thi chính sách kết hợp với điều chỉnh th c hiện chính sách để đảm bảo đào tạo bồi dưỡng bám sát kế hoạch và th c ti n

Các chủ thể tiến hành kiểm tra, đôn đốc thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng trong giai đoạn 2016-2022 đã thực hiện theo đúng kế hoạch và đảm bảo nghiêm túc. Có thể thấy, những sai phạm trong thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người DTTS nếu không được kiểm tra, đôn đốc kịp thời sẽ tạo cơ hội cho những sai lầm lớn dẫn đến hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng đi lệch mục tiêu ban đầu, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức không đảm bảo, lãng phí tài chính và thời gian. Vì vậy, quá trình kiểm tra, đôn đốc cần gắn liền với thực trạng thực thi chính sách cũng như điều chỉnh những khó khăn trong thực thi chính sách; vừa để đảm bảo tiến độ của chính sách đào tạo bồi dưỡng vừa chủ động xây dựng các giải pháp điều chỉnh khó khăn, bất cập của thực tiễn một cách phù hợp nhất. Hơn nữa, cần xây dựng đội ngũ cán bộ có chuyên môn nghiệp vụ trong công tác kiểm tra thực thi chính sách đào tạo bồi dưỡng nói chung và các chính sách khác nói riêng. Kế hoạch kiểm tra phải được xây dựng và thực hiện bởi những người có chuyên môn nêu trên để đảm bảo sự chính xác và chuyên nghiệp cho từng khâu trong quy trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người DTTS.

3.2.6.4. Tăng cường đánh giá khóa đào tạo bồi dưỡng với tiêu chí khách quan, toàn diện và đồng bộ

Công tác đánh giá khóa đào tạo đã được chú trọng thực hiện, tuy nhiên việc đánh giá chưa đảm bảo tính toàn diện. Thực tế, UBND huyện Mang Yang đang chú trọng đánh giá về chất lượng CB,CC sau đào tạo thông qua thực hiện công việc và đánh giá phản hồi của người học về chất lượng chương trình. Hơn thế, cần phải bổ sung khảo sát, thu thập thông tin để đánh giá về cơ sở vật chất, điều kiện học tập mà học viên đã tiếp cận; đánh giá về đội ngũ giảng viên; đánh giá toàn diện về khóa học… Ngoài CB,CC và các thủ trưởng đứng đầu cơ quan tham gia đánh giá nên lấy ý kiến, đánh giá của đội ngũ giảng viên, đội ngũ quản lý các cơ sở đào tạo… Có

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

như vậy mới đảm bảo được sự khách quan và toàn điện trong đánh giá. Kết quả tổng hợp sau đánh giá cần có sự so sánh giữa kế hoạch với thực tế, định lượng chính sách đào tạo có đạt được mục tiêu đề ra hay không, nội dung chương trình, giải pháp cũng như các phương pháp thực hiện có thật sự phù hợp, học viên tiếp thu được bao nhiêu phần trăm của khóa học, họ học có hiệu quả hay không; các cá nhân, tập thể thực hiện đào tạo bồi dưỡng có thực sự nghiêm túc đúng kế hoạch quy trình hay không… Qua đó cũng nhằm phát hiện các lỗ hổng, sự bất hợp lý của quá trình đào tạo, để từ đó xây dựng các giải pháp khắc phục và nâng cao chất lượng đào tạo cho CB,CC người DTTS.

Việc đánh giá khóa đào tạo bồi dưỡng không nhất thiết chỉ thực hiện khi khóa học đã kết thúc. Các chủ thể thực hiện thu thập thông tin, khảo sát ý kiến cần linh hoạt các mốc thời gian thực hiện. Có thể tiến hành đánh giá khi khóa học đang diễn ra để nắm bắt được những bất cập trong quá trình đào tạo, từ đó có giải pháp khắc phục kịp thời. Sau đó, khóa học kết thúc có thể tiến hành đánh giá lần hai để đảm bảo sự khách quan và toàn diện.

3.3. Một số kiến nghị, đề xuất

3.3.1. Đối với cơ quan Trung ương

Để nâng cao chất lượng và hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng, các cơ quan đứng đầu cần đặt vai trò của đào tạo lên hàng đầu, chỉ đạo các cơ quan, ban ngành nghiêm túc thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch đã đề ra.

Các cơ quan Trung ương cần rà soát, có hướng dẫn điều chỉnh những bất cập trong chính sách đào tạo bồi dưỡng, Bộ Nội vụ cần ban hành hoặc tham mưu ban hành văn bản quy phạm pháp luật quy định hướng dẫn cụ thể nội dung, nhiệm vụ tổ chức thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng CB,CC nói chung và CB,CC là người DTTS nói riêng nhằm đảm bảo khung pháp lý cho công tác đào tạo, bồi dưỡng CB,CC là người DTTS.

3.3.2. Đối với cơ quan cấp tỉnh

UBND tỉnh Gia Lai, Sở Nội vụ tỉnh Gia Lai cần bám sát chính sách của Đảng Nhà nước để có định hướng xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng CB,CC trên toàn tỉnh nói chung và CB,CC người DTTS ở các huyện, xã nói riêng. Từ đó

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

ban hành những quy định cụ thể, có hướng dẫn r ràng để các cấp cơ sở thực hiện chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch chung của tỉnh.

Chỉ đạo các cấp cơ sở xây dựng các chế độ ưu tiên, đãi ngộ đặc biệt dành riêng cho CB,CC người DTTS tham gia đào tạo bồi dưỡng. Đồng thời có sự động viên, nhắc nhở thường xuyên trong công tác thực thi chính sách tại các huyện trên địa bàn.

Tỉnh cần quan tâm, tăng cường đầu tư cũng như phân bổ kinh phí cho quá trình thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng CB,CC người dân tộc thiểu số đảm bảo sự kịp thời và đảm bảo các cơ quan/đơn vị duy trì chính sách.

3.3.3. Đối với cơ quan, đoàn thể cấp huyện

UBND huyện cùng phòng Nội vụ huyện chủ trì, phối hợp xây dựng chính sách, kế hoạch đào tạo bồi dưỡng đối với CB,CC người DTTS. Hướng dẫn, đôn đốc các cơ quan, đơn vị cấp xã triển khai thực hiện chương trình cũng như xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hằng năm theo định hướng của huyện.

Đề xuất, xây dựng các chế độ ưu tiên, đãi ngộ dành riêng cho CB,CC người DTTS tham gia đào tạo, bồi dưỡng, để động viên họ yên tâm học tập nâng cao trình độ, năng lực thực thi công vụ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của thời kỳ đổi mới.

Tìm nguồn kinh phí để đầu tư cải thiện và xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ công tác dạy – học tại các cơ sở đào tạo. Kết hợp với các cơ sở đào tạo để có giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, khi chất lượng giảng viên tốt sẽ góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo cũng như chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức tham gia đào tạo.

Kịp thời có chính sách khen thưởng đối với các cá nhân, cơ sở thực hiện đào tạo bồi dưỡng có hiệu quả tốt, thành tích điển hình tiêu biểu trên toàn huyện. Cũng như ban hành các quy định, hình thức xử phạt đối với những cá nhân, cơ sở không hoàn thành kế hoạch đào tạo bồi dưỡng.

3.3.4. Đối với cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số

Về cơ bản, bản thân cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số trên địa bàn huyện Mang Yang cần phải hiểu r mục đích và nội dung chính sách đào tạo, bồi

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

dưỡng. Để từ đó chủ động trong việc nâng cao năng lực, tích cực trau dồi kiến thức chuyên môn cũng như kỹ năng nghiệp vụ.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Khi được cử đi tham gia chương trình đào tạo, bồi dưỡng bản thân cán bộ, công chức cần nghiêm túc thực hiện các quyết định của các cấp có thẩm quyền đã phê duyệt cũng như tuân thủ nội quy của các cơ sở đào tạo.

Thông qua đào tạo bồi dưỡng, cán bộ công chức người dân tộc thiểu số cần tích cực học tập, phối hợp với giảng viên và đảm bảo tính tương tác trên giảng đường. Bên cạnh đó, ngoài thời gian học tập trên lớp, cán bộ công chức cần nâng cao tinh thần tự học, tự tìm hiểu.

Sau mỗi chương trình đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ công chức đã tham gia đào tạo nếu có thực hiện khảo sát đánh giá về chương trình học, đánh giá về giảng viên, đánh giá về cơ sở đào tạo… cần phải đảm bảo tính khách quan, chân thật và với tinh thần hoàn thiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức nói chung và cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ngày càng đạt hiệu quả cao hơn.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 3

Trên cơ sở nghiên cứu thực trạng và đánh giá quá trình thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người DTTS tại chương 2; cùng với những định hướng của tỉnh Gia Lai trong việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là DTTS giai đoạn 2023- 2025 và tầm nhìn 2030. Chương 3 đã đề xuất hệ thống giải pháp bao gồm: tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức người DTTS; tăng cường nhận thức đối với cán, bộ, công chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng; các giải pháp nâng cao chất lượng cơ sở đào tạo, hoàn thiện quy trình đào tạo… Các giải pháp được đưa ra đều bám sát vào nguyên nhân và hạn chế trong thực tiễn, hơn nữa giữa các giải pháp có mối liên hệ mật thiết với nhau. Do đó để công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số vững mạnh về chất và lượng cần kết hợp đồng bộ các giải pháp trên. Ban lãnh đạo UBND huyện Mang Yang cần đặc biệt chú trọng đến sự thay đổi của tình hình thực tế, chỉ đạo theo sát nhu cầu và tình hình đào tạo, bồi dưỡng của địa phương để có thể đưa ra những quyết định, kế hoạch linh hoạt. Ngoài ra, chương 3 đã đề ra một số kiến nghị đối với cơ quan Trung ương, các cơ quan cấp tỉnh – huyện và đội ngũ cán bộ, công chức nhằm đảm bảo hiệu quả hoạt động của chính sách đào tạo, bồi dưỡng.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

KẾT LUẬN

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số có vai trò đặc biệt quan trọng trong xây dựng đội ngũ cán bộ cũng như góp phần hoàn thiện bộ máy hệ thống chính trị của Việt Nam. Trước yêu cầu của công cuộc phát triển đất nước, chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là người dân tộc thiểu số cần có những thay đổi, điều chỉnh phù hợp để giữ vững vai trò nêu trên.

Trên cơ sở tìm hiểu, hệ thống lại lý luận và căn cứ pháp lý về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, đề tài khóa luận đã đi sâu nghiên cứu chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tại huyện Mang Yang tỉnh Gia Lai. Với đặc điểm người đồng bào dân tộc thiểu số chiếm tỷ lệ cao trong cơ cấu dân số toàn huyện, nên các cấp ủy Đảng, chính quyền huyện Mang Yang nhận thấy r vai trò của cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số hết sức quan trọng trong việc phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng hệ thống chính trị tại địa phương. Trong giai đoạn 2016-2022, với định hướng đào tạo, bồi dưỡng là sự ưu tiên hàng đầu để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số, đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới. Hơn nữa để chuẩn hóa các chức danh, nâng cao trình độ cũng như phát huy năng lực huyện đã tạo mọi điều kiện thuận lợi để đội ngũ cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số ngày càng phát triển về mọi mặt và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Dưới sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng bộ, Ủy ban Nhân dân tỉnh Gia Lai và huyện Mang Yang đã thông qua các đề án, kế hoạch cụ thể về chính sách đào tạo bồi dưỡng theo giai đoạn và theo từng năm cụ thể. Cùng với sự phối hợp của các ban, ngành, đoàn thể các cấp, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số trên địa bàn huyện Mang Yang đã đạt được những kết quả nổi bật.

Nhìn chung, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số trên địa bàn đã được triển khai thực hiện theo kế hoạch, bám sát quy trình cụ thể. Chất lượng ngày một nâng cao, cụ thể: đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số tại huyện Mang Yang đều có bản lĩnh chính trị vững vàng; có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; trình độ, kiến thức cũng như năng lực hoạt động thực tiễn. Qua đào tạo, hiệu quả công việc của cán bộ, công chức được các thủ trưởng, quản lý

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

đứng đầu cơ quan, đơn vị đánh giá cao. Theo đó, góp phần xây dựng và hoàn thiện bộ máy hệ thống chính trị tại địa phương; thúc đẩy sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững an ninh chính trị, trật tự xã hội vùng dân tộc thiểu số của tỉnh. Song trên thực tế, quá trình thực thi cũng như kết quả của chính sách đào tạo, bồi dưỡng còn nhiều hạn chế; so với yêu cầu của sự nghiệp cách mạng, lực lượng cán bộ công chức dân tộc thiểu số còn nhiều bất cập. Tuy có sự tăng lên về số lượng nhưng chưa đảm bảo tỷ lệ cân đối giữa dân số người dân tộc thiểu số và cán bộ công chức người dân tộc thiểu số; nhận thức của một số ít cán bộ, công chức về đào tạo bồi dưỡng chưa cao, tham gia học tập mang tính đối phó; cơ sở vật chất trang thiết bị phục vụ công tác giảng – dạy còn thiếu thốn…gây ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả của quá trình học tập và hiệu quả chung của chính sách.

Để nâng cao chất lượng và số lượng đội ngũ cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số trong thời gian tới, cần phải xác định, giải quyết những vấn đề cơ bản trước mắt và mang tính cấp bách. Dựa trên kết quả đạt được và hạn chế của chính sách đào tạo, bồi dưỡng trên địa bàn huyện Mang Yang, đề tài khóa luận đã chỉ ra những nguyên nhân để làm căn cứ xây dựng hệ thống giải pháp và kiến nghị tương ứng. Mong rằng, nội dung khóa luận có thể trở thành tài liệu tham khảo cho các nhà lãnh đạo, quản lý đội ngũ cán bộ, công chức và các cơ quan tham gia xây dựng chính sách đào tạo, bồi dưỡng trong giai đoạn đoạn hiện nay, góp phần nâng cao hiệu quả của chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số tại huyện Mang Yang. /.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Đảng bộ huyện Mang Yang tỉnh Gia Lai (2010), *Lịch s Đảng bộ huyện Mang Yang*, NXB Chính trị Quốc gia, Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Ban Chấp hành Trung ương (Hội nghị Trung ương 4 khóa XIII), ngày 25/10/2021, Kết luận số 21-KL/TW về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa".

3. Bộ Nội vụ, Thông tư 10/2017/TT-BNV *quy định về đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ công chức viên chức,* ngày 29/12/2017.

4. Chính phủ, Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/09/2017 về *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.*

5. Chính phủ, Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 *S a đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.*

6. Lý Bá Toàn (2015), *T điển Tiếng Việt*, Nhà xuất bản Hồng Đức, Hà Nội.

Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia (2004), *Hồ Chí Minh toàn tập* - tập 5, Hà Nội.

7. Nguyễn Hữu Hải (2013), *Chính sách công – những vấn đề cơ bản*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

8. Quốc hội, Luật số 22/2008/QH12 *về Luật cán bộ, công chức* ngày 13/11/2008.

9. Quốc hội, Luật số 52/2019/QH14 *về Luật s a đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức,* ngày 25/11/2019.

10. Trung tâm bồi dưỡng, Tổng quan về thực thi chính sách công http://tailieu.ttbd.gov.vn, ngày 21 tháng 5 năm 2020.

11. Thủ tướng Chính phủ, Quyết định 163/QĐ-TTg *về Phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 – 2025*, ngày 25/01/2016.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

12. Thủ tướng Chính phủ, Quyết định 402/QĐ-TTg *về Phê duyệt Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới*, ngày 14/03/2016.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

13. Trung tâm Từ điển và Ngôn ngữ Hà Nội (1999), *Đại t điển Tiếng Việt*, Nhà xuất bản Văn hóa Thông tin.

14. Ủy ban Dân tộc - thông tin, tuyển truyền về dân tộc, tôn giáo, *Đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của hệ thống chính trị*, ngày 17/09/2021.

15. Vũ Văn Phúc (2020), Tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ, *Tạp chí Cộng Sản.*

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

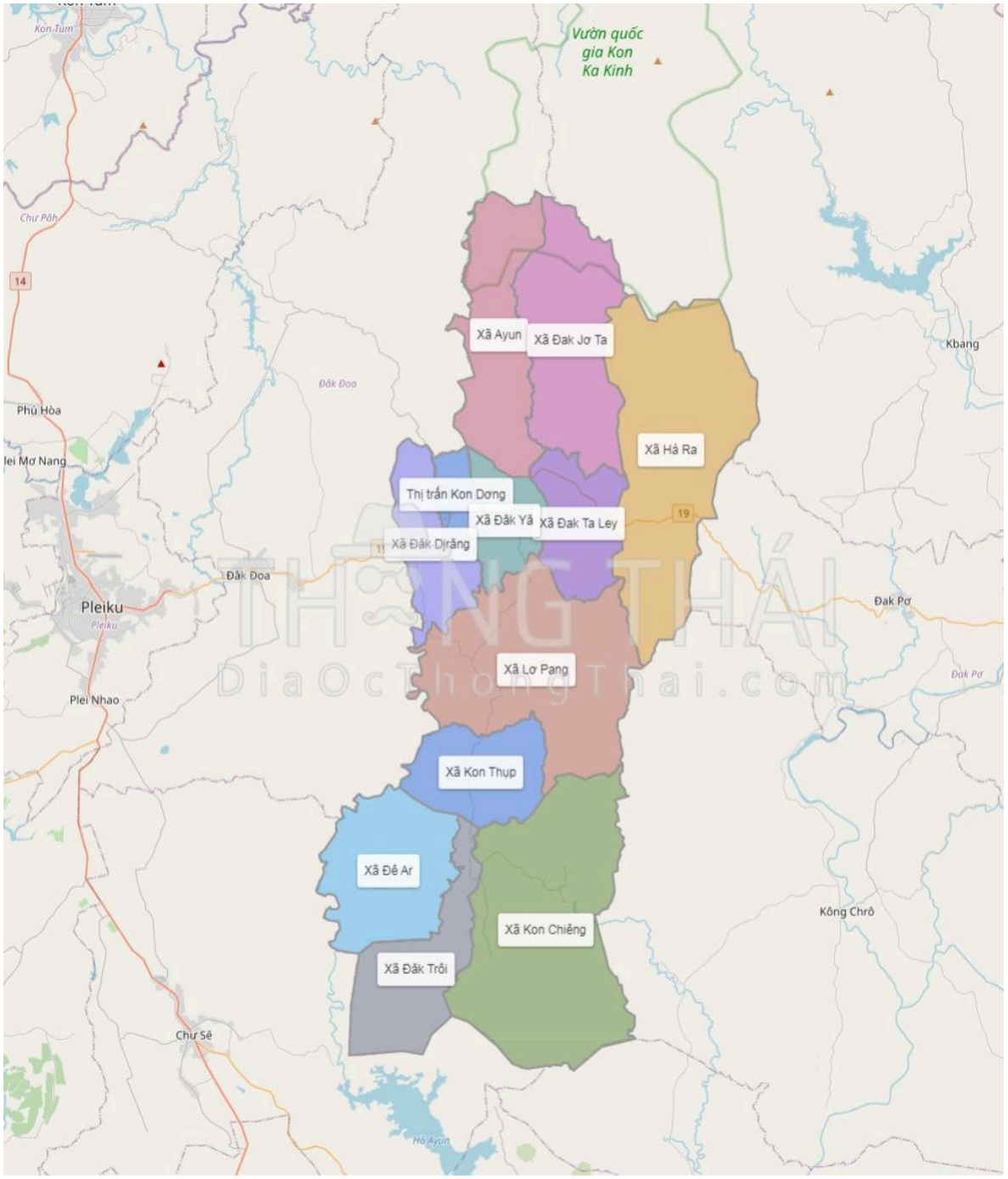
Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

PHỤ LỤC 1

Bản đồ hành chính huyện Mang Yang – tỉnh Gia Lai năm 2020



Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

PHỤ LỤC 2

Mẫu phiếu số 1: Phản hồi về chất lượng chương trình đào tạo bồi dưỡng (Mẫu phiếu tại phụ lục của Thông tư 10/2017/TT-BNV)

(Cơ quan đánh giá) **CỘNG HÕA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

PHIẾU ĐÁNH GIÁ CHẤT LƠỢNG CHƠƠNG TRÌNH BỒI DƠỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

(Dành cho Giảng viên, Học viên)

Kính chào Ông/Bà!

Nhằm đánh giá chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC), chúng tôi tiến hành lấy ý kiến phản hồi của Ông/Bà cho các nội dung liên quan đến chất lượng chương trình bồi dưỡng thông qua việc trả lời các câu hỏi trong phiếu hỏi dưới đây. Các thông tin phản hồi của Ông/Bà sẽ góp phần tích cực nâng cao chất lượng chương trình bồi dưỡng CBCCVC.

Xin trân trọng cảm ơn!

Câu 1. Dơới đây là các tiêu chí/chỉ báo đánh giá liên quan trực tiếp đến chất lơợng chơơng trình của khóa bồi dơỡng mà Ông/Bà trực tiếp tham gia. Ông/Bà hãy lựa chọn mức đánh giá (con số) trong thang đánh giá mà mình thấy phù hợp nhất về từng nội dung liên quan, đánh dấu X hoặc üvào ô số đó.

Mức độ đánh giá

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
Rất kém	←								*Rất tốt*

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

TT	Tiêu chí/Chỉ báo	Mức độ đánh giá *j Rất kém →s Rất tốt*									
CT 1. Tính phù hợp của chơƣơng trình											
1.1	Sự phù hợp của chương trình với mục tiêu bồi dưỡng	j	k	l	m	n	o	p	q	r	s
1.2.	Sự phù hợp của chương trình với học viên	j	k	l	m	n	o	p	q	r	s
1.3	Thời gian thực hiện chương trình	j	k	l	m	n	o	p	q	r	s
CT 2. Tính khoa học của chơƣơng trình											
2.1	Tính chính xác của nội dung chương trình	j	k	l	m	n	o	p	q	r	s
2.2.	Tính cập nhật của nội dung chương trình	j	k	l	m	n	o	p	q	r	s
CT 3. Tính cân đối của chơƣơng trình											
3.1.	Tính cân đối giữa nội dung chương trình với thời gian khóa bồi dưỡng	j	k	l	m	n	o	p	q	r	s
3.2.	Tính cân đối giữa các chuyên đề trong chương trình	j	k	l	m	n	o	p	q	r	s
3.3.	Tính cân đối giữa nội dung lý thuyết và thực hành, thực tế	j	k	l	m	n	o	p	q	r	s
CT 4. Tính ứng dụng của chơƣơng trình											
4.1.	Mức độ đáp ứng của chương trình với nhu cầu của học viên	j	k	l	m	n	o	p	q	r	s
4.2.	Mức độ đáp ứng của chương trình với yêu cầu thực tiễn công việc của học viên	j	k	l	m	n	o	p	q	r	s
CT 5. Hình thức của chơƣơng trình											
5.1.	Chương trình được trình bày khoa học	j	k	l	m	n	o	p	q	r	s
5.2.	Sử dụng ngôn ngữ chính xác	j	k	l	m	n	o	p	q	r	s

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Câu 2. Những ý kiến đóng góp khác của Ông/Bà để nâng cao chất lợợng chơơng trình bồi dợỡng

.....

.....

.....

Câu 3. Xin Ông/Bà cho biết một số thông tin cá nhân:

3.1. Giới tính: □ Nam □ Nữ 3.2.Tuổi: ……

3.3. Thâm niên công tác trong công việc hiện tại: ……

XIN CẢM ƠN SỰ HỢP TÁC CỦA ÔNG/BÀ!

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Mẫu phiếu số 6: Đánh giá chất lượng CB,CC sau đào tạo bồi dưỡng Mẫu phiếu tại phụ lục của Thông tư 10/2017/TT-BNV)

(Cơ quan đánh giá) **CỘNG HÕA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

PHIẾU ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ SAU BỒI DƠỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

(Dành cho Thủ trưởng cơ quan s d ng CBCCVC, C u học viên)

Kính chào Ông/Bà!

Nhằm đánh giá hiệu quả sau bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC), chúng tôi tiến hành lấy ý kiến phản hồi của cơ quan sử dụng cán bộ sau bồi dưỡng và cựu học viên về hiệu quả sau bồi dưỡng cho học viên hoàn thành khóa bồi dưỡng: ……..……
…

Các thông tin phản hồi của Ông/Bà sẽ góp phần quan trọng trong việc nâng cao chất lượng bồi dưỡng.

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của Ông/Bà!

Câu 1. Dơới đây là các tiêu chí/chỉ báo đánh giá liên quan trực tiếp đến hiệu quả sau bồi dơỡng. Ông/Bà hãy lựa chọn mức đánh giá (con số) mà mình thấy phù hợp nhất về từng nội dung liên quan, đánh dấu X hoặc ü vào ô số đó.

Mức độ đánh giá

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
Hoàn toàn không cải thiện so với trước khi bồi dưỡng	←								*Cải thiện tốt* →

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Mức độ đánh giá

TT	Tiêu chí/ Chỉ báo	*j Hoàn toàn không cải thiện so với trước khi bồi dưỡng → s Cải thiện tốt*
HQSĐT1. Kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ		
1.1.	Kiến thức chuyê (CC,VC)	m n o p q r s
1.2.	Kiến thức nghiệ (CC,VC)	m n o p q r s
HQSĐT2. Kỹ năng		
2.1.	CB (CC,VC) vậ học vào thực tiễ	m n o p q r s
2.2.	Kỹ năng giải qu (CC,VC)	m n o p q r s
HQSĐT3. Thái độ của cán bộ, công chức, viên chức sau bồi dợỡng		
3.1.	Tính chủ động, tí (CC,VC) trong cô	k l k l k l m n o p q r s
3.2.	Tính trách nhiệm trong công việc	m n o p q r s
3.3.	Tinh thần hợp tác với đồng nghiệp	m n o p q r s

Câu 2. Những ý kiến đóng góp khác của Ông/Bà để nâng cao hiệu quả bồi dợỡng

.....

.....

Câu 3. Xin Ông/Bà cho biết một số thông tin cá nhân:

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

3.1. Giới tính: □ Nam □ Nữ 3.2. Tuổi: ……..

3.3. Thâm niên công tác trong công việc hiện tại: ……..

XIN CẢM ƠN SỰ HỢP TÁC CỦA ÔNG/BÀ!

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

PHỤ LỤC 3

Kết quả khảo sát nội dung: phản hồi chất lượng chương trình đào tạo bồi dưỡng và chất lượng cán bộ công chức thể hiện qua hiệu quả công việc sau đào tạo bồi dưỡng.

Bảng 2.11. Kết quả khảo sát thủ trưởng/quản lý cơ quan/đơn vị và CB,CC về chính sách đào tạo bồi dưỡng

Tiêu chí/Chỉ báo		Số lượt đánh giá theo mức độ									
		j	k	l	m	n	o	p	q	r	s
Phản hồi về chất lượng chương trình đào tạo bồi dưỡng											
Sự phù hợp của chương trình	với mục tiêu bồi dưỡng	0	0	0	0	0	0	0	4	55	28
	với học viên	0	0	0	0	0	0	0	4	48	35
	Thời gian thực hiện	0	0	0	0	0	2	0	3	50	32
Tính khoa học	Tính chính xác của nội dung	0	0	0	0	0	0	4	4	43	36
	Tính cập nhật của nội dung	0	0	0	0	1	0	6	15	37	29
Tính cân đối của nội dung chương trình	với thời gian khóa bồi dưỡng	0	0	0	0	0	2	3	8	50	24
	giữa các chuyên đề trong chương trình	0	0	0	0	0	0	4	2	28	53
	nội dung lý thuyết và thực hành, thực tế	0	0	0	0	0	1	17	19	30	20
Tính ứng dụng của chương trình	Mức độ đáp ứng của chương trình với nhu cầu của học viên	0	0	0	0	0	0	0	2	50	35
	Mức độ đáp ứng của chương trình với yêu cầu thực tiễn công việc	0	0	0	0	0	0	0	14	34	39
Hình thức của chương trình	Chương trình được trình bày khoa học	0	0	0	0	0	0	2	5	48	32
	Sử dụng ngôn ngữ chính xác	0	0	0	0	0	0	0	2	60	25
Chất lượng cán bộ công chức thể hiện qua hiệu quả công việc sau đào tạo bồi dưỡng											

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tiêu chí/Chỉ báo		j	k	l	m	n	o	p	q	r	s
Kiến thức	Kiến thức chuyên môn	0	0	0	0	0	0	0	0	6	7
	Kiến thức nghiệp vụ	0	0	0	0	0	0	0	0	5	8
Kỹ năng	vận dụng kiến thức đã học vào thực tiễn công việc	0	0	0	0	0	0	0	2	7	4
	giải quyết vấn đề	0	0	0	0	0	0	0	2	9	2
Thái độ của CB,CC sau đào tạo bồi dưỡng	Tính chủ động, tích cực của CB, CC trong công việc	0	0	0	0	0	0	0	0	3	10
	Tinh thần hợp tác của CB,CC với đồng nghiệp	0	0	0	0	0	0	0	0	3	10
	Tính trách nhiệm của CB,CC trong công việc	0	0	0	0	0	0	0	1	4	8

Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Mang Yang

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

PHỤ LỤC 4

Hình ảnh khái quát về huyện Mang Yang và người đồng bào DTTS

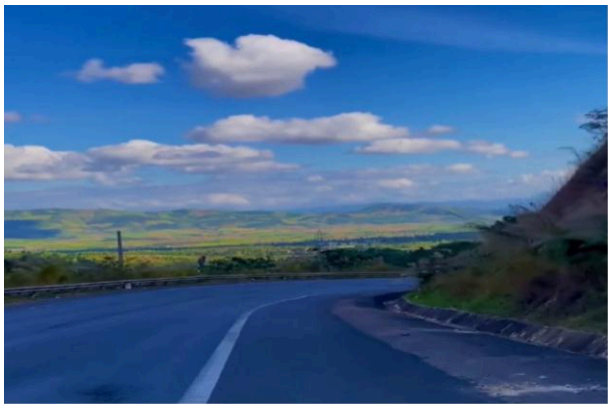
trên địa bàn huyện:



Ảnh 1: Thị trấn Kon Dơng - Mang Yang



Ảnh 2: UBND huyện Mang Yang



Ảnh 3: Đèo Mang Yang



Ảnh 4: Đường vào làng đồng bào DTTS



Ảnh 5: Hoạt động văn nghệ người Bahnar



Ảnh 6: Nhà rông của người Bahnar

Người chụp: Tác giả

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Năm chụp: 3/2022

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

PHỤ LỤC 5

Hình ảnh về các hoat động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là người DTTS trên địa bàn huyện Mang Yang.





Ảnh 1, 2: Hội nghị biểu dương người uy tín tiêu biểu trong đồng bào DTTS năm 2021 tại huyện Mang Yang (Sưu tầm)





Ảnh 3,4: Hội nghị biểu dương người uy tín tiêu biểu trong đồng bào DTTS năm 2020 tại huyện Mang Yang (Sưu tầm)





Ảnh 5,6: Khai mạc lớp bồi dưỡng LLCT và nghiệp vụ cho CB,CC bao gồm cả CB,CC người DTTS năm 2022 (Tác giả, Tháng 4/2022)

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại luanvantot.com