

ĐÀO TẠO VÀ BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN HUYỆN THỦ THỪA, TỈNH LONG AN

Training of civil servants at Thu Thua District People's Committee, Long An Province

Nguyễn Thị Thùy Linh¹

¹Học viên cao học Trường Đại học Kinh tế Công nghiệp Long An, Long An, Việt Nam
pnqn1980@gmail.com

Tóm tắt — Trong những năm qua Ủy ban nhân dân huyện Thủ Thừa, tỉnh Long An đã ý thức được tầm quan trọng của công tác cán bộ. Bên cạnh những kết quả đạt được, thời gian qua công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức của tại Ủy ban nhân dân huyện Thủ Thừa còn có một số hạn chế như: Các nguồn lực chưa được phân bổ có hiệu quả, kinh phí đào tạo còn hạn chế. Vì vậy, nghiên cứu phân tích thực trạng và đề ra giải pháp như: Ứng dụng công nghệ hiện đại và đầu tư ngân sách hợp lý cho hoạt động đào tạo và bồi dưỡng công chức nhằm hoàn thiện đào tạo và bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Thủ Thừa.

Abstract — Over the years, the People's Committee of Thu Thua district, Long An province has been aware of the importance of cadre work. In addition to the achieved results, over the past time, the training and retraining of civil servants at Thu Thua District People's Committee also has some limitations such as: Resources have not been effectively allocated, funding training is limited. Therefore, the study analyzes the current situation and proposes solutions such as: Applying modern technology and reasonable budget investment for training and fostering civil servants in order to complete Improve training and fostering of civil servants at Thu Thua District people's committee.

Từ khóa — Đào tạo và bồi dưỡng, cán bộ công chức, Thủ Thừa, training, civil servants.

1. Đặt vấn đề

Trong thời gian qua, công tác đào tạo và bồi dưỡng công chức ở các cấp, các ngành, các địa phương đã có chuyển biến tích cực, bước đầu đạt được những kết quả quan trọng. Nhìn chung, đội ngũ công chức ở các cơ quan, đơn vị, địa phương có bản lĩnh chính trị vững vàng, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng động và sáng tạo; tích cực thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước. Trình độ, kiến thức và năng lực hoạt động thực tiễn của đội ngũ công chức ngày càng được nâng cao, thích nghi với cơ chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Thực tế vẫn còn một số công chức vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu công việc. Một số cấp ủy, chính quyền địa phương chưa coi trọng đúng mức đào tạo và bồi dưỡng công chức vì vậy một số chỉ tiêu theo kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng công chức theo quy định đạt thấp. Nhìn chung, chất lượng đào tạo và bồi dưỡng công chức chưa được cải thiện rõ rệt so với yêu cầu cải cách hành chính. Xây dựng đội ngũ công chức có phẩm chất đạo đức, trình độ, năng lực chuyên môn đáp ứng yêu

cầu chức danh và vị trí việc làm là mục tiêu được Ủy ban nhân dân (UBND) huyện Thủ Thừa, tỉnh Long An đặt ra.

2. Thực trạng đào tạo và bồi dưỡng công chức của Ủy ban nhân dân huyện Thủ Thừa, tỉnh Long An

2.1. Đào tạo và bồi dưỡng công chức cấp huyện

Theo Trần Kim Dung (2015), đào tạo chính là việc tổ chức những cơ hội cho con người học tập, nhằm giúp tổ chức đạt được mục tiêu của mình bằng việc tăng cường năng lực, làm gia tăng giá trị của nguồn lực cơ bản quan trọng nhất là con người là cán bộ, công chức làm việc trong tổ chức. Đào tạo tác động đến con người trong tổ chức, làm cho họ có thể làm việc tốt hơn, cho phép họ sử dụng tốt hơn các khả năng, tiềm năng vốn có của họ, phát huy hết năng lực làm việc của họ.

Bồi dưỡng là quá trình truyền đạt thêm một lượng kiến thức nhất định cho một đối tượng học tập cụ thể, trong đó không nhất thiết phải làm rõ về quá trình và hệ phương pháp truyền đạt thêm, cũng không nhất thiết phải

thay đổi cơ bản chất lượng năng lực và kiến thức của người học, mà chỉ cần cung cấp thêm năng lực và kiến thức cho họ (Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân, 2007). Công chức là những người trực tiếp tổ chức thực thi các chính sách, kế hoạch của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền. Hay nói cách khác, cán bộ, công chức là những người quyết định đến sự thành công hay thất bại của một chính sách, kế hoạch Nhà nước, đòi hỏi cán bộ, công chức phải có năng lực và phẩm chất đạo đức để đáp ứng công việc đặt ra.

Theo Triệu Văn Cường (2020), những năm qua, đội ngũ cán công chức cấp huyện ở nước ta đã góp phần không nhỏ vào công cuộc xây dựng nền hành chính toàn diện. Tuy nhiên trên thực tế, hoạt động quản lý hành chính còn bộc lộ nhiều hạn chế, yếu kém, làm giảm sút hiệu lực, hiệu quả. Một trong những nguyên nhân của tình trạng trên là do năng lực thực thi công vụ của công chức cấp huyện chưa đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh hiện nay.

Nghiên cứu của Bùi Đức Thịnh (2019) về đào tạo bồi dưỡng cho cán bộ, công chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về đào tạo và bồi dưỡng công chức đã nêu rõ việc đào tạo và bồi dưỡng công chức được thực hiện ra sao,

Bảng 1. Thực trạng trình độ học vấn công chức tại Ủy ban nhân dân Huyện Thủ Thừa năm 2022

Đơn vị tính: Người

Chỉ tiêu	Số lượng	Tỷ lệ
Thạc sĩ	33	21,15
Đại học	119	76,28
Cao đẳng	4	2,57
Tổng	156	100

(Nguồn: UBND huyện Thủ Thừa)

Tại UBND huyện Thủ Thừa trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức không thấp nhưng ngành nghề được đào tạo lại đa dạng, không đồng nhất về trình độ và kiến thức chuyên ngành. Vì lý do biên chế, nên nhiều khi công chức kiêm nhiệm những việc không đúng chuyên ngành, chẳng hạn như việc chuyên viên phụ trách tổ chức lại học chuyên ngành kinh tế hay việc công chức quản lý mà lại được đào tạo chuyên sâu ngành luật.

Như vậy, để đáp ứng được yêu cầu công việc ngày càng cao thì nhu cầu về đào tạo chuyên môn cho công chức là cấp thiết.

việc thực hiện đào tạo và bồi dưỡng đó góp phần phát triển cán bộ công chức tại đơn vị và rút ra bài học thực tiễn.

Lê Chí Phương (2018) nghiên cứu về tác động của hoạt động đào tạo và bồi dưỡng tới năng lực quản lý của cán bộ, công chức chính quyền cấp xã tại thành phố Cần Thơ đã hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn hoạt động đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã, phân tích các nhân tố tác động tới hoạt động đó tại thành phố Cần Thơ. Qua đó rút ra những bài học và nêu giải pháp để phát triển hoạt động đào tạo và bồi dưỡng tại địa phương.

2.2. Thực trạng đào tạo và bồi dưỡng công chức

Qua bảng số liệu bảng 1 ta thấy, trình độ chuyên môn của công chức (CC) tại huyện năm 2022 là tương đối cao trình độ đại học chiếm 76,28%, nhìn chung đáp ứng yêu cầu ngạch bậc đang giữ, đây là một điều kiện thuận lợi để CC tại huyện có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ, công tác của vị trí mình đảm nhiệm. Tuy nhiên tỷ lệ CC tại có trình độ thạc sĩ còn chiếm tỷ lệ khá khiêm tốn. Vì vậy, để giải quyết tình trạng trên huyện cần tiếp tục làm tốt công tác đào tạo CC cấp huyện.

Bảng 2 cho thấy nguồn kinh phí cấp cho đào tạo bồi dưỡng công chức tại UBND huyện Thủ Thừa có xu hướng tăng dần. Tuy nhiên tốc độ tăng năm 2021 có xu hướng giảm. Nguyên nhân là do có sự thay đổi cơ cấu bộ máy tổ chức và triển khai tái cơ cấu đội ngũ công chức của huyện.

Nguồn kinh phí cho hoạt động đào tạo bồi dưỡng (ĐTBD) là kinh phí do UBND huyện Thủ Thừa cấp cho công tác ĐTBD hàng năm.

Bảng 2. Kinh phí cấp cho công tác bồi dưỡng thường xuyên và đề án giai đoạn 2020 - 2022

Đơn vị: Triệu đồng

Năm	Kinh phí	Tăng trưởng
2020	2.098	
2021	2.160	2,86%
2022	2.580	19,44%

(Nguồn: UBND huyện Thủ Thừa)

Từ bảng 3, theo nhận định của công chức tại UBND huyện Thủ Thừa, mức độ phù hợp của công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn,

kiến thức là khá tốt. Tỷ lệ thể hiện qua bảng điều tra cho thấy việc ĐTBD công chức chưa phù hợp chỉ dưới 10%.

Bảng 3. Kết quả điều tra mức độ phù hợp của kiến thức, kỹ năng được đào tạo so với công việc

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

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Tuy nhiên, về đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị thì một bộ phận không nhỏ cho rằng các khóa đào tạo này còn ít mang tính thực tế. Nguyên nhân của kết quả trên có thể do công tác tổ chức khóa học chưa tốt, cụ thể do chương trình đào tạo, bồi dưỡng chưa phù hợp

hoặc do công chức theo học những lớp này chỉ mang tính hình thức nhằm đạt lấy chứng chỉ. Ngoài việc đánh giá sự phù hợp của khóa đào tạo, bồi dưỡng đối với học viên, cũng cần xét đến nhu cầu của công chức.

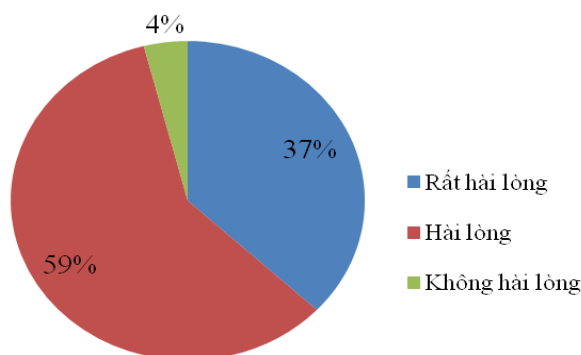
Bảng 4. Mức độ đáp ứng chung của khóa đào tạo, bồi dưỡng so với yêu cầu của công chức

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

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Theo kết quả khảo sát ở bảng 4, các ý kiến tập trung vào mức độ đạt yêu cầu 65% và 4%

cho rằng mức độ chưa đạt yêu cầu, chỉ có 31% cho rằng mức độ đáp ứng yêu cầu là tốt.



(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Hình 1. Biểu đồ mức độ hài lòng của công chức đối với công việc sau khi được đào tạo

Điều này chứng tỏ rằng công tác tổ chức đào tạo, bồi dưỡng là thấp hơn so với yêu cầu đặt ra. Có thể nói, hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức tại UBND huyện Thủ Thừa còn chưa đáp ứng tốt so với yêu cầu. Theo khảo sát ở hình 1, sau ĐTBD công chức

đã có thái độ về công việc: 59% cảm thấy hài lòng với công việc, rất hài lòng chiếm tỷ lệ 37%, chỉ có 4% công chức cho rằng họ không hài lòng. Đây cũng được xem là một kết quả đáng ghi nhận.

2.3. Đánh giá chung về thực trạng đào tạo và bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Thủ Thừa, tỉnh Long An

2.3.1. Những kết quả đạt được:

Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức từng bước đi vào nề nếp, phát huy được nhiều kinh nghiệm trong tổ chức các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Các khóa đào tạo được mở ra để phục vụ cho việc nâng cao chất lượng công chức tại UBND huyện Thủ Thừa đều bao gồm những kiến thức trực tiếp về kỹ năng nghiệp vụ cho đến các tri thức nằm trong công tác phụ trợ cho công việc. Chương trình phù hợp, đội ngũ giảng viên được lựa chọn kỹ lưỡng, triệu tập đúng đối tượng, phục vụ tốt về thiết bị thực hành và hậu cần, các khóa đào tạo đều đạt kết quả tốt, góp phần đáp ứng nhu cầu nâng cao kiến thức, kỹ năng cho cán bộ, công chức và đáp ứng được nhu cầu thực tế về công việc đạt được kết quả.

Nội dung các khóa học đa dạng, phong phú về các lĩnh vực và bám sát nhu cầu của các đơn vị cũng như kế hoạch được giao. Mỗi khóa học đều có hai phần lý thuyết và thực hành đan xen. Qua các bài tập thực hành của học viên, giảng viên đều có thể đánh giá được mức độ tiếp thu bài giảng và khi áp dụng vào phần thực hành của học viên để có các điều chỉnh thích hợp cho bài giảng của mình. Đội ngũ cán bộ làm công tác đào tạo thường xuyên được củng cố hoàn thiện và đào tạo nâng cao trình độ, đội ngũ giảng viên kiêm chức được hình thành và định kỳ được tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ, kỹ năng giảng dạy.

2.3.2. Một số hạn chế:

Hiện nay, phương thức đào tạo, bồi dưỡng công chức chủ yếu vẫn là đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh nghề nghiệp, nhằm đáp ứng tiêu chuẩn ngạch, bậc của công chức, chưa chú trọng trang bị kiến thức và kỹ năng để công chức thực hiện tốt hơn công việc và nhiệm vụ được giao. Trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, các loại hình dịch vụ cần được cá nhân hóa, tùy biến hóa để thích ứng với từng đối tượng, trong khi đào tạo, bồi dưỡng công chức vẫn tồn tại tư duy đào tạo, bồi dưỡng đại trà cho nhiều nhóm đối tượng khác nhau.

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

Các nguồn lực chưa được phân bổ một cách có hiệu quả và chưa có sự phối hợp chung. Đặc biệt cơ sở vật chất kỹ thuật còn rất hạn chế, chưa có những phòng học chuyên dụng với các thiết bị hiện đại để đáp ứng yêu cầu đối với các phương pháp giảng dạy hiện đại. Kinh phí đào tạo được trích từ kinh phí chi thường xuyên không có các nguồn khác để hỗ trợ cho công tác đào tạo công chức nên còn hạn chế.

3. Giải pháp hoàn thiện đào tạo và bồi dưỡng công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Thủ Thừa, tỉnh Long An

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

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

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

Các phòng, ban, đơn vị khác có liên quan căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ và định hướng đào tạo đội ngũ công chức của đơn vị mình để xây dựng và tổ chức triển khai thực hiện kế hoạch hàng năm, kế hoạch giai đoạn gắn với chỉ tiêu đào tạo đội ngũ công chức của

huyện, chủ động phối hợp với các ngành, địa phương đề xuất các giải pháp thực hiện đào tạo công chức.

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

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

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

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

Đối với các lĩnh vực về chuyên môn, nên tạo điều kiện để công chức có thể đi học tập trung dài hạn để có được kiến thức một cách hệ thống, chính quy. Có thể mở các lớp đào tạo ngắn hạn, bồi dưỡng để dạy về những kiến thức còn thiếu so với tiêu chuẩn đề ra, truyền đạt những kỹ năng nghiệp vụ cho cán bộ, công chức. Đối với các chương trình đào tạo mà đội ngũ công chức ở huyện không đủ trình độ, chuyên môn để đào tạo, hoặc do cơ quan, đơn

vị không thể bố trí công tác nếu cử cán bộ, công chức đi học ở xa, có thể thuê giảng viên từ các trường đại học, cao đẳng về giảng dạy, đồng thời bố trí chỗ ăn, ở, sinh hoạt, tạo điều kiện giảng dạy tốt nhất cho giảng viên, có chính sách hỗ trợ thiết thực nhằm thu hút nhiều giảng viên về đào tạo.

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

Đánh giá trước đào tạo: Rà soát, đánh giá chất lượng cán bộ, công chức làm cơ sở để xây dựng, quy hoạch, kế hoạch đào tạo cán bộ, công chức cho phù hợp. Đánh giá trong đào tạo: Theo định kỳ hàng tháng, phòng Nội vụ phối hợp với các cơ sở đào tạo tiến hành kiểm tra chất lượng các lớp học, kiểm tra các khóa học. Cuối khóa học tiến hành đánh giá kết quả đào tạo thông qua việc tổ chức thi hết môn và toàn khóa cho học viên. Đánh giá sau đào tạo: Đánh giá chất lượng và hiệu quả làm việc của cán bộ, công chức đã qua đào tạo để có những phản hồi với cơ quan đào tạo, tìm ra nguyên nhân và biện pháp khắc phục kịp thời để công tác đào tạo cán bộ, công chức đạt hiệu quả cao hơn.

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

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

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

Đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến thông qua “lớp học ảo”, mô phỏng, số hóa bài giảng cần trở thành xu hướng đào tạo, bồi dưỡng công chức trong tương lai gần. Hiện nay, công tác

đào tạo, bồi dưỡng công chức ngày càng đòi hỏi tính chuyên sâu để nâng cao kiến thức, phát triển kỹ năng, rèn luyện thái độ công vụ phù hợp. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cũng không ngừng tăng lên về khối lượng kiến thức, kỹ năng, trong khi đó các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho đối tượng này lại có những giới hạn nhất định về không gian và thời gian, gây khó khăn cho giảng viên và học viên. Vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng công chức trực tuyến chính là chìa khóa quan trọng để giải quyết mâu thuẫn đó.

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

Cần tập trung huy động vốn cho đào tạo, bồi dưỡng công chức, trong đó ưu tiên nguồn lực cho công tác rà soát đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức của huyện nhằm lập được kế hoạch đào tạo cụ thể, chi tiết, chính xác nhất. Đồng thời đảm bảo nguồn vốn cho nhu cầu đào tạo cán bộ, công chức theo tỷ trọng: Ngân sách Nhà nước 60% và vốn huy động 40%. Đảm bảo ngân sách chi cho đào tạo cán bộ, công chức của huyện ở mức 30% trên tổng chi ngân sách thường xuyên của huyện. Để sử dụng hiệu quả nguồn kinh phí, UBND huyện cần xây dựng kế hoạch rõ ràng, hợp lý về sử dụng ngân sách cho hoạt động đào tạo cán bộ, công chức. Đồng thời các cơ quan, đơn vị hàng năm phải báo cáo cụ thể nhu cầu đào tạo cũng như dự trù kinh phí cho đào tạo cán bộ, công chức của đơn vị mình. Có như vậy mới đảm bảo việc định mức chi tiêu hợp lý, tránh lãng phí.

công chức các sở của thành phố Hà Nội. Luận án Tiến sĩ, Viện hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam.

- [5] Triệu Văn Cường (2020). Nâng cao chất lượng đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ở Việt Nam. *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*.
- [6] Trần Kim Dung (2015). *Quản trị nguồn nhân lực*. Thành phố Hồ Chí Minh: Nhà xuất bản Kinh tế.

Ngày nhận: 15/5/2023

Ngày phản biện: 04/1/2024

Ngày duyệt đăng: 29/1/2024

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bùi Đức Thịnh (2019). *Đào tạo và bồi dưỡng cho cán bộ, công chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*. Luận án tiến sĩ, Học viện Nông nghiệp Việt Nam.
- [2] Lê Chí Phương (2018). *Tác động của hoạt động đào tạo và bồi dưỡng tới năng lực quản lý của cán bộ, công chức chính quyền cấp xã tại thành phố Cần Thơ*. Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
- [3] Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2007). *Quản trị nhân lực*. Hà Nội: Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân.
- [4] Nguyễn Lê Ngân Giang (2019). *Quản lý bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch cho đội ngũ*