

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC TẠI SỞ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ TỈNH LONG AN

Improve government performance for officers in Department of Long An Science and Technology

Trần Minh Khánh¹

¹Trường Đại học Kinh tế Công nghiệp Long An, Long An, Việt Nam
tmkhanhqt7@hv.dla.edu.vn

Tóm tắt — Bên cạnh những mặt đạt được, thực trạng chất lượng công chức của Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Long An thời gian qua vẫn còn một số hạn chế, chưa đáp ứng được kỳ vọng. Trên cơ sở phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ công chức Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Long An giai đoạn 2017 - 2021, tác giả đề xuất một số giải pháp như: Xác định vị trí việc làm, công tác tuyển dụng, đào tạo,... nhằm nâng cao đội ngũ công chức chuyên môn cao, chuyên nghiệp đáp ứng yêu cầu thực hiện chức năng quản lý nhà nước về khoa học trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0.

Abstract — Besides the achievements, the current state of the quality of civil servants of the Department of Science and Technology of Long An province over the past time still has some limitations and has not met expectations. On the basis of analyzing and evaluating the current situation of the quality of the staff of the Department of Science and Technology of Long An province in the period of 2017 - 2021, the author proposes a number of solutions such as: Determining job positions, recruiting, training,... in order to improve the contingent of highly qualified and professional civil servants to meet the requirements of performing the function of state management in science in the period of industrial revolution 4.0.

Từ khóa — Công chức, khoa học và công nghệ, Long An, officer, science and technology.

1. Giới thiệu

Bước vào thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0 trong giai đoạn hiện nay, yêu cầu đặt ra cho ngành khoa học và công nghệ (KH&CN) là phải xây dựng đội ngũ công chức chuyên môn cao, có phẩm chất trung thực để đáp ứng yêu cầu thực hiện chức năng quản lý Nhà nước về KH&CN nhằm phục vụ phát triển kinh tế - xã hội và sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Tuy nhiên, hiện nay thực hiện theo quy định về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước, tinh gọn hệ thống tổ chức, dẫn đến số lượng biên chế ngày càng giảm trong khi chất lượng vẫn chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu phát triển xã hội hiện nay. Xuất phát từ lý do trên, tác giả thực hiện bài viết này nhằm đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức tại Sở Khoa học và Công nghệ (Sở KH&CN) tỉnh Long An trong thời gian tới.

2. Thực trạng chất lượng đội ngũ công chức Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Long An

2.1. Đặc điểm công chức

Bên cạnh những đặc điểm chung công chức là những người trưởng thành về thể chất và trưởng thành về mặt xã hội; được tuyển dụng hoặc bổ nhiệm giữ một chức vụ thường xuyên trong các cơ quan của Nhà nước; đang trực tiếp tham gia vào bộ máy công quyền của nền hành chính quốc gia. So với đội ngũ công chức quản lý Nhà nước trong các lĩnh vực khác nhau, công chức Sở KH&CN có những đặc điểm, đặc trưng sau đây:

Thứ nhất, lĩnh vực quản lý Nhà nước nhằm nâng cao năng lực KH&CN để làm chủ công nghệ tiên tiến, công nghệ cao, phổ biến và ứng dụng thành tựu mới vào sản xuất đời sống.

Thứ hai, quản lý Nhà nước thuộc Sở KH&CN tỉnh Long An là quản lý lĩnh vực có liên quan đến KH&CN bao gồm: Hoạt động nghiên cứu ứng dụng và phát triển KH&CN trên địa bàn tỉnh; lĩnh vực tiêu chuẩn, đo lường chất lượng; lĩnh vực sở hữu trí tuệ; lĩnh vực ứng dụng

bức xạ và đồng vị phóng xạ; lĩnh vực an toàn bức xạ và hạt nhân; các hoạt động dịch vụ công về các lĩnh vực thuộc sở quản lý trên địa bàn theo quy định của pháp luật.

Thứ ba, môi trường làm việc của công chức Sở KH&CN tỉnh Long An hiện nay chủ yếu là quản lý các đề tài dự án, hướng dẫn, kiểm tra và tổ chức thực hiện các văn bản pháp luật, quy hoạch, kế hoạch, đề án, dự án, cơ chế, chính sách về KH&CN sau khi được ban hành, phê duyệt. Bên cạnh đó, Sở KH&CN tỉnh Long An còn thông tin, hướng dẫn; quản lý, tổ chức giám định, đăng ký mới, điều chỉnh, thu hồi, gia hạn các loại giấy phép, giấy chứng nhận, giấy đăng ký, văn bằng, chứng chỉ cho doanh nghiệp KH&CN, tổ chức KH&CN và tiềm lực KH&CN; tổ chức nghiên cứu, ứng dụng tiến bộ khoa học - kỹ thuật và công nghệ; tổ chức thực hiện các biện pháp hỗ trợ phát triển hoạt động sở hữu công nghiệp.

2.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ công chức

Sở KH&CN tỉnh Long An hiện có 32 công chức trên tổng số 33 chỉ tiêu biên chế công chức hành chính. Trong thời gian qua, đội ngũ công chức Sở KH&CN tỉnh Long An đã từng bước trưởng thành và có nhiều đóng góp cho sự ổn định hoạt động của cơ quan và góp phần phát triển kinh tế - xã hội nói chung của địa phương.

Thứ nhất, phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ của đội ngũ công chức sở từng bước được nâng cao. Đội ngũ công chức Sở có tinh thần trách nhiệm, có ý thức phấn đấu, rèn luyện, chấp hành tốt các chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước; luôn giữ vững phẩm chất chính trị, trung thành với sự nghiệp cách mạng của Đảng, ủng hộ đường lối đổi mới. Công chức của sở luôn giữ gìn sự đoàn kết nhất trí, hợp tác chặt chẽ với các phòng, ban có liên quan trong và ngoài sở nhằm thực hiện tốt các nhiệm vụ được giao.

Đa số công chức có ý thức tổ chức kỷ luật, cần cù, chịu khó, tích cực học hỏi, đổi mới tư duy, tiếp cận với những yêu cầu mới trong quản lý và phục vụ nhân dân, phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ và đạt kết quả các nhiệm vụ chuyên môn, thúc đẩy phát triển kinh tế. Hiện tại trong điều kiện đời sống còn nhiều khó khăn, tiền lương và thu nhập còn thấp, lại chịu nhiều tác động tiêu cực của cơ chế thị trường, nhưng số đông công chức vẫn giữ được phẩm chất đạo đức và lối sống lành mạnh, khắc phục khó khăn, hoàn thành nhiệm vụ.

Thứ hai, trình độ chuyên môn và nghiệp vụ của hầu hết công chức sở đáp ứng được yêu cầu của nhiệm vụ được giao. Đội ngũ công chức Sở KH&CN tỉnh Long An được đào tạo cơ bản, có trình độ đại học và sau đại học và đã tham gia nhiều khóa đào tạo bồi dưỡng về chính trị, quản trị nhân lực và các kỹ năng quản lý. Sau khi về làm việc ở Sở, nhiều công chức tham gia các khóa học chuyên sâu về lĩnh vực do đơn vị mình quản lý. Trong từng lĩnh vực quản lý đã hình thành đội ngũ công chức có trình độ chuyên sâu. Trình độ, kỹ năng của đội ngũ công chức cơ bản đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.

Về cơ bản, đến nay đội ngũ công chức Sở ngày càng được tiêu chuẩn hóa cả về trình độ lý luận chính trị, quản lý Nhà nước, kỹ năng tin học, ngoại ngữ thay đổi theo xu hướng nâng cao hơn. Năng lực của đội ngũ công chức trẻ qua đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ ngày càng tăng, đáp ứng được yêu cầu vị trí công việc đang đảm nhiệm.

Thứ ba, thái độ làm việc, trách nhiệm trong công việc, tinh thần phối hợp trong công tác vụ có sự cải thiện và tiến bộ rõ nét. Thông qua công tác cải cách hành chính tại đơn vị có biện pháp giám sát thì tình trạng gây phiền hà trong thi hành công vụ giảm hẳn. Trong những năm gần đây, tỷ lệ hài lòng của công dân và các tổ chức qua khảo sát tại Sở chiếm tỷ lệ cao. Điều này từng bước thể hiện tính chuyên nghiệp của công chức Sở KH&CN tỉnh Long An.

2.3. Một số hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được hiện nay, chất lượng đội ngũ công chức Sở vẫn còn tồn tại một số hạn chế như sau:

Thứ nhất, trình độ của công chức Sở tuy đã được nâng lên nhưng vẫn còn một bộ phận nhỏ chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra trong thời kỳ mới.

Thứ hai, tính chuyên nghiệp trong thực thi công vụ của đội ngũ công chức Sở còn chưa đáp ứng được yêu cầu của một nền công vụ hiện đại.

Thứ ba, tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật của một bộ phận công chức Sở còn hạn chế.

Những tồn tại, hạn chế trên xuất phát từ những nguyên nhân cơ bản sau đây:

Một là hệ thống chính sách, pháp luật về quản lý công chức còn hạn chế, bất cập.

Hai là việc xác định vị trí việc làm và xây dựng khung năng lực cho từng vị trí trong Sở KH&CN tỉnh Long An chưa thực sự theo kịp những thay đổi nhanh chóng của KH&CN hiện nay, nhiều công chức không mô tả được hết công việc đang làm, không hiểu rõ công việc, trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của mình.

Ba là công tác tuyển dụng công chức hiện nay còn vấn đề bất cập, chưa hiệu quả.

Bốn là tuy đã có nhiều cố gắng nhưng công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức Sở vẫn chưa phát huy hết được hiệu quả thực chất.

Năm là công tác đánh giá công chức thực hiện chưa thực sự khoa học, còn mang vấn đề hình thức.

Sáu là chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ đối với công chức chậm được cải tiến, chưa thỏa đáng.

Bảy là công tác thanh tra, kiểm tra công chức chưa được chú trọng và còn nhiều hạn chế.

3. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Long An

3.1. Hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật về cán bộ

Ban hành và thường xuyên sửa đổi, bổ sung hoàn thiện hệ thống pháp luật về quản lý Nhà nước trên các lĩnh vực về khoa học công nghệ, tổ chức bộ máy hành chính và đội ngũ cán bộ công chức (CBCC). Việc ban hành, sửa đổi, bổ sung các văn bản quy phạm pháp luật trước hết đảm bảo tính đồng bộ, cụ thể và có tính khả thi. Tránh tình trạng chồng chéo, khó thực hiện trong các văn bản hướng dẫn.

Tiến hành sửa đổi, bổ sung các quy định về quyền và nghĩa vụ của CBCC nhằm điều chỉnh hành vi của CBCC trong thực thi nhiệm vụ. Đồng thời, sửa đổi các quy định bảo đảm cho CBCC thực hiện quyền, nghĩa vụ của mình, bao gồm cơ sở vật chất, môi trường làm việc,... đặc biệt là quyền được hưởng thu nhập tương xứng với vị trí việc làm, công sức của CBCC nhằm tạo động lực nâng cao chất lượng công chức.

3.2. Tuyển dụng công chức

Đổi mới nội dung thi tuyển công chức theo hướng phải đánh giá được thực chất trình độ, năng lực, kiến thức, kỹ năng của người dự tuyển. Khi xây dựng nội dung câu hỏi và đáp án thi tuyển, ngoài kiến thức khung theo quy định cần dựa vào khung năng lực vị trí việc làm của từng chức danh công chức cần tuyển dụng. Kiến thức, độ khó của các câu hỏi phải tương ứng với vị trí dự tuyển, như vậy mới sàng lọc, tuyển dụng được người có trình độ, năng lực, kỹ năng phù hợp với vị trí việc làm, đáp ứng được yêu cầu công việc.

Xây dựng ngân hàng đề thi và ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác tuyển dụng. Bên cạnh việc xây dựng ngân hàng đề thi môn kiến thức chung, môn ngoại ngữ và tin học, cần xây dựng ngân hàng đề thi môn nghiệp vụ chuyên ngành, có những câu hỏi mở, hạn chế thi viết mà chuyển sang hình thức thi trắc nghiệm trên máy vi tính. Căn cứ theo tính chất công việc, có

thể bổ sung thêm vòng phỏng vấn để có thể lựa chọn được ứng viên có phẩm chất, năng lực, kỹ năng thực sự phù hợp nhất cho vị trí việc làm.

Hoàn thiện bản mô tả công việc và khung năng lực để tuyển dụng công chức có chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm đã xác định. Vị trí việc làm là công việc gắn với chức danh, chức vụ, chuyên môn và ngạch công chức để xác định biên chế và bố trí công chức trong cơ quan, đơn vị gồm bản mô tả công việc và khung năng lực phù hợp để hoàn thành công việc.

Tuyển dụng với đặc thù công việc, công chức Sở KH&CN tỉnh Long An không chỉ nắm vững chính sách, pháp luật của Nhà nước mà còn phải có khả năng tổng hợp, phân tích, xử lý tình huống tốt, đặc biệt là những lĩnh vực có tầm bao quát rộng, phức tạp liên quan đến nghiên cứu khoa học, ứng dụng công nghệ và tiến bộ kỹ thuật,... cần có nhiều kinh nghiệm trong xử lý công việc, kinh nghiệm thực tiễn.

3.3. Xác định vị trí việc làm, xây dựng khung năng lực cho từng vị trí việc làm

Để xây dựng khung năng lực cho từng vị trí công chức tại Sở KH&CN tỉnh Long An người quản lý cần phải xác định vị trí thông qua việc phân loại vị trí việc làm cụ thể theo chức danh, chức vụ, cơ cấu, ngạch và xây dựng khung năng lực cụ thể cho từng vị trí theo nhóm việc làm để đảm bảo thực hiện tốt yêu cầu công việc đặt ra, từ đó xác định được số lượng biên chế trong các cơ quan, đơn vị.

Dựa trên cơ sở khung năng lực định sẵn cho từng vị trí, người quản lý cần sắp xếp, bố trí công chức sao cho phù hợp với khả năng, sở trường của họ nhằm mục đích kích thích tính chủ động, sáng tạo của công chức trong việc thực thi công vụ.

3.4. Đào tạo, bồi dưỡng

Lãnh đạo Sở cần xác định được nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng ở từng vị trí, chức danh và nhu cầu của mỗi công chức, tránh xảy ra trường hợp kiến thức mới, cần thiết cho công việc thì không được học, kiến thức cũ lại được đào tạo, bồi dưỡng, gây lãng phí, tốn thời gian công sức. Đổi mới về nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức. Nếu như trước đây, chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức nặng về lý thuyết cơ bản, chưa quan tâm đến kỹ năng nghề nghiệp của công chức, thì trong giai đoạn hiện nay cần thay đổi theo hướng sát với yêu cầu thực tiễn, phù hợp với các chức danh.

Qua nghiên cứu thực tế trong những năm qua, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng công chức chủ yếu là phương pháp truyền thống “lên lớp” và “thuyết trình”, giảng viên giảng bài, người học chủ yếu lắng nghe và ghi chép. Để nâng cao hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cần đề công chức tham gia tích cực, chủ động vào quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Việc đổi mới công tác đánh giá chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng công chức cần tập trung vào đánh giá “đầu ra”, hay nói cách khác là đánh giá năng lực, kiến thức, kỹ năng đạt được sau đào tạo và so sánh với trước khi đào tạo, bồi dưỡng.

Việc đánh giá phải chủ yếu dựa trên các chỉ số về kết quả giải quyết công việc, mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của công chức sau khi đào tạo, bồi dưỡng xem hiệu quả công việc có được cải thiện, nâng cao. Để có thể đánh giá chính xác, thì cơ sở đào tạo phải có sự hợp tác với cơ quan sử dụng công chức trong việc xây dựng các bảng kiểm, bao gồm hệ thống câu hỏi về kiến thức và các bài tập thực hành để đánh giá hiện trạng của công chức trước và sau khi tham gia khóa học.

3.5. Đánh giá công chức

Đổi mới quan niệm, tiêu chí đánh giá công chức: Quan niệm đúng về đánh giá công chức là cung cấp thông tin để xây dựng quy hoạch công chức cũng như thực hiện tốt các khâu luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, khen thưởng, kỷ luật công chức,... phù hợp với thực trạng chất lượng công chức hiện có.

Xây dựng tiêu chí đánh giá công chức một cách cụ thể: Tiêu chí đánh giá con người; Tiêu chí đánh giá công việc; Đánh giá bổ sung thông qua mức độ hoàn thành nhiệm vụ của đơn vị.

Đổi mới quy trình đánh giá công chức: Xây dựng bản mô tả công việc cho từng chức danh công việc; Xây dựng tiêu chuẩn đánh giá việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ của công chức.

Đổi mới phương thức đánh giá công chức: Đánh giá công chức phải bảo đảm tính khách quan, toàn diện, cụ thể, trên cơ sở tự phê bình và phê bình, thực hiện nguyên tắc tập trung, dân chủ, công khai với những công chức được đánh giá, khắc phục tình trạng đánh giá hời hợt, hình thức, nể nang.

3.6. Bố trí, sử dụng công chức

Bố trí, sử dụng công chức của Sở theo ngành nghề chuyên môn đã được đào tạo. Việc sắp xếp, bố trí công chức có trình độ chuyên môn phù hợp với yêu cầu của chức danh công việc sẽ rất thuận lợi cho việc tiếp nhận vị trí công tác mới vì bản thân công chức đó đã được đào tạo bài bản, kiến thức chuyên môn trong lĩnh vực này đã nắm rõ.

Việc quản lý công chức phải dựa trên kết quả đánh giá, tuyển chọn để bố trí đúng người, đúng việc, đúng sở trường, tránh bố trí thiếu căn cứ, theo cảm tính. Trước khi đề bạt công chức cần xem xét năng lực thực hiện, mức độ hoàn thành công việc và tinh thần, thái độ làm việc của công chức qua những hoạt động thường ngày để đưa ra quyết định có nên đề bạt hay không. Việc bố trí, sắp xếp công chức phải xuất phát từ công tác quy hoạch và căn cứ vào mức độ phấn đấu, rèn luyện của công chức, đặc biệt quan tâm đến công chức nữ, công chức trẻ.

Bố trí công chức của Sở phải căn cứ vào cơ cấu nhân sự của cơ quan, nếu không gây tình trạng mất cân đối về cơ cấu, chức danh công việc có nơi thừa, có nơi thiếu cần cân đối lại cho phù hợp. Hoặc là có chức danh chỉ toàn công chức là nữ hoặc toàn những người đã cao tuổi, ảnh hưởng đến khả năng kế thừa và phát triển đội ngũ công chức của Sở.

Việc phân công nhiệm vụ, điều động công chức Sở phải căn cứ vào trình độ chuyên môn, chính trị, phẩm chất và yêu cầu công tác. Cần tránh tình trạng bố trí người không đúng chuyên môn, làm ảnh hưởng đến công việc chung của tập thể. Bố trí lại những công chức đã được phân công không hợp lý.

3.7. Nâng cao đạo đức công vụ cho đội ngũ công chức

Phổ biến các văn bản luật liên quan đến công vụ như: Luật Cán bộ, công chức; Luật Phòng chống tham nhũng; Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí,... và các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan để công chức đang thực thi công vụ nâng cao nhận thức, giúp mỗi công chức nhận thức được việc tu dưỡng, rèn luyện bản thân, tự điều chỉnh hoàn thiện mình, trau dồi đạo đức cách mạng, xây dựng lối sống lành mạnh.

Tuyên truyền giáo dục về lòng yêu nghề, về trách nhiệm phục vụ nhân dân, về truyền thống lịch sử, anh hùng cách mạng của tỉnh,... Đồng thời, thấy được nghĩa vụ, trách nhiệm của công chức đối với sự phát triển của địa phương. Mỗi công chức phải đề ra kế hoạch, đăng ký mốc phấn đấu về nâng cao trình độ, năng lực, phẩm chất đạo đức từng năm. Kế hoạch này phải được tổ chức Đảng và cơ quan trực tiếp quản lý coi là một trong những căn cứ xem xét đánh giá công chức trong từng năm.

3.8. Chế độ, chính sách để tạo động lực cho công chức

Chính sách đãi ngộ đối với công chức Sở KH&CN tỉnh Long An phải phù hợp với hoàn cảnh nguồn lực con người, điều kiện thực tế của đất nước và nguồn lực của địa phương. Sở KH&CN tỉnh Long An nên có kế hoạch, biện pháp tự chủ về biên chế và tiết kiệm kinh phí quản lý hành chính để có nguồn bổ sung thu nhập cho công chức.

Tổ chức các hoạt động vui chơi, giải trí nhân các ngày lễ như Quốc tế phụ nữ 08/3, Gia đình Việt Nam 28/6, Quốc khánh 02/9, KH&CN 18/5. Tổ chức hội thao với các đơn vị sở, ngành để giao lưu, tăng cường hiểu biết lẫn nhau. Với cường độ làm việc cao tại Sở KH&CN tỉnh Long An, việc tổ chức các hoạt động trên giúp công chức giải tỏa những áp lực trong công việc, góp phần tăng cường sự đoàn kết, chia sẻ giữa cán bộ, công chức trong đơn vị. Tạo sự hài lòng về tâm lý cho đội ngũ công chức như chú trọng xây dựng văn hóa công sở với môi trường làm việc thân thiện, hòa đồng, cởi mở, được đối xử công bằng, được động viên, khen thưởng kịp thời và tạo điều kiện để có cơ hội thăng tiến trong công việc.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Chính phủ (2012). *Quyết định số 418/QĐ-TTg ngày 11/4/2012 của Thủ tướng Chính phủ về việc Phê duyệt chiến lược phát triển Khoa học và Công nghệ giai đoạn 2011-2020.*
- [2] Quốc hội (2008). *Luật cán bộ công chức số 22/2008/QH12 của Quốc hội và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và luật viên chức số 52/2019/QH14.*
- [3] Sở Khoa học và Công nghệ Long An (2022). *Báo cáo tổng kết hoạt động khoa học và công nghệ của Sở Khoa học và Công nghệ Long An năm 2017, 2018, 2019, 2020, 2021.*
- [4] Sở Khoa học và Công nghệ Long An (2008). *Tài liệu ISO 9001:2008 của Sở Khoa học và Công nghệ Long An.*
- [5] UBND tỉnh Long An (2018). *Quyết định số 66/QĐ-UBND ngày 08/1/2018 của UBND tỉnh Long An về việc phê duyệt quy hoạch phát triển khoa học và công nghệ tỉnh Long An đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030.*
- [6] UBND tỉnh Long An (2021). *Quyết định số 39/2021/QĐ-UBND ngày 04/10/2021 của UBND tỉnh Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Long An.*

Ngày gửi: 12/9/2022

Ngày duyệt đăng: 28/2/2023