

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

ĐINH THỊ THU

**QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG
CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP HUYỆN TỪ THỰC TIỄN
TỈNH NINH BÌNH**

Chuyên ngành: Luật Hiến pháp và Luật Hành chính
Mã số : 60 38 01 02

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS. Nguyễn Minh Phương

Hà Nội, 2016

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu khoa học độc lập của bản thân tôi, dưới sự hướng dẫn của **PGS.TS. Nguyễn Minh Phương** – Bộ Nội vụ.

Các trích dẫn, số liệu trung thực, chính xác, từ các nguồn thông tin hợp pháp, đảm bảo tính khách quan, khoa học./.

Tác giả luận văn

Đinh Thị Thu

MỤC LỤC

	MỞ ĐẦU.....	1
Chương 1	LÝ LUẬN CHUNG VỀ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP HUYỆN	10
1.1	Đặc điểm, vai trò, mục tiêu, nguyên tắc và nội dung của đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện.....	10
1.2	Vai trò, đặc điểm và nội dung quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện.....	17
1.3	Các yếu tố tác động đến quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện.....	29
Chương 2	THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP HUYỆN Ở TỈNH NINH BÌNH.....	32
2.1	Khái quát về đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện ở tỉnh Ninh Bình hiện nay.....	32
2.2	Thực trạng quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện ở tỉnh Ninh Bình.....	38
2.3	Đánh giá chung quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện ở tỉnh Ninh Bình.....	50
Chương	MỤC TIÊU, YÊU CẦU VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP HUYỆN	55
3.1	Mục tiêu, yêu cầu nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cn bộ, công chức cấp huyện.....	55
3.2	Giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng án bộ, công chức cấp huyện.....	59
3.3	Một số kiến nghị thực hiện giải pháp.....	68
	KẾT LUẬN.....	74
	DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	76

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

CB,CC	: Cán bộ, công chức
CNH - HĐH	: Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CCHC	: Cải cách hành chính
ĐT,BD	: Đào tạo, bồi dưỡng
HĐND	: Hội đồng nhân dân
UBND	: Ủy ban nhân dân
XHCN	: Xã hội chủ nghĩa

DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1. Cơ cấu độ tuổi CB,CC cấp huyện	32
Bảng 2.2. Cơ cấu CB,CC cấp huyện theo giới tính tại tỉnh Ninh Bình	33
Bảng 2.3. Thực trạng trình độ chuyên môn CB,CC cấp huyện	34
Bảng 2.4. Thực trạng trình độ lý luận chính trị CB,CC cấp huyện	34
Bảng 2.5. Thực trạng trình độ quản lý nhà nước CB,CC cấp huyện ...	35
Bảng 2.6. Thực trạng trình độ ngoại ngữ CB,CC cấp huyện	36
Bảng 2.7. Thực trạng trình độ tin học của CB,CC cấp huyện	36

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định Cán bộ là gốc của mọi công việc. Vì vậy, huấn luyện cán bộ là công việc của Đảng” [1, tr. 269] và công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém. Nhưng muốn có cán bộ tốt thì cơ quan lãnh đạo, quản lý ”phải nuôi dạy cán bộ như người làm vườn vun trồng những cây cối quý báu” [1, tr 273]. Về mục tiêu ĐT,BD CB,CC đã được Chủ tịch Hồ Chí Minh ghi tại trang đầu Sổ Vàng của Trường Nguyễn Ái Quốc Trung ương (nay là Học Viện chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh) như sau: Học để làm việc, Làm người, Làm cán bộ, học để phụng sự đoàn thể, Giai cấp và nhân dân, Tổ quốc và nhân loại” [1, tr 684]

Quản lý về ĐT,BD CB,CC là một lĩnh vực còn mới, chúng ta còn thiếu kinh nghiệm chỉ đạo, thiếu kiến thức quản lý, kỹ năng tổ chức thực hiện, kể cả bộ máy quản lý và những văn bản pháp quy làm cơ sở pháp lý để tổ chức, điều hành, quản lý lĩnh vực công tác này. Hoạt động ĐT,BD phụ thuộc vào nhiều nhân tố. Có những nhân tố tác động tích cực đến quá trình đổi mới đào tạo nhưng cũng có những nhân tố tác động ngược lại, làm cản trở quá trình thay đổi này cụ thể như: Các văn bản quy phạm pháp luật về ĐT,BD còn thiếu, chưa đồng bộ và thiếu sự hướng dẫn cụ thể để triển khai các nội dung đã quy định; việc triển khai công tác ĐT,BD ở các Bộ, ngành Trung ương địa phương còn mang tính hình thức chưa chú trọng đến chất lượng; bộ máy quản lý ĐT,BD mới hình thành song không bền vững; một phần các chương trình, kế hoạch của các bộ, ngành Trung ương, địa phương chưa ăn nhập với chương trình CCHC của Chính phủ ít và hầu như không có các tổ chức phi chính phủ, các tổ chức đào tạo tư nhân tham gia vào hệ thống ĐT,BD công vụ; có sự chồng chéo và trùng lặp giữa các nội dung chương trình lý luận chính trị, quản lý nhà nước; tính liên thông giữa các chương trình còn nhiều

hạn chế; có sự chênh lệch quá lớn về trình độ văn hóa và kiến thức chuyên môn của CB,CC giữa các vùng, miền và giữa thành thị và nông thôn trên phạm vi cả nước, công tác giám sát, đánh giá quá trình ĐT,BD để xác định xem ĐT,BD có mang lại hiệu quả đến mức độ nào đối với từng đơn vị, tổ chức còn hạn chế; sau cùng là năng lực đội ngũ CB,CC trực tiếp quản lý, theo dõi công tác ĐT,BD CB,CC ở các Bộ, ngành Trung ương, địa phương còn thiếu kiến thức, kỹ năng để hoàn thành nhiệm vụ.

Ninh Bình là một tỉnh nằm ở khu vực đồng bằng Bắc Bộ, được tái lập sau khi tách ra từ tỉnh Hà Nam Ninh, theo Nghị quyết của Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam, khoá VIII, kỳ họp thứ 10 ngày 26/12/1991. Thời gian qua, công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện luôn được các cấp ủy Đảng, chính quyền ở tỉnh Ninh Bình quan tâm chỉ đạo, tổ chức thực hiện nghiêm túc, tuy vậy công tác này còn bộc lộ nhiều bất cập. Một trong những nguyên nhân là quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện chưa được quan tâm đúng mức, hiệu quả còn hạn chế. Trong quá trình quản lý, có những mục tiêu, yêu cầu ĐT,BD CB,CC cấp huyện chưa đạt được theo quy định của Đảng, Nhà nước. Cơ chế, chính sách ĐT,BD chưa tạo được động lực khuyến khích CB,CC cấp huyện tích cực học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, nội dung chương trình ĐT,BD còn thiếu tính cập nhật, vẫn nặng về lý thuyết và tiêu chuẩn bằng cấp, nguồn ngân sách hàng năm dành cho ĐT,BD CB,CC chức cấp huyện chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, công tác thanh tra, kiểm tra chưa thường xuyên, chưa có cơ chế kiểm soát việc thực hiện kết luận sau kiểm tra.

Trong thời gian tới, đòi hỏi các cấp ủy Đảng, chính quyền ở tỉnh Ninh Bình phải có những giải pháp căn bản, chỉ đạo nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về ĐT,BD, góp phần xây dựng đội ngũ CB,CC cấp huyện đủ phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu xây dựng, phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương.

Xuất phát từ yêu cầu lý luận và thực tiễn trên, em lựa chọn đề tài ***“Quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện từ thực tiễn tỉnh Ninh Bình”*** để nghiên cứu luận văn thạc sĩ Luật Hiến pháp và Luật Hành chính.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Quản lý nhà nước về ĐT,BD là một lĩnh vực được sự quan tâm của đông đảo các nhà quản lý và nhà khoa học. Nhiều công trình, đề tài nghiên cứu có nội dung liên quan đến quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện ở những khía cạnh khác nhau như:

- Tô Tử Hạ (1998), *“Công chức và vấn đề xây dựng đội ngũ CB,CC hiện nay”*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội. Ở đó, tác giả đã đề cập đến khái niệm công chức, quyền lợi và nghĩa vụ của công chức, tiêu chuẩn công chức, tuyển dụng, sử dụng, khen thưởng, kỷ luật và các nội dung liên quan đến quản lý đội ngũ công chức; đặc biệt, tác giả đã luận giải quan niệm về ĐT,BD công chức, quan điểm để hoàn thiện từng bước hệ thống ĐT,BD công chức hành chính nhà nước, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp cải CCHC nhà nước.

- Lê Chi Mai (2002), *“ĐT,BD cán bộ chính quyền cơ sở-Vấn đề và giải pháp”*, Tạp chí Cộng sản, số 20 năm 2002. Bài viết đã đề cập đến thực trạng đội ngũ cán bộ chính quyền cơ sở, nhiều cán bộ chưa được chuẩn hoá, việc ĐT,BD chưa được quan tâm đúng mức, nên trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ cơ sở còn nhiều bất cập về kiến thức pháp luật, kiến thức, kỹ năng hành chính trong giải quyết các công việc hàng ngày, về kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ trong các lĩnh vực hoạt động cụ thể và kiến thức lý luận chính trị trong xử lý các vụ việc bức xúc của đời sống chính trị-xã hội. [27].

- Lại Đức Vượng (2007), *“Bàn về chức năng quản lý ĐT,BD CB,CC”*, Tạp chí Tổ chức Nhà nước, số 5 năm 2007. Ở đây, từ phương diện quản lý nhà nước, tác giả đã bàn về 03 chức năng cơ bản của ĐT,BD CB,CC, gồm:

(1) Chức năng là cầu nối để truyền thụ, trao đổi kiến thức, kỹ năng cho CB,CC; (2) Chức năng đánh giá hiệu quả quản lý ĐT,BD, xem xét trên những vấn đề về cơ chế chính sách, về xây dựng, tổ chức thực hiện kế hoạch và về đánh giá kiểm tra việc thực hiện kế hoạch ĐT,BD; (3) Chức năng phát triển, được xem xét thông qua sự tăng trưởng về số lượng, chất lượng và những yếu tố tâm lý.[55].

- Bùi Doãn Dũng (2007), *“ĐT,BD công chức hành chính theo yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền ở quận Cầu Giấy thành phố Hà Nội”*, Luận văn Thạc sĩ Luật. Trên cơ sở hệ thống hóa các quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương của Đảng và Nhà nước ta về ĐT,BD công chức hành chính, thực trạng công tác ĐT,BD công chức ở quận Cầu Giấy, thành phố Hà Nội, tác giả đã đề xuất các giải pháp về xây dựng kế hoạch ĐT,BD, cải cách hệ thống chương trình bồi dưỡng, xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, đổi mới nội dung, phương pháp ĐT,BD, xây dựng chính sách khuyến khích công chức học tập, qua đó nâng cao hiệu quả công tác ĐT,BD theo yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền ở quận Cầu Giấy, thành phố Hà Nội [11].

- Hoàng Thị Minh (2007), *“Quản lý nhà nước đối với công tác ĐT,BD CB,CC đáp ứng yêu cầu CCHC hiện nay”*, Luận văn Thạc sĩ quản lý hành chính công. Theo đó, tác giả đã đề cập đến những vấn đề lý luận chung về quản lý nhà nước đối với công tác ĐT,BD CB,CC, đánh giá thực trạng hoạt động quản lý nhà nước đối với ĐT,BD CB,CC và đưa ra một số giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về ĐT,BD để đáp ứng tốt yêu cầu công cuộc CCHC nhà nước ở Việt Nam [29].

- Phạm Cao Việt Linh (2007), *“Hoàn thiện quản lý nhà nước về công tác ĐT,BD CB,CC hành chính ở thành phố Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay”*, Luận văn Thạc sĩ quản lý hành chính công. Trong đó, Luận văn đã hệ thống hoá

các khái niệm cơ bản về CB,CC, viên chức, ĐT,BD và vai trò của ĐT,BD, khái niệm, đặc trưng quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC. [26].

- Lại Đức Vượng (2008), *“Bàn thêm về giám sát, đánh giá công tác quản lý ĐT,BD CB,CC”*, Tạp chí Tổ chức Nhà nước số 10/2008. Ở đó, tác giả khái quát về công tác giám sát, đánh giá, trình bày quan điểm của mình về nội dung giám sát, đánh giá công tác quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC, với đầu vào là các nguồn lực về kinh phí, trang thiết bị, nhu cầu phát triển,... và đầu ra là số lượng CB,CC có năng lực, khả năng thực hiện công việc tốt hơn và giúp cơ quan, đơn vị đạt được các mục đích công vụ.[56].

- Bộ Nội vụ (2008), *“Tài liệu Bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý ĐT,BD CB,CC”*, đã nói về nội dung, ưu điểm, tồn tại và phương hướng quản lý công tác ĐT,BD CB,CC ở Việt Nam trong thời gian tới, những vấn đề chung về quản lý nhà nước công tác ĐT,BD [5].

- Lại Đức Vượng (2009), *“Quản lý nhà nước về ĐT,BD công chức hành chính trong giai đoạn hiện nay”*, Luận án Tiến sĩ quản lý hành chính công. Luận án đã đề cập đến cơ sở lý luận của quản lý nhà nước về ĐT,BD công chức hành chính, phân tích, đánh giá thực trạng quản lý nhà nước về ĐT,BD công chức hành chính ở Việt Nam [57].

- Bùi Hồng Kim (2009), *“Chủ tịch Hồ Chí Minh với công tác tổ chức, cán bộ”*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Hà Nội. Cuốn sách đã hệ thống hóa quan điểm, tư tưởng, những câu chuyện, bài học về tổ chức cán bộ của Chủ tịch Hồ Chí Minh, đặc biệt là quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về đào tạo, huấn luyện cán bộ [25].

- Bộ Nội vụ (2011), *“Tài liệu Hội nghị Tổng kết 5 năm (2006-2010) thực hiện Quyết định số 40/2006/QĐ-TTg và triển khai Quyết định số 1374/QĐ-TTg về việc phê duyệt Kế hoạch ĐT,BD CB,CC giai đoạn 2011-2015”*. Tài liệu đã đánh giá ưu điểm, tồn tại trong triển khai ĐT,BD CB,CC giai đoạn 2006-2010, đồng thời đề ra phương hướng giải pháp để tăng cường

ĐT,BD CB,CC nhằm xây dựng đội ngũ CB,CC đủ năng lực, phẩm chất, xây dựng nền hành chính tiên tiến, hiện đại [6].

- Lê Thị Bích Hạnh (2011), “ĐT,BD CB,CC cấp xã ở tỉnh Phú Yên”, Luận văn thạc sĩ Luật, đã hệ nêu ra khái niệm, đặc điểm ĐT,BD CB,CC cấp xã, chỉ ra một số kinh nghiệm ĐT,BD CB,CC cấp xã của một số địa phương của Việt Nam, qua đó so sánh với thực tiễn để đánh giá những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân để làm cơ sở xác định các quan điểm, đề xuất các giải pháp phù hợp nhằm đổi mới công tác ĐT,BD CB,CC chính quyền cấp xã ở tỉnh Phú Yên [19].

- Tần Xuân Bảo (2012), “Đào tạo cán bộ lãnh đạo và quản lý”, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, đã tập trung nghiên cứu khung lý thuyết làm cơ sở cho đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý, qua đó đối chiếu vào thực tiễn công tác đào tạo cán bộ lãnh đạo tại thành phố Hồ Chí Minh để đánh giá mặt được, chưa được, nguyên nhân trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng ĐT,BD cán bộ lãnh đạo, quản lý của thành phố Hồ Chí Minh trong giai đoạn 2010-2015 [1].

Như vậy, có thể nói các công trình, tài liệu nghiên cứu trên đã đề cập đến nhiều khía cạnh khác nhau và có những đóng góp nhất định trong việc hoạch định chủ trương, chính sách, tìm ra giải pháp nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả ĐT,BD và quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện ở Việt Nam.

Tuy nhiên đến nay chưa có một đề tài nào nghiên cứu trực tiếp về quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện, xét từ thực tiễn một địa phương cụ thể như tỉnh Ninh Bình. Vì vậy, việc lựa chọn đề tài này vẫn mang tính cấp bách xét dưới góc độ lý luận và thực tiễn.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu cơ sở lý luận quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện và đánh giá thực trạng công tác này tại tỉnh Ninh Bình, luận văn đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện ở nước ta hiện nay.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Một là, nghiên cứu cơ sở lý luận về quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện;

Hai là, phân tích, đánh giá thực trạng công tác quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện ở tỉnh Ninh Bình, tìm ra những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân;

Ba là, đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện ở nước ta nói chung và ở tỉnh Ninh Bình nói riêng.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận văn nghiên cứu các quy định của pháp luật và việc tổ chức thực hiện quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về nội dung: Do giới hạn về trình độ và thời gian nên đề tài chỉ tập trung vào nghiên cứu quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC thuộc HĐND và UBND cấp huyện trên địa bàn tỉnh Ninh Bình.

- Về không gian: Đề tài giới hạn phạm vi nghiên cứu các huyện, thành phố tỉnh Ninh Bình.

- Về thời gian: Tập trung đánh giá thực trạng quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện giai đoạn 2010- 2015 và đề ra giải pháp nâng cao hiệu quả ĐT,BD CB,CC cấp huyện giai đoạn 2016- 2020 trên địa bàn tỉnh Ninh Bình.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

- Luận văn được nghiên cứu trên cơ sở phương pháp luận Chủ nghĩa Duy vật biện chứng và Duy vật lịch sử của Triết học Mác - Lênin để hệ thống hoá, phân tích làm rõ thêm cơ sở lý luận của hoạt động quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện.

- Luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể như: Phương pháp thống kê, phân tích số liệu, tổng hợp, đối chiếu, so sánh thực tiễn với lý luận và dự báo để đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện.

- Ngoài ra luận văn có kế thừa và sử dụng kết quả nghiên cứu của các chuyên gia và luận án, luận văn đi trước.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

6.1. Ý nghĩa lý luận

Luận văn phân tích làm sáng tỏ những vấn đề lý luận liên quan đến nội hàm các khái niệm xung quanh đề tài như: CB,CC cấp huyện; ĐT,BD CB,CC cấp huyện, quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện;

Luận văn đánh giá thực trạng, chỉ ra những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế trong quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện của tỉnh Ninh Bình;

Luận văn đề xuất phương hướng, giải pháp để nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện nói chung và ở Ninh Bình, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương, góp phần xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Luận văn sẽ cung cấp số liệu, dữ liệu, tài liệu giúp cán bộ lãnh đạo và CB,CC làm công tác quản lý ĐT,BD của tỉnh Ninh Bình trong việc hoạch định cơ chế, chính sách và triển khai các nội dung về quản lý và ĐT,BD CB,CC cấp huyện.

Kết quả nghiên cứu của Luận văn có thể sử dụng làm tài liệu tham khảo trong công tác giảng dạy và nghiên cứu trong hệ thống các học viện, các trường chính trị.

7. Cơ cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và mục lục, Luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Lý luận chung về quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Chương 2: Thực trạng quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện ở tỉnh Ninh Bình

Chương 3: Mục tiêu, yêu cầu và giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện ở nước ta hiện nay.

Chương 1

LÝ LUẬN CHUNG VỀ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP HUYỆN

1.1. Đặc điểm, vai trò, mục tiêu, nguyên tắc và nội dung của đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

1.1.1. Các khái niệm liên quan

1.1.1.1. Cán bộ cấp huyện

Cán bộ là một thuật ngữ được sử dụng khá phổ biến trong đời sống xã hội. Trong lĩnh vực khoa học hành chính, thuật ngữ cán bộ được hiểu là những người giữ các chức vụ từ phó trưởng phòng, trưởng phòng và tương đương trở lên để phân biệt với những người không giữ chức vụ. Trong Từ điển tiếng Việt của Viện Ngôn ngữ học (2001), thuật ngữ cán bộ được hiểu theo hai nghĩa, với nội dung khác nhau: *Một là*, người làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ trong các cơ quan nhà nước, tổ chức đảng, đoàn thể; *Hai là*, người làm công tác có chức vụ trong một cơ quan nhà nước, một tổ chức, phân biệt với những người không có chức vụ. [53, tr.109]

Luật CB,CC năm 2008 đã quy định cụ thể khái niệm cán bộ “*Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, 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 trực 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 từ ngân sách nhà nước*” [30, tr.1]. Theo đó, khái niệm cán bộ cấp huyện là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

1.1.1.2. Công chức cấp huyện

Tùy theo chế độ chính trị, điều kiện kinh tế, xã hội của mỗi quốc gia, trong từng giai đoạn lịch sử cụ thể, khái niệm công chức được hiểu theo nhiều cách khác nhau.

Ở Việt Nam, khái niệm công chức được hình thành và hoàn thiện gắn liền với sự phát triển của nền hành chính nhà nước. Điểm khởi đầu của sự hình thành khái niệm công chức là khi Chủ tịch Hồ Chí Minh ban hành Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 về Quy chế công chức. Quy chế quy định phạm vi công chức rất hẹp, chỉ gồm những người được tuyển dụng giữ một chức vụ thường xuyên trong hệ thống cơ quan Chính phủ [28]. Đến thời kỳ đổi mới, trước yêu cầu khách quan của công cuộc CCHC nhà nước và đòi hỏi chuẩn hóa đội ngũ CB,CC nhà nước, thuật ngữ công chức được sử dụng với nội dung mới trong Nghị định số 169/HĐBT ngày 25/5/1991: *“Công dân Việt Nam được tuyển dụng và bổ nhiệm giữ một công vụ thường xuyên trong một công sở của Nhà nước ở Trung ương hay địa phương, ở trong nước hay nước ngoài đã được xếp vào một ngạch, hưởng lương do ngân sách nhà nước cấp gọi là công chức”* [21].

Trên cơ sở Pháp lệnh CB,CC 1998, Nghị định số 95/1998/NĐ-CP ngày 17/11/1998 của Chính phủ về tuyển dụng và quản lý công chức, tuy không đưa ra định nghĩa khái quát về công chức nhà nước, nhưng đã chỉ ra các dấu hiệu đặc trưng của công chức nhà nước: Là công dân Việt Nam; được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc giao giữ một công vụ thường xuyên; được phân loại theo trình độ đào tạo, ngành nghề chuyên môn; được xếp vào ngạch hành chính, sự nghiệp; trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Trên cơ sở Pháp lệnh CB,CC năm 2003, Nghị định số 117/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý CB,CC trong cơ quan nhà nước đã đưa ra quan niệm về công chức: *“Công chức là công dân Việt Nam, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước*

được quy định tại điểm b, điểm c, điểm e khoản 1 Điều 1 của Pháp lệnh CB,CC sửa đổi, bổ sung năm 2003, làm việc trong cơ quan nhà nước, lực lượng vũ trang, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội” [7].

Luật CB,CC 2008 đã đưa ra khái niệm cụ thể về công chức “*Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh 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 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 chuyên nghiệp và trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội (sau đây gọi chung là đơn vị sự nghiệp công lập), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước; đối với công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập thì lương được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật*”.[30, tr.6].

Từ khái niệm trên, công chức cấp huyện là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở cấp huyện; công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập ở cấp huyện.

1.1.1.3. Khái niệm đào tạo, bồi dưỡng

Đào tạo là một quá trình truyền thụ kiến thức mới để người cán bộ, công chức thông qua đó trở thành người có văn bằng mới hoặc cao hơn trình độ trước đó như: đào tạo để cấp bằng lý luận chính trị cao cấp, đào tạo cử nhân hành chính, cử nhân chính trị, đào tạo sau đại học. Đặc trưng của việc đào tạo gắn liền với một trình độ học vấn có cấp bậc, vì vậy sau một quá trình đào tạo mỗi người học được cấp bằng. Thông thường, đào tạo là một quá trình trang bị kiến thức cơ bản mới hoặc ở trình độ cao hơn, nên thời gian đào tạo thời

dài hơn so với bồi dưỡng. Khoá đào tạo ít nhất phải tương đương với một năm học (09 tháng trở lên).

Bồi dưỡng là quá trình hoạt động làm tăng thêm những kiến thức mới đòi hỏi đối với những người đang giữ chức vụ, đang thực thi công vụ của một ngạch bậc nhất định hoàn thành tốt hơn nhiệm vụ được giao. Khối lượng kiến thức, kỹ năng được quy định tại các chương trình, tài liệu phù hợp với từng đối tượng CB,CC. Kết quả của các khoá bồi dưỡng là người học nhận được chứng chỉ ghi nhận kết quả. Ví dụ, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước ngạch chuyên viên cao cấp, ngạch chuyên viên chính, ngạch chuyên viên hoặc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ... Vì vậy, thời gian bồi dưỡng thường ngắn hơn đào tạo, ngắn là một, hai tuần, còn dài là một, hai tháng.

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức khác với đào tạo trong chương trình giáo dục quốc dân ở chỗ: Giáo dục quốc dân (trung học, cao đẳng, đại học, trên đại học) có trách nhiệm cung cấp nguồn nhân lực trí tuệ cho toàn xã hội, trong đó có cả nguồn dự trữ cho nguồn nhân lực trong bộ máy nhà nước. Trái lại, ĐT,BD CB,CC chỉ diễn ra trong phạm vi nguồn nhân lực trong bộ máy các cơ quan nhà nước, chỉ áp dụng đối với cán bộ, công chức.

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là một chiến lược nhằm bảo đảm thực tiễn quản lý nhà nước có hiệu lực, vừa đáp ứng những thay đổi bên ngoài như xu thế toàn cầu hoá, những vấn đề cải cách công vụ. Đào tạo, bồi dưỡng CB,CC là một phương tiện để đạt tới mục đích cuối cùng là xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Do vậy, ĐT,BD được tiến hành ở nhiều nội dung, bằng nhiều biện pháp và ở các cấp khác nhau, với các đối tượng CB,CC khác nhau (cán bộ, công chức cấp Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; cán bộ, công chức cấp xã).

Như vậy, từ những phân tích nêu trên có thể hiểu “Đào tạo là quá trình truyền thụ, tiếp nhận có hệ thống những tri thức, kỹ năng theo quy định của từng cấp học, bậc học”, “Bồi dưỡng là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng

cao kiến thức, kỹ năng làm việc” cho cán bộ, công chức cấp huyện. Đào tạo, bồi dưỡng giữ vai trò trang bị, cập nhật, nâng cao tri thức, kiến thức, kỹ năng làm việc để cán bộ, công chức cấp huyện đủ phẩm chất, năng lực thực thi nhiệm vụ, công vụ [6, tr.54].

1.1.2. Đặc điểm cán bộ, công chức cấp huyện

Cán bộ, công chức cấp huyện là những người hoạt động theo thẩm quyền được pháp luật quy định, chịu trách nhiệm trước pháp luật, trước nhân dân địa phương và cơ quan nhà nước cấp trên. Với tư cách là một bộ phận cấu thành đội ngũ CB,CC nhà nước, CB,CC cấp huyện có những đặc điểm sau:

Một là, mặc dù không có quy định chính thức trong Hiến pháp và luật, song trên thực tế, cấp huyện thường được coi là cấp trung gian giữa tỉnh và xã. Với vị thế như vậy, CB,CC cấp huyện thường không có thẩm quyền quyết định độc lập, nhạy bén nhiều vấn đề của địa phương mình mà phải chờ và căn cứ vào quyết định, chỉ thị của chính quyền cấp tỉnh. CB,CC cấp huyện cũng chịu sự chỉ đạo trực tiếp của cơ quan cấp tỉnh theo hệ thống dọc. Chính vị trí này đã khiến cho CB,CC cấp huyện dường như không có sự độc lập, chủ động trong việc giải quyết những vấn đề của mình, thậm chí với cả việc chỉ đạo nhiều vấn đề của cấp xã.

Hai là, cán bộ, công chức cấp huyện có tính ổn định hơn so với cán bộ, công chức nhà nước cấp xã. Có trình độ hiểu biết về lý luận chính trị, quan điểm đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước; có trình độ văn hóa, chuyên môn, đủ năng lực và sức khỏe để làm việc có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. Nhưng trên thực tế trình độ và năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện còn nhiều hạn chế, nhiều trường hợp chưa đáp ứng yêu cầu về văn bằng, chứng chỉ theo tiêu chuẩn ngạch, bậc, chức danh quy định.

Ba là, địa điểm làm việc của CB,CC cấp huyện rất đa dạng: Nếu như công chức cấp xã gồm có 7 chức danh thì công chức cấp huyện còn làm việc ở cả trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của đơn vị sự nghiệp công lập.

1.1.3. Vai trò của cán bộ, công chức cấp huyện

- Đội ngũ CB,CC cấp huyện đóng vai trò quan trọng trong xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính trị nói chung, bộ máy chính quyền cấp huyện, trong hoạt động thực thi nhiệm vụ, công vụ. Hiệu lực, hiệu quả của bộ máy chính quyền cấp huyện nói riêng và hệ thống chính trị cơ sở nói chung, xét đến cùng được quyết định bởi phẩm chất, năng lực và hiệu quả công tác của CB,CC cấp huyện. Với vị trí nền tảng cơ sở, vai trò của CB,CC cấp huyện được thể hiện qua mối quan hệ với đường lối, chính sách và pháp luật, với bộ máy chính quyền, với công việc và với quần chúng nhân dân.

- Cán bộ, công chức cấp huyện là những người đưa đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước đến với người dân; đồng thời nắm bắt tình hình triển khai thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách pháp luật của nhà nước phản ánh cho Đảng và Nhà nước để có sự điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung cho đúng và phù hợp với thực tiễn. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khái quát: “Cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng thời đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ, để đặt chính sách cho đúng”. [25, tr.11-12]

- Với vai trò là lực lượng “nòng cốt” trong quản lý và tổ chức công việc của chính quyền cấp huyện, mỗi CB,CC cấp huyện có tác động, ảnh hưởng quan trọng đến việc xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN của dân, do dân, vì dân. Nhiệm vụ của CB,CC cấp huyện là thực thi công vụ theo quy định của pháp luật và bảo đảm tính thống nhất trong thực thi quyền lực nhà nước. Đồng thời CB,CC cấp huyện còn có khả năng góp ý, đề xuất với cơ quan nhà

nước cấp trên để xây dựng hệ thống pháp luật hoàn chỉnh, phù hợp, hướng tới Nhà nước pháp quyền của dân, do dân, vì dân.

1.1.4. Mục tiêu, nguyên tắc, nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

1.1.4.1. Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Đào tạo, bồi dưỡng CB,CC cấp huyện là việc làm liên tục, nhưng mỗi giai đoạn có những mục tiêu, mục đích cụ thể. Mục tiêu thực chất là kế hoạch hoá một cách cụ thể, chi tiết về thời gian, khối lượng công việc để có thể thực hiện đúng tiến độ đã định ra. Việc xác định mục tiêu ĐT,BD cán bộ, công chức cấp huyện không thoát ly những quy định trong văn bản pháp quy điều chỉnh các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng CB,CC trong bộ máy nhà nước.

Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/3/2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức quy định mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng CB,CC là “*Trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ, công vụ; góp phần xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp có đủ năng lực xây dựng nền hành chính tiên tiến, hiện đại*” [10]. Tiếp đó, ngày 12/8/2011, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 1374/QĐ-TTg về việc phê duyệt Kế hoạch ĐT,BD cán bộ, công chức giai đoạn 2011-2015 xác định rõ mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện. Mục tiêu chung của ĐT,BD là “*Góp phần xây dựng đội ngũ CB,CC chuyên nghiệp, vững vàng về chính trị, tinh thông nghiệp vụ có đủ năng lực xây dựng hệ thống chính trị, nhà nước pháp quyền XHCN tiên tiến, hiện đại*” [41].

1.1.4.2. Nguyên tắc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Công tác ĐT,BD CB,CC cần phải tuân thủ những nguyên tắc theo Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/03/2010 của Chính phủ về ĐT,BD công chức, như sau:

Một là, ĐT,BD phải căn cứ vào vị trí việc làm, tiêu chuẩn của ngạch công chức, tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý và nhu cầu xây dựng, phát triển nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị.

Hai là, bảo đảm tính tự chủ của cơ quan quản lý, đơn vị sử dụng công chức trong hoạt động ĐT,BD.

Ba là, kết hợp cơ chế phân cấp và cơ chế cạnh tranh trong tổ chức ĐT,BD.

Bốn là, đề cao vai trò tự học và quyền của công chức trong việc lựa chọn chương trình bồi dưỡng theo vị trí việc làm.

Năm là, bảo đảm công khai, minh bạch, hiệu quả.

1.1.4.3. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/03/2010 của Chính phủ về ĐT,BD công chức quy định một số nội dung sau:

- Nội dung ĐT,BD ở trong nước

Lý luận chính trị;

Chuyên môn, nghiệp vụ;

Kiến thức pháp luật;

kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước và quản lý chuyên ngành;

Tin học, ngoại ngữ, tiếng dân tộc.

- Nội dung bồi dưỡng ở ngoài nước

Kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng quản lý hành chính nhà nước và quản lý chuyên ngành;

Kiến thức, kinh nghiệm hội nhập quốc tế.

1.2. Vai trò, đặc điểm và nội dung quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

1.2.1. Quan niệm về quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Thuật ngữ “quản lý nhà nước” được sử dụng khá phổ biến ở Việt Nam với nhiều cách tiếp cận khác nhau.

Theo nghĩa rộng, quản lý nhà nước là hoạt động của toàn bộ bộ máy nhà nước từ cơ quan quyền lực nhà nước: Quốc hội và HĐND các cấp; các cơ quan hành chính nhà nước: Chính phủ, các bộ, UBND các cấp; cơ quan kiểm sát: Viện Kiểm sát nhân dân tối cao và các Viện Kiểm sát nhân dân các cấp.

Theo nghĩa hẹp, quản lý nhà nước là hoạt động riêng của hệ thống cơ quan hành chính nhà nước: Chính phủ, các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp, các sở, phòng, ban chuyên môn của Ủy ban nhân dân. Một số nhà nghiên cứu hành chính, lập pháp cho rằng: Quản lý nhà nước là hoạt động có tổ chức bằng pháp quyền của bộ máy nhà nước (công quyền) để điều chỉnh các quá trình xã hội và hành vi của công dân và mọi tổ chức xã hội, chính trị, khoa học, văn hoá - xã hội nhằm giữ gìn thể chế chính trị, trật tự xã hội và phát triển xã hội theo những mục tiêu đã định [54, tr.257-261].

Từ việc nghiên cứu khái niệm quản lý nhà nước của các học giả, các nhà nghiên cứu, có thể đưa ra quan niệm về quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện như sau: *Quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC là sự tác động có tổ chức, có hướng đích của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền lên các đối tượng quản lý và quan hệ quản lý về công tác ĐT,BD, để nâng cao chất lượng, trình độ chuyên môn, đạo đức công vụ của CB,CC nhằm đạt được mục tiêu cuối cùng là hiệu quả việc phục vụ nhân dân, phát triển nền kinh tế, văn hóa, xã hội của đất nước theo đúng định hướng mà nhà nước đề ra.*

Hoạt động quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC có vai trò quan trọng trong việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, phục vụ cho công cuộc xây dựng đất nước theo định hướng XHCN mà Đảng và Nhà nước ta đã lựa chọn. Bởi vì, hoạt động quản lý nhà nước về đào ĐT,BD là lực đẩy nhằm nâng cao năng lực của đội ngũ CB,CC trong quá trình thực thi công vụ. Khi đó, công việc sẽ được giải quyết nhanh chóng, hiệu quả. Và khi mọi hoạt

động công vụ đều thực hiện tốt thì sẽ giúp nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động quản lý nhà nước, từ đó đưa đất nước đi lên vững mạnh.

1.2.2. Vai trò quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Công tác ĐT,BD là một lĩnh vực có tác động lớn đến đội ngũ CB,CC cấp huyện, cung cấp kiến thức, kỹ năng để CB,CC cấp huyện đủ năng lực, phẩm chất thực hiện nhiệm vụ, công vụ. Quản lý nhà nước tác động đến công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện nhằm thực hiện có hiệu quả mục tiêu, yêu cầu đề ra. Vai trò của quản lý nhà nước thể hiện ở những nội dung chủ yếu sau:

Thứ nhất, cụ thể hoá các chủ trương, đường lối của Đảng nhằm thực hiện thống nhất, có hiệu quả mục tiêu, nội dung chương trình ĐT,BD về ĐT,BD CB,CC cấp huyện.

Thứ hai, đảm bảo ĐT,BD theo nhu cầu, sát đối tượng ĐT,BD, tránh phân tán, tràn lan, ĐT,BD không đúng đối tượng, tiêu chuẩn, điều kiện, nội dung theo yêu cầu.

Thứ ba, huy động và phân bổ nguồn lực để thực hiện các hoạt ĐT,BD CB,CC cấp huyện, đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ CB,CC cấp huyện trong từng giai đoạn, từng thời kỳ.

Thứ tư, nâng cao tính hiệu quả, tiết kiệm trong sử dụng kinh phí ĐT,BD CB,CC cấp huyện đúng mục tiêu, đúng chế độ, tiết kiệm và hiệu quả.

1.2.3. Chủ thể quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Hiệu quả quản lý nhà nước phụ thuộc vào chủ thể, khách thể, mục tiêu, phương pháp và công cụ quản lý. Chủ thể quản lý nhà nước có thể là một cá nhân, một nhóm người hay một tổ chức mà cụ thể ở đây là hệ thống các cơ quan nhà nước được hình thành từ Trung ương đến địa phương. Chủ thể quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện cũng bao gồm hệ thống các cơ quan từ Trung ương đến địa phương.

Ở Trung ương, Bộ Nội vụ là cơ quan của Chính phủ thực hiện chức năng quản lý nhà nước về ĐT,BD cán bộ, công chức cấp huyện thống nhất trên phạm vi toàn quốc, với các nhiệm vụ, quyền hạn [6, tr.62]:

1) Xây dựng, trình cấp có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền các văn bản quy phạm pháp luật, chế độ, chính sách về ĐT,BD công chức.

2) Xây dựng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch ĐT,BD công chức trình cấp có thẩm quyền phê duyệt hoặc ban hành theo thẩm quyền; tổ chức, hướng dẫn thực hiện chiến lược, quy hoạch, kế hoạch ĐT,BD sau khi được ban hành; theo dõi, tổng hợp kết quả ĐT,BD công chức của các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

3) Xây dựng kế hoạch và tổ chức bồi dưỡng công chức ở ngoài nước theo thẩm quyền.

4) Tổng hợp nhu cầu, đề xuất kinh phí ĐT,BD hàng năm, trung hạn, dài hạn; hướng dẫn các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thực hiện sau khi được Chính phủ phê duyệt.

5) Quản lý chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức, chương trình ĐT,BD theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý.

6) Quy định tiêu chuẩn cơ sở ĐT,BD.

7) Thanh tra, kiểm tra hoạt động ĐT,BD công chức.

8) Tổ chức các hoạt động thi đua, khen thưởng trong ĐT,BD công chức.

9) Hướng dẫn việc tổ chức bồi dưỡng công chức ở ngoài nước bằng nguồn ngân sách nhà nước.

Ở cấp tỉnh, UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương là cơ quan thống nhất quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện trong phạm vi quản lý [6, tr.63]. Sở Nội vụ là cơ quan chuyên môn tham mưu giúp UBND tỉnh thực hiện công tác này, với các nhiệm vụ, quyền hạn:

1) Xây dựng, ban hành chế độ khuyến khích CB,CC cấp huyện không ngừng học tập nâng cao trình độ, năng lực công tác; bố trí kinh phí bảo đảm hoạt động ĐT,BD;

2) Xây dựng, ban hành và tổ chức thực hiện quy hoạch, kế hoạch ĐT,BD CB,CC huyện thuộc phạm vi quản lý;

3) Tổ chức thực hiện chế độ ĐT,BD theo quy định; báo cáo kết quả hoạt động ĐT,BD CB,CC cấp huyện hàng năm để Bộ Nội vụ theo dõi, tổng hợp;

4) Tổ chức quản lý và biên soạn chương trình, tài liệu ĐT,BD trong phạm vi trách nhiệm được giao;

5) Quản lý cơ sở ĐT,BD và đội ngũ giảng viên trong phạm vi thẩm quyền;

6) Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chế độ, chính sách ĐT,BD trong phạm vi thẩm quyền.

Ở cấp huyện, UBND quận, huyện, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh, thành phố thực hiện quản lý nhà nước đối với ĐT,BD CB,CC cấp xã thuộc phạm vi quản lý. Phòng Nội vụ là cơ quan chuyên môn tham mưu giúp UBND cấp huyện thực hiện chức năng quản lý này trên địa bàn, với các chức năng, nhiệm vụ:

1) Bố trí kinh phí bảo đảm hoạt động ĐT,BD theo phân cấp ngân sách hiện hành;

2) Xây dựng, ban hành và tổ chức thực hiện kế hoạch ĐT,BD CB,CC cấp xã hàng năm thuộc phạm vi quản lý;

3) Tổ chức thực hiện chế độ ĐT,BD theo quy định; báo cáo kết quả hoạt động ĐT,BD CB,CC cấp huyện hàng năm để Sở Nội vụ theo dõi, tổng hợp;

4) Quản lý cơ sở ĐT,BD và đội ngũ giảng viên trong phạm vi thẩm quyền;

6) Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chế độ, chính sách ĐT,BD trong phạm vi thẩm quyền.

1.2.4. Đặc điểm quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Một là, chủ thể quản lý nhà nước về công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện là các cơ quan quản lý nhà nước có chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cá nhân có thẩm quyền theo quy định của pháp luật. Đây là đặc trưng được pháp luật quy định cụ thể, quy định những cơ quan nào có chức năng, quyền hạn và nhiệm vụ quản lý nhà nước về công tác ĐT,BD CB,CC theo từng cấp quản lý.

Theo quy định tại Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/03/2010 của Chính phủ về ĐT,BD CB,CC, cơ quan có thẩm quyền quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện ở địa phương là UBND cấp tỉnh [10]. Theo đó, UBND cấp tỉnh giao Sở Nội vụ chịu trách nhiệm tham mưu triển khai thực hiện các nội dung quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện trên địa bàn tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Ở cấp huyện, phòng Nội vụ là cơ quan tham mưu giúp UBND cấp huyện triển khai thực hiện quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện thuộc phạm vi quản lý.

Hai là, quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện là hoạt động tuân theo các quy định của pháp luật hiện hành về CB,CC và nền công vụ nhà nước để tránh chồng chéo, trùng lặp chức năng, nhiệm vụ quyền hạn hoặc vượt quá thẩm quyền gây ra sự xáo trộn và giảm sút hiệu quả của hoạt động quản lý:

- Luật CB,CC năm 2008;
- Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/3/2010 của Chính phủ về ĐT,BD công chức;
- Quyết định số 161/2003/QĐ-TTg ngày 04/8/2003 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy chế ĐT,BD CB,CC;
- Quyết định số 40/2006/QĐ-TTg ngày 15/02/2006 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt kế hoạch ĐT,BD CB,CC giai đoạn 2006-2010;

- Quyết định số 1374/2011/QĐ-TTg ngày 12/8/2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt kế hoạch ĐT, BD CB, CC giai đoạn 2011-2015.

- Thông tư liên tịch 06/2011/TTLT-BNV-BGDĐT ngày 06/6/2011 của Bộ Nội vụ và Bộ Giáo dục đào tạo về quy định tiêu chuẩn, nhiệm vụ, chế độ làm việc, chính sách đối với giảng viên tại cơ sở ĐT, BD của Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Trường Chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương

- Thông tư số 03/2011/TT-BNV ngày 25/1/2011 của Bộ Nội vụ về hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ về ĐT, BD công chức;

- Quyết định số 13/2006/QĐ-BNV ngày 06/10/2006 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành Quy định các chương trình ĐT, BD kiến thức và kỹ năng quản lý nhà nước đối với CB, CC.

- Quyết định số 1045/QĐ-BNV ngày 18/9/2013 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành Tài liệu ĐT, BD lãnh đạo cấp phòng.

Ba là, hoạt động quản lý nhà nước về ĐT, BD CB, CC cấp huyện phù hợp với quy hoạch chung của toàn hệ thống bộ máy hành chính nhà nước, nhưng phải dựa trên nhu cầu thực tế của từng địa phương. Ở mỗi huyện khác nhau mà yêu cầu và nhu cầu về số lượng, chất lượng và nhu cầu về ĐT, BD của CB, CC cấp huyện cũng khác nhau. Do đó, việc quy hoạch ĐT, BD phải dựa trên những yêu cầu thực tiễn đó, không thể làm chung như nhau cho các huyện, thị xã, thành phố.

Bốn là, quản lý nhà nước về ĐT, BD CB, CC cấp huyện tuân theo các phương pháp quản lý chung, đó là quản lý bằng pháp luật, bằng chính sách, kế hoạch và theo đuổi những mục tiêu cụ thể, nhằm nâng cao trình độ về chuyên môn, kiến thức, kỹ năng cũng như đạo đức công vụ cho CB, CC cấp huyện.

1.2.5. Nội dung quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện là quản lý nhà nước theo lĩnh vực, do vậy nó mang đầy đủ các nội dung như: Xây dựng thể chế; kế hoạch tài chính, lao động, khoa học kỹ thuật và cũng có thể hiểu đó là việc tổ chức và điều hành các hoạt động thuộc lĩnh vực ĐT,BD CB,CC cấp huyện theo những mục tiêu và yêu cầu đề ra. Những nội dung cơ bản của hoạt động này tùy theo thẩm quyền và phạm vi đối tượng được phân cấp quản lý và tổ chức ĐT,BD CB,CC cấp huyện[10, tr.9-11].

1.2.5.1. Ban hành các văn bản quy phạm pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Văn bản quy phạm pháp luật là phương tiện quản lý công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện. Để quản lý công tác ĐT,BD có nhiều phương tiện, biện pháp, nhưng văn bản quy phạm pháp luật là phương tiện quan trọng nhất. *Thứ nhất*, nó là phương tiện để thể chế hóa đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với công tác ĐT,BD. *Thứ hai*, dựa vào văn bản quy phạm pháp luật để xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của các cơ quan, tổ chức tham gia ĐT,BD ở các cấp quản lý. *Thứ ba*, dựa vào văn bản quy phạm pháp luật để kiểm tra, kiểm soát hoạt động của các tổ chức, cơ quan, cũng như CB,CC làm quản lý ĐT,BD.

Ban hành và tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật về ĐT,BD đòi hỏi sự tham gia của nhiều cơ quan ở nhiều cấp, nhiều ngành và cả một hệ thống các biện pháp, từ những biện pháp tư tưởng (giải thích chủ trương, chính sách) đến những biện pháp tổ chức thực hiện, biện pháp pháp chế kết hợp với biện pháp thi đua (khen thưởng, kỷ luật). Chấp hành các quy phạm pháp luật về ĐT,BD CB,CC cấp huyện là nghĩa vụ của các cơ quan nhà nước. Trong những trường hợp cụ thể, mỗi cơ quan phải căn cứ vào chức

năng, nhiệm vụ, thẩm quyền của mình mà chủ động đảm bảo việc chấp hành các quy định trong các văn bản quy phạm pháp luật đã được ban hành.

Các văn bản quy phạm pháp luật về ĐT,BD khi ban hành và tổ chức thực hiện có liên quan đến nhiều cơ quan, đơn vị, nhiều CB,CC, nhiều cấp có thẩm quyền thực hiện; đồng thời số lượng và phạm vi điều chỉnh các văn bản ngày càng rộng và phức tạp, do đó phải đáp ứng những yêu cầu cụ thể như sau:

Một là, việc ban hành và tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật phải được tiến hành theo đúng trình tự quy định, thực hiện đầy đủ những yêu cầu về mặt thủ tục, phải phù hợp với tinh thần, nội dung và mục đích của công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện.

Hai là, phải xem xét và giải quyết nhanh chóng những nhiệm vụ được giao, chấp hành nghiêm những thời hạn quy định và cần công khai, minh bạch những thông tin liên quan đến ĐT,BD.

Ba là, báo cáo việc thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật về ĐT,BD CB,CC cấp huyện theo đúng quy định, đảm bảo tính thống nhất, phù hợp và hiệu quả của công tác ĐT,BD.

1.2.5.2. Xây dựng và hướng dẫn thực hiện quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện.

Xây dựng quy hoạch, kế hoạch ĐT,BD CB,CC cấp huyện là một khâu quan trọng trong công tác cán bộ. Quy hoạch, kế hoạch ĐT,BD phải phù hợp và thực hiện tốt quy hoạch cán bộ nhằm chuẩn bị đội ngũ cán bộ một cách chủ động, có kế hoạch, bảo đảm cả trước mắt và lâu dài về số lượng, chất lượng, cơ cấu cán bộ cho chính quyền cơ sở, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của từng thời kỳ.

Quy hoạch cán bộ cấp huyện phải chú trọng quy hoạch cán bộ chủ chốt; cần có quy hoạch cán bộ ngắn hạn với nhiệm kỳ và quy hoạch cán bộ dài hạn cho vài ba nhiệm kỳ và được điều chỉnh, bổ sung qua việc đánh giá công tác của cán bộ và nguồn cán bộ được quy hoạch hàng năm.

Nội dung chủ yếu của xây dựng quy hoạch, kế hoạch ĐT,BD CB,CC cấp huyện bao gồm: Xác định nhu cầu ĐT,BD: dự báo nhu cầu ĐT,BD; xây dựng các chương trình, hoạt động nhằm đáp ứng nhu cầu của ĐT,BD cũng như nhu cầu nâng cao năng lực cho đội ngũ CB,CC.

Để bảo đảm tính khoa học và khả thi, khi xây dựng quy hoạch, kế hoạch ĐT,BD CB,CC cấp huyện phải tuân thủ quy trình 11 bước, gồm:

Bước 1, quán triệt chủ trương của lãnh đạo, ban hành kế hoạch triển khai xây dựng quy hoạch, kế hoạch ĐT,BD;

Bước 2, sưu tầm khai thác tài liệu, tư liệu liên quan (Quan điểm, đường lối của Đảng về công tác cán bộ và quy hoạch, kế hoạch đào tạo cán bộ, tình hình và chiến lược hoặc kế hoạch phát triển của ngành và địa phương hoặc cơ quan, đơn vị, quy hoạch, kế hoạch ĐT,BD CB,CC trước đây, quy hoạch, kế hoạch ĐT,BD đơn vị bạn);

Bước 3, nắm thực trạng đội ngũ CB,CC cấp huyện và công tác quy hoạch ĐT,BD;

Bước 4, xây dựng đề cương khái quát và trao đổi đề cương trong bộ phận chuẩn bị và xin ý kiến lãnh đạo;

Bước 5, xây dựng đề cương chi tiết và trao đổi đề cương chi tiết trong bộ phận chuẩn bị có sự tham gia của một số chuyên gia có kinh nghiệm về quản lý và tổ chức triển khai ĐT,BD CB,CC cấp huyện;

Bước 6, viết dự thảo quy hoạch, kế hoạch ĐT,BD;

Bước 7, tổ chức Hội thảo, hội nghị để lấy ý kiến đối với dự thảo quy hoạch, kế hoạch ĐT,BD;

Bước 8, chỉnh sửa dự thảo quy hoạch, kế hoạch ĐT,BD trên cơ sở góp ý trong hội thảo, hội nghị;

Bước 9, gửi một bản dự thảo tới các cơ quan liên quan để lấy ý kiến tham gia;

Bước 10, bổ sung hoàn thiện dự thảo quy hoạch, kế hoạch ĐT,BD;

Bước 11, viết tờ trình và trình cấp có thẩm quyền ban hành. Hồ sơ trình bao gồm: Tờ trình, bản dự thảo quy hoạch, kế hoạch, bản tổng hợp ý kiến đóng góp của các cơ quan hữu quan, các bản góp ý của các cơ quan hữu quan; phụ lục về số liệu, bảng biểu thống kê cơ cấu, trình độ, nhu cầu và kết quả quy hoạch ĐT,BD CB,CC cấp huyện. [18, tr 206-208]

1.2.5.3. Quản lý và biên soạn nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Quản lý nội dung, chương trình ĐT,BD gắn với nhiệm vụ và mục tiêu ĐT,BD CB,CC cấp huyện. Vì thế, nội dung, chương trình phải được xây dựng trên phương pháp tiếp cận khả năng thực thi công vụ cho CB,CC cấp huyện, với các mục tiêu cần đạt được về kiến thức, kỹ năng, thái độ trong hoạt động công vụ, đã được quy định rõ đối với từng chức danh, chức vụ CB,CC cấp huyện.

Nội dung, chương trình phải được thiết kế có tỷ lệ hợp lý giữa lý thuyết và thực hành và dễ áp dụng phương pháp giảng dạy hiện đại. Nội dung chương trình phải thiết thực, phù hợp với đối tượng theo các vùng, miền khác nhau, sẽ giúp CB,CC cấp huyện tích cực học tập để nâng cao kiến thức, năng lực công tác và phát huy và áp dụng được vào công việc hàng ngày. Giáo trình, tài liệu phải cung cấp đầy đủ cho CB,CC cấp huyện, vì giáo trình, tài liệu không những phục vụ học tập mà còn là cẩm nang để CB,CC cấp huyện nghiên cứu, tra cứu khi cần thiết.

Quản lý nội dung, chương trình ĐT,BD là một yếu tố đầu vào quan trọng của quá trình ĐT,BD. Các đầu vào khác của quá trình này là ngân sách đào tạo, giảng viên và năng lực đào tạo của giảng viên, học viên và năng lực học tập cũng như sự ham thích học hỏi của học viên; cơ sở vật chất và trang thiết bị hỗ trợ giảng dạy.

Trọng tâm của quản lý nội dung, chương trình ĐT,BD cần phải giải quyết các vấn đề sau: (1) Làm thế nào để xây dựng tầm nhìn cho CB,CC cấp huyện trong lĩnh vực họ quản lý; (2) Làm thế nào để lập kế hoạch và tổ chức công việc; (3) Làm thế nào để CB,CC cấp huyện thực thi công vụ đảm bảo

nguyên tắc và hiệu quả; (4) Làm thế nào để xác định và tránh các vấn đề dễ phát sinh và làm thế nào để giải quyết khi xuất hiện các vấn đề này.

1.2.5.4. Quản lý cơ sở đào tạo, bồi dưỡng và đội ngũ giảng viên đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện.

Cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán CB,CC cấp huyện ở địa phương gồm có trường chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, trung tâm bồi dưỡng chính trị quận, huyện, thành phố, thị xã trực thuộc tỉnh, thành phố.

Nhiệm vụ quản lý cơ sở ĐT,BD đã được phân công phân cấp cụ thể. Sở Nội vụ thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước nói chung trên phạm vi địa bàn toàn tỉnh, thành phố, phòng Nội vụ tham gia, quản lý trên địa bàn quận, huyện, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh, thành phố. Từ cơ chế này, Sở Nội vụ là cơ quan tham mưu cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thực hiện công tác quản lý chuyên ngành bằng việc xây dựng các kế hoạch về công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện, chuẩn bị các phương án cho việc xây dựng các cơ sở đào tạo như trung tâm chính trị hoặc trường cán bộ cấp tỉnh, phòng Nội vụ phối hợp với huyện uỷ, quận uỷ, thị uỷ, thành uỷ thực hiện ĐT,BD về lý luận chính trị và một số kỹ năng cơ bản về chuyên môn, nghiệp vụ cho CB,CC cấp huyện.

Cùng với quản lý cơ sở ĐT,BD, xây dựng đội ngũ giảng viên trong các cơ sở ĐT,BD là nhiệm vụ rất quan trọng. Những vấn đề về phương pháp giảng dạy, những nội dung, kiến thức mới, công tác tuyển dụng giảng viên và chuẩn hoá các chương trình, tài liệu cho ĐT,BD đội ngũ giáo viên cần được triển khai đồng bộ. Do tính chất và đặc điểm của công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện thì không những phải xây dựng đội ngũ giảng viên trong các cơ sở ĐT,BD mà còn phải quan tâm đến đội ngũ giảng viên kiêm chức ở ngoài cơ sở ĐT,BD. Họ là những cán bộ quản lý, cán bộ chuyên môn giỏi có kinh nghiệm tham gia vào công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện.

1.2.5.5. Bố trí kinh phí đảm bảo hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Nguồn kinh phí chủ yếu đảm bảo công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện lấy từ ngân sách nhà nước. Các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm bố trí kinh phí từ ngân sách để thực hiện ĐT,BD CB,CC cấp huyện hàng năm. Thông qua các chương trình mục tiêu quốc gia, ngân sách Trung ương bổ sung kinh phí cho các địa phương còn khó khăn về ngân sách thực hiện ĐT,BD CB,CC cấp huyện theo mục tiêu đã đề ra. Ngoài nguồn ngân sách nhà nước còn có các nguồn kinh phí hỗ trợ cho công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện từ các dự án của tổ chức quốc tế và nước ngoài theo các chương trình đã ký kết giữa Việt Nam và các nước.

1.3. Các yếu tố tác động đến quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

1.3.1. Thể chế chính trị

Công tác cán bộ là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng, là mặt trọng yếu trong toàn bộ hoạt động của Đảng ta, là nhân tố quyết định sự thành công của cách mạng. Công tác cán bộ gồm nhiều khâu liên hoàn, đan xen nhau, bao gồm việc đánh giá cán bộ, quy hoạch, ĐT,BD, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ,...Đồng thời với việc chuẩn bị đường lối chính trị, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội thì phải chuẩn bị chiến lược cán bộ, phải xây dựng quy hoạch cán bộ. Đường lối nào thì cán bộ ấy. Đường lối cán bộ phải phục vụ cho đường lối chính trị, phải đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ của đường lối chính trị.

Chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước về ĐT,BD CB,CC được cụ thể hoá trong các Nghị quyết, quy hoạch, kế hoạch ĐT,BD nguồn nhân lực; trong chính sách về tiền lương (có yếu tố trả lương theo bằng cấp đào tạo), chế độ bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật... Từ chính sách, thể chế tác động đến CB,CC buộc họ phải suy nghĩ, học tập, phấn đấu tốt hơn.

1.3.2. Thể chế quản lý cán bộ, công chức

Quy định phải đảm bảo theo tiêu chuẩn về chức vụ, chức danh công chức, lãnh đạo quản lý, điều kiện quy hoạch, ứng cử (cán bộ), bổ nhiệm, nâng ngạch đối với CB,CC cấp huyện đã tác động đến quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC. ĐT,BD CB,CC phải gắn với việc bố trí, sử dụng; tránh tình trạng đào tạo không đúng chuyên ngành, chuyên môn nghiệp vụ. Xác định rõ trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc thực hiện quy hoạch ĐT,BD và sử dụng CB,CC. Tăng cường quản lý việc cử cán bộ đi học, tránh lãng phí trong ĐT,BD. Cần áp dụng phương pháp cạnh tranh lành mạnh trong đánh giá, bố trí, sắp xếp, đãi ngộ, nâng ngạch, bổ nhiệm CB,CC, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý, tạo động lực thúc đẩy sự phấn đấu nâng cao năng lực của công chức, khắc phục được tình trạng trì trệ trong công việc. Qua đó, tạo ra nhu cầu thực sự về ĐT,BD đối với CB,CC

1.3.3. Nhu cầu, điều kiện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

ĐT,BD CB,CC nhà nước theo tiêu chuẩn của từng ngạch công chức và chức danh cán bộ quản lý đã được Nhà nước ban hành nhằm khắc phục về cơ bản những khiếm khuyết, hẫng hụt hiện nay để thực thi công vụ, đảm bảo yêu cầu công việc, và tạo nguồn nhân lực thường xuyên cho các cơ quan Nhà nước, bao gồm thi tuyển công chức, đào tạo tiền công vụ, ĐT,BD trước khi bổ nhiệm, thi nâng ngạch, bậc công chức.

1.3.4. Kinh phí và điều kiện cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

Hàng năm, Nhà nước dành hàng trăm tỷ đồng cho công tác ĐT,BD CB,CC từ các nguồn kinh phí khác nhau, nhưng kết quả chưa được như mong muốn. Sử dụng và quản lý kinh phí ĐT,BD tốt sẽ có tác dụng thúc đẩy mạnh mẽ công tác ĐT,BD. Các chế độ, định mức chi tiêu cho ĐT,BD thường lạc hậu nhiều, rất thấp so với thực tế người ta phải chi nên khi thanh quyết toán, thông thường, người ta phải "làm sạch" bằng cách tăng thêm số ngày, số người,... để trang trải các khoản chi khác phải tăng thêm như tiền cho giảng viên.

Các cơ sở ĐT,BD CB,CC là nơi tổ chức thực hiện các khóa ĐT,BD bị, cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng hoạt động công vụ cho CB,CC. Các cơ sở ĐT,BD phải bảo đảm các tiêu chuẩn tối thiểu của một trung tâm đào tạo công chức hiện đại, như: Khuôn viên rộng rãi, có hội trường, các phòng học, ký túc xá, khu vui chơi giải trí thể thao; trang thiết bị giảng dạy hiện đại; đội ngũ giảng viên kiêm chức đông và đủ năng lực giảng dạy; đội ngũ quản lý đào tạo chuyên nghiệp. Đối với các phòng học, cần đủ rộng 40-50m², bàn ghế di động đủ cho 20-30 người, có hệ thống máy tính, máy chiếu, đèn chiếu, tivi, camera...

Hiện nay các cơ sở ĐT,BD phân tán, chưa đủ mạnh, năng lực đào tạo chưa cao và cách thức tổ chức đào tạo lãng phí. Nhìn chung, công suất sử dụng của các phòng học chưa nhiều, giờ thực giảng dạy của giảng viên chưa cao và thực trạng cơ sở vật chất còn quá khiêm tốn so với yêu cầu của công tác ĐT,BD CB,CC. Các phòng học còn nghèo nàn chỉ có bàn ghế kiểu học sinh phổ thông, cái bảng để viết và bộ tăng âm với loa, micro. Lớp học thường đông từ 70-80 đến 100 người và đông hơn thế, phần lớn thường chỉ là các lớp có nội dung về lý luận chính trị.

Kết luận chương 1

Trong chương này, luận văn đã hệ thống hóa những lý luận cơ bản về ĐT,BD CB,CC cấp huyện, với các nội dung cơ bản như: khái niệm CB,CC cấp huyện, phạm vi, đặc điểm CB,CC cấp huyện, vai trò, vị trí của CB,CC cấp huyện; khái niệm về ĐT,BD, mục tiêu, nguyên tắc, nội dung ĐT,BD CB,CC cấp huyện; quan niệm, chủ thể, đặc điểm, nội dung, vai trò của quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện. Tất cả những căn cứ trên làm nên hệ thống cơ sở lý luận để tiến hành nghiên cứu thực tiễn công tác quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện trên địa bàn tỉnh Ninh Bình ở Chương 2 và đưa ra các giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện ở tỉnh Ninh Bình ở Chương 3.

Chương 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP HUYỆN Ở TỈNH NINH BÌNH

2.1. Khái quát về đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện ở tỉnh Ninh Bình hiện nay

2.1.1. Số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện ở tỉnh Ninh Bình

2.1.1.1. Về số lượng cán bộ, công chức cấp huyện

Tỉnh Ninh Bình có 8 đơn vị cấp huyện (06 huyện và 02 thành phố). Đến tháng 12 năm 2015, theo báo cáo tổng hợp thống kê số lượng, chất lượng CB,CC cấp huyện của Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình toàn tỉnh có 1.118 CB,CC cấp huyện, trong đó đảng viên: 1.002 người, chiếm 89.62%; dân tộc thiểu số: 2 người, chiếm 0.18%. [36]

- Theo cơ cấu độ tuổi: [Xem Bảng 2.1]

+ Từ 30 tuổi trở xuống: 155 người, chiếm 14%;

+ Từ 31 đến 50 tuổi: 692 người, chiếm 62%;

+ Từ 51 đến 60 tuổi: 271 người, chiếm 24%;

Bảng 2.1. Cơ cấu độ tuổi CB,CC cấp huyện [36]

Stt	Nội dung	Tổng số	
		Người	Cơ cấu (%)
1	Từ 30 tuổi trở xuống	155	14
2	Từ 31 đến 50 tuổi	692	62
3	Từ 50 đến 60 tuổi	271	24
Tổng cộng		1.118	100

- Theo giới tính: [Xem Bảng 2.2]

+ Nam: 702 người, chiếm 63%;

+ Nữ: 416 người, chiếm 37%;

Bảng 2.2. Cơ cấu CB,CC cấp huyện theo giới tính tại tỉnh Ninh Bình [36]

Stt	Nội dung	Tổng số	
		Người	Cơ cấu (%)
1	Nam	702	63
2	Nữ	406	37
Tổng cộng		1.118	100

2.1.1.2. Về chất lượng cán bộ, công chức cấp huyện

- Theo trình độ chuyên môn, nghiệp vụ:

+ Trình độ tiến sĩ: 01 người, chiếm 0.09%

+ Trình độ thạc sĩ: 136 người, chiếm 12.16%;

+ Trình độ đại học: 927 người, chiếm 82.92%;

+ Trình độ cao đẳng: 7 người, chiếm 0.63%;

+ Trình độ trung cấp: 28 người, chiếm 2.5%;

+ Trình độ sơ cấp: 19 người, chiếm 1,7%;

Trình độ chuyên môn của đội ngũ CB,CC cấp huyện của tỉnh Ninh Bình có thể mạnh là trình độ đại học chiếm tỉ lệ cao và ngày càng tăng. Điều này cho thấy cấp huyện của tỉnh Ninh Bình có một đội ngũ CB,CC có chất lượng. Đây là yếu tố vô cùng quan trọng đảm bảo kết quả cao trong quá trình thực thi công vụ.

Tuy nhiên, CB,CC có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ còn rất ít. Vì vậy, nên có kế hoạch ĐT,BD để xây dựng một đội ngũ CB,CC có chất lượng cao.

Bảng 2.3. Thực trạng trình độ chuyên môn CB,CC cấp huyện [36]

Stt	Nội dung	Tổng số		Trong đó			
		Người	Cơ cấu (%)	Cán bộ		Công chức cấp	
				Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Tiến sỹ	01	0.09	1	0.78	0	0
2	Thạc sỹ	136	12.16	35	27.34	101	10.20
3	Đại học	927	82.92	92	71.88	835	84.34
4	Cao đẳng	7	0.63			7	0.71
5	Trung cấp	28	2.5			28	2.83
6	Sơ cấp	19	1.7			19	1.92
Tổng cộng		1.118	100	128	100	990	100

- Theo trình độ lý luận chính trị:

- + Trình độ lý luận chính trị cử nhân: 11 người, chiếm 0.98%
- + Trình độ lý luận chính trị cao cấp: 279 người, chiếm 24.96%;
- + Trình độ lý luận chính trị trung cấp: 465 người, chiếm 41.59%;
- + Trình độ lý luận chính trị sơ cấp: 151 người, chiếm 13.51%;
- + Đặc biệt còn nhiều cán bộ, công chức cấp huyện chưa qua bồi dưỡng lý luận chính trị, có 212 người, chiếm tỷ lệ 18.96%.

Bảng 2.4. Thực trạng trình độ lý luận chính trị CB,CC cấp huyện [36]

Stt	Nội dung	Tổng số		Trong đó			
		Người	Cơ cấu (%)	Cán bộ		Công chức	
				Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Cử nhân	11	0.98	8	6.25	3	0.3
2	Cao cấp	279	24.96	88	68.75	191	19.29
3	Trung cấp	465	41.59	32	25	433	43.74
4	Sơ cấp	151	13.51	0	0	151	15.25
5	Chưa qua đào tạo	212	18.96	0	0	212	21.42
Tổng cộng		1.118	100	128	100	990	100

Trình độ lý luận chính trị dưới trung cấp vẫn còn nhiều. Vì vậy, trong thời gian tới cần chú trọng vấn đề ĐT,BD nhằm nâng cao trình độ lý luận chính trị cho đội ngũ CB,CC.

- Theo trình độ lý quản lý nhà nước:

- + Trình độ chuyên viên cao cấp: 06 người, chiếm 0.54%
- + Trình độ chuyên viên chính: 119 người, chiếm 10.64%;
- + Trình độ chuyên viên: 917 người, chiếm 82.02%;
- + Trình độ cán sự: 54 người, chiếm 4.83%;
- + Còn lại: 22 người, chiếm 1.97%

Bảng 2.5. Thực trạng trình độ quản lý nhà nước CB,CC cấp huyện [36]

Stt	Nội dung	Tổng số		Trong đó			
		Người	Cơ cấu (%)	Cán bộ		Công chức	
				Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Chuyên viên cao cấp	6	0.54	4	3.12	2	0.2
2	Chuyên viên chính	119	10.64	83	64.85	36	3.64
3	Chuyên viên	917	82.02	41	32.03	876	88.49
4	Cán sự	54	4.83			54	5.45
5	Còn lại	22	1.97			22	2.22
Tổng cộng		1.118	100	128	100	990	100

Trình độ quản lý nhà nước của CB,CC cấp huyện tương đối là cao. Tuy nhiên, để nâng cao hơn trong thời gian tới cần chú trọng trình độ này cho CB,CC.

- Theo trình độ ngoại ngữ:

- + Trình độ A: 52 người, chiếm 4.65%;
- + Trình độ B: 1.031 người, chiếm 92.22%
- + Trình độ C: 35 người, chiếm 3.13%

Bảng 2.6. Thực trạng trình độ ngoại ngữ CB,CC cấp huyện [36]

Stt	Nội dung	Tổng số		Trong đó			
		Người	Cơ cấu (%)	Cán bộ		Công chức	
				Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Trình độ A	52	4.65	0	0	52	5.25
2	Trình độ B	974	87.12	119	92.97	855	86.36
3	Trình độ C	35	3.13	9	7.03	26	2.63
4	Còn lại	57	5.1	0		57	5.76
Tổng cộng		1.118	100	128	100	990	100

Thế mạnh về trình độ ngoại ngữ của đội ngũ CB,CC cấp huyện tỉnh Ninh Bình là số người đã qua đào tạo chiếm tỉ lệ cao. Tuy nhiên, số lượng CB,CC chưa qua đào tạo vẫn còn. Vì vậy, cần có kế hoạch ĐT,BD trình độ ngoại ngữ cho đội ngũ này nhằm đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập của tỉnh Ninh Bình nói riêng và đất nước nói chung.

- Theo trình độ tin học

+ Trình độ A: 45 người, chiếm 4.03%

+ Trình độ B: 992 người, chiếm 88.73%

+ Trình độ C: 39 người, chiếm 3.48%

+ Còn lại: 42 người, chiếm 3.76%

Bảng 2.7. Thực trạng trình độ tin học của CB,CC cấp huyện [36]

Stt	Nội dung	Tổng số		Trong đó			
		Người	Cơ cấu (%)	Cán bộ		Công chức	
				Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Trình độ A	45	4.03	0	0	45	4.55
2	Trình độ B	992	88.73	121	94.53	871	87.98
3	Trình độ C	39	3.48	7	5.47	32	3.23
4	Còn lại	42	3.76	0	0	42	4.24
Tổng cộng		1.118	100	128	100	990	100

Thế mạnh về trình độ tin học của đội ngũ CB,CC cấp huyện của tỉnh Ninh Bình là số người đã qua đào tạo (bao gồm trình độ A trở lên) chiếm tỉ lệ cao. Đây là điều kiện vô cùng cần thiết để thực thi công vụ trong giai đoạn hiện nay. Đảm bảo cho giải quyết công việc được nhanh chóng.

Tuy nhiên, số lượng CB,CC chưa qua đào tạo vẫn còn (3.76%). Vì vậy, cần nhanh chóng ĐT,BD trình độ tin học cho đội ngũ này.

2.1.2. Đánh giá chung về đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện ở tỉnh Ninh Bình

2.1.2.1. Những mặt mạnh của đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện

Nhìn chung, đội ngũ CB,CC ở cấp huyện tỉnh Ninh Bình là một đội ngũ trẻ, năng động, có kinh nghiệm trong quá trình thực thi công vụ, thể hiện ở độ tuổi đa số là từ 30 đến 50 tuổi; trình độ chuyên môn đa số có trình độ đại học; trình độ tin học và ngoại ngữ đã qua đào tạo khá cao. Hơn nữa, trong những năm qua số lượng và chất lượng CB,CC có sự chuyển biến theo hướng tích cực, số lượng và trình độ CB,CC không ngừng được nâng cao về mọi mặt. Điều này góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và thực thi công vụ, thúc đẩy kinh tế - xã hội tỉnh Ninh Bình ngày càng phát triển.

2.1.2.2. Những mặt hạn chế của đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện

Bên cạnh những điểm mạnh, thực trạng đội ngũ CB,CC cấp huyện của tỉnh Ninh Bình còn có những hạn chế, nhất là về chất lượng như: những người có trình độ quản lý nhà nước thấp hoặc không có trình độ này vẫn còn nhiều, tin học là một yêu cầu nhất thiết phải có trong giai đoạn hiện nay để thực thi công vụ nhưng hiện tại đội CB,CC chưa qua đào tạo tin học cũng còn, trình độ ngoại ngữ cũng có nhiều hạn chế, trình độ lý luận chính trị vẫn còn thấp, trình độ chuyên môn vẫn còn rất ít CB,CC được đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ. Đặc biệt việc đào tạo kỹ năng cho CB,CC còn rất hạn chế.

Trong quá trình đất nước thực hiện công cuộc CNH - HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế, đòi hỏi phải có đội ngũ CB,CC chất lượng cao để thực hiện

thành công đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước đề ra. Để đáp ứng những đòi hỏi đối với đội ngũ CB,CC trong thời kỳ mới, tỉnh Ninh Bình cần phải ĐT,BD nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng, đảm bảo xây dựng một đội ngũ CB,CC có đủ đức và tài để thực hiện công vụ, phục vụ nhân dân và đất nước một cách hiệu quả nhất.

2.2. Thực trạng quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện ở tỉnh Ninh Bình

2.2.1. Ban hành các văn bản quy phạm pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Trong những năm qua, để thể chế hoá kịp thời đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, HĐND, UBND tỉnh Ninh Bình đã ban hành 09 văn bản quy phạm pháp luật, điều chỉnh các quan hệ phát sinh trong công tác ĐT,BD CB,CC cấp xã, làm cơ sở cho các cơ quan chức năng và UBND các huyện, thị xã, thành phố tổ chức thực hiện theo đúng quy định của pháp luật và phù hợp với đặc thù quản lý của từng địa phương, có thể kể đến:

- HĐND tỉnh đã ban hành 03 nghị quyết, gồm:

+ Nghị quyết số 31/NQ-HĐND ngày 23/01/2003 ban hành quy định chính sách khuyến khích tài năng và thu hút CB,CC có trình độ cao. Ở đó, Nghị quyết đã quy định chính sách khuyến khích về lương, phụ cấp, về mức hỗ trợ kinh phí một lần đối với CB,CC, viên chức, học sau đại học, nghiên cứu sinh đúng chuyên ngành và công việc đang làm để đào tạo đội ngũ CB,CC, viên chức có trình độ cao, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý và cán bộ chuyên môn kỹ thuật đầu ngành của tỉnh [22].

+ Nghị quyết số 23/2007/QĐ-HĐND ngày 22/8/2007 của HĐND tỉnh về việc phê duyệt Đề án đào tạo sau đại học. Trong đó, Nghị quyết đã đề ra những định hướng cơ bản về mục tiêu, ngành, hình thức đào tạo sau đại học và chế độ, chính sách đối với đào tạo đối với cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, chuyên gia giỏi, đội ngũ

những người làm khoa học trên các lĩnh vực, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và khoa học - công nghệ của tỉnh trong thời kỳ CNH-HĐH [23].

+ Nghị quyết số 35/NQ-HĐND ngày 24/12/2010 tỉnh phê duyệt Đề án số 10/ĐA-UBND ngày 18/11/2010 của Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình về đào tạo nghề tỉnh Ninh Bình đến năm 2020 [24].

- Ủy ban nhân dân tỉnh đã ban hành 06 quyết định, gồm:

+ Quyết định số 324/2003/QĐ-UBND ngày 04/3/2003 về việc ban hành Quy định về chính sách khuyến khích tài năng, đào tạo thu hút CB,CC có trình độ cao. Để tổ chức thực hiện Nghị quyết số 31/NQ-HĐND ngày 23/01/2003 về chính sách khuyến khích tài năng, thu hút CB,CC có trình độ cao, Quyết định số 324/2003/QĐ-UBND ngày 04/3/2003 của UBND tỉnh đã quy định cụ thể chính sách hỗ trợ cụ thể đối với CB,CC, bao gồm cả CB,CC cấp huyện. Theo đó, CB,CC cấp huyện đi học, ngoài việc được hưởng nguyên lương trong thời gian học tập thì còn được trợ cấp một lần theo các mức cụ thể như sau: Đi nghiên cứu sinh được cấp 18 triệu đồng; đi học Thạc sỹ, Bác sỹ, Dược sỹ chuyên khoa II được hưởng 8 triệu đồng; đi học Bác sỹ, Dược sỹ chuyên khoa I được hỗ trợ 5 triệu đồng [42].

+ Quyết định số 2645/2007/QĐ-UBND ngày 16/11/2007 về việc ban hành Quy định về công tác ĐT,BD CB,CC, viên chức tỉnh Ninh Bình. Theo đó, Quyết định này quy định về đối tượng, nguyên tắc, nội dung, hình thức ĐT,BD CB,CC, viên chức; trách nhiệm của tổ chức, cá nhân trong công tác ĐT,BD CB,CC, viên chức; quyền và nghĩa vụ của CB,CC, viên chức và chế độ, chính sách ĐT,BD CB,CC, viên chức ở tỉnh Ninh Bình [45].

+ Quyết định số 2171/2007/QĐ-UBND ngày 14/9/2007 về việc ban hành Đề án đào tạo sau đại học cho cán bộ lãnh đạo quản lý và đối tượng dự nguồn giai đoạn 2007-2015. Quyết định đã cụ thể hoá Nghị quyết số 23/2007/QĐ-UBND ngày 22/8/2007 của HĐND tỉnh về mục tiêu, chế độ, trách nhiệm đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp được cử đi đào tạo sau đại học. Mục tiêu

trong giai đoạn 2007-2015 đào tạo 18 tiến sỹ, 310 thạc sỹ, bác sỹ, dược sỹ, chuyên khoa cấp I, cấp II với tất cả các chuyên ngành, theo hình thức tập, không tập trung, trong nước và nước ngoài. Cán bộ lãnh đạo, quản lý đi học được hỗ trợ các khoản kinh phí về học ngoại ngữ từ 3 triệu đến 4 triệu đồng, về các khoản chi phí trong quá trình học tập từ 10% đến 100% tổng kinh phí đào tạo tùy theo đối tượng và loại hình đào tạo và sau khi tốt nghiệp được hỗ trợ một lần theo chính sách thu hút, khuyến khích tài năng của tỉnh Ninh Bình [44].

+ Quyết định số 2196/2008/QĐ-UBND ngày 03/12/2008 về việc bổ sung Quy định về công tác ĐT,BD CB,CC, viên chức tỉnh Ninh Bình. Quyết định quy định đối tượng được hưởng chế độ hỗ trợ đối với nữ CB,CC, viên chức nữ được cơ quan có thẩm quyền cử đi đào tạo trình độ lý luận chính trị từ Trung cấp trở lên, đi đào tạo chuyên môn từ Đại học trở lên. Về chính sách, ngoài việc được hưởng các chế độ hỗ trợ theo quy định hiện hành, thì nữ cán bộ nữ đi học sau khi tốt nghiệp trở còn được hỗ trợ một lần theo mức sau: Đi đào tạo trình độ Trung cấp lý luận chính trị được hỗ trợ 2 triệu đồng/người/khoá; đi học Đại học chuyên môn được hỗ trợ 3 triệu đồng/người/khoá; đi đào tạo cử nhân, cao cấp lý luận chính trị được hỗ trợ từ 2 triệu đến 5 triệu đồng/người/khoá; đi học Thạc sỹ, Bác sỹ chuyên khoa cấp I, II, Dược sỹ chuyên khoa cấp I, II được hỗ trợ 7.000.000 đồng/người/khoá; đi đào tạo nghiên cứu sinh được hỗ trợ 10.000.000 đồng/người/khoá [47].

+ Quyết định số 1248/2008/QĐ-UBND ngày 25/6/2008 của UBND tỉnh về việc ban hành Quy định về phân công, phân cấp quản lý tổ chức bộ máy và cán bộ, công chức, viên chức nhà nước tỉnh Ninh Bình; trong đó, Ủy ban nhân dân tỉnh đã quy định về thẩm quyền ra quyết định mở các lớp ĐT,BD, thẩm quyền quyết định cử CB,CC, viên chức đi học đại học, bác sỹ, dược sỹ, đi học sau đại học ở trong nước và đi ĐT,BD ở nước ngoài [46].

+ Quyết định số 25/2012/QĐ-UBND ngày 23/10/2012 của UBND tỉnh Ninh Bình về việc ban hành Quy định về công tác ĐT,BD CB,CC, viên chức

tỉnh Ninh Bình. Quyết định này thay thế và có nhiều điểm mới so với Quyết định số 2645/2007/QĐ-UBND, quy định rõ hơn về đối tượng, tiêu chuẩn, điều kiện đi ĐT,BD, về thẩm quyền, trách nhiệm của các sở, ngành, UBND huyện, thị xã, thành phố; cập nhật các chế độ, chính sách đối với CB,CC đi ĐT,BD và quy định thêm chế độ, chính sách đối với nữ CB,CC, viên chức khi đi học bác sỹ, dược sỹ, đi học sau đại học [49].

Như vậy, hệ thống văn bản quy phạm pháp luật do HĐND, UBND tỉnh Ninh Bình ban hành đã cụ thể hoá chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và có những tác động tích cực đối với công tác quản lý nhà nước về ĐT,BD đội ngũ CB,CC cấp huyện của tỉnh Ninh Bình.

Một là, tạo cơ sở pháp lý cho hoạt động quản lý nhà nước về công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện trên địa bàn tỉnh Ninh Bình;

Hai là, với những chế độ, chính sách về ĐT,BD ban hành, đã khuyến khích, động viên cán bộ, công chức cấp huyện tích cực tham gia học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ;

Ba là, thông qua hoạt động ĐT,BD có tác động mạnh đến sự phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp huyện;

Bốn là, làm cơ sở cho hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện quy hoạch, kế hoạch và chế độ, chính sách ĐT,BD đối với CB,CC cấp huyện.

Mặc dù đã đạt được những kết quả tích cực, tuy nhiên công tác ban hành văn bản quy phạm pháp luật về ĐT,BD CB,CC cấp huyện của tỉnh còn một số điểm hạn chế sau:

- Tuân thủ chưa nghiêm về trình tự, thủ tục xây dựng văn bản; chưa có sự đánh giá đúng mức về vị trí, tầm quan trọng của công tác xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, có dự thảo văn bản vẫn mang nhiều tính chủ quan của cơ quan quản lý, chưa chú ý đến ý kiến của tổ chức, cá nhân chịu sự điều chỉnh của văn bản quy phạm pháp luật về ĐT,BD ban hành, đặc biệt là ý kiến của đội ngũ CB,CC cấp huyện.

- Nội dung các văn bản chưa phân công, phân cấp rõ chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện, nhất là thẩm quyền quản lý nhà nước của UBND huyện, thành phố.

- Nhiều nội dung quy định của Chính phủ, Bộ ngành Trung ương về quản lý nội dung, chương trình ĐT,BD, về tiêu chuẩn, nhiệm vụ, chế độ làm việc, chính sách đối với giảng viên, về thẩm quyền, quy trình thực hiện việc đền bù kinh phí ĐT,BD, chưa được thể chế hoá và chưa được quy định trong các văn bản quy phạm pháp luật của HĐND và UBND tỉnh, điều này dẫn đến mỗi nơi hiểu một cách khác nhau và cơ quan quản lý gặp nhiều lúng túng trong quá trình triển khai thực hiện.

2.2.2. Xây dựng và hướng dẫn thực hiện quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Cùng với hoạt động xây dựng, ban hành các văn bản quy phạm pháp luật về ĐT,BD CB,CC cấp huyện, việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch ĐT,BD cán bộ, công chức cấp huyện cũng bước đầu được tỉnh Ninh Bình quan tâm. Thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về xây dựng đội ngũ CB,CC cấp huyện, UBND tỉnh đã ban hành các quy hoạch ĐT,BD dưỡng để hiện thực hoá mục tiêu ĐT,BD CB,CC cấp huyện, cụ thể là:

- Kế hoạch số 14/KH-UBND ngày 25/7/2006 của UBND tỉnh về ĐT,BD CB,CC tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2006-2010. Theo đó, trong giai đoạn 2006-2010, ĐT,BD dưỡng CB,CC cấp huyện hướng tới đạt 05 mục tiêu như sau:

- + 95% cán bộ huyện có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên;
- + Trong một nhiệm kỳ, cán bộ cấp huyện được bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ từ 02 lần trở lên, 100% Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND, Ủy ban nhân dân cấp huyện được bồi dưỡng về kỹ năng nghiệp vụ theo chức danh, 100% công chức cấp huyện được bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ;
- + 80% CB,CC cấp huyện là đảng viên có trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên;

- + 100% CB,CC cấp huyện được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước;
- + 100% công chức cấp huyện được đào tạo kiến thức tin học văn phòng cơ bản; 20% cán bộ [43].

- Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CB,CC giai đoạn 2011-2015 trên địa bàn tỉnh Ninh Bình (phê duyệt theo Quyết định số 811/QĐ-UBND ngày 07/11/2011 của UBND tỉnh). Ở đó, Kế hoạch đã đề ra 04 mục tiêu cụ thể về ĐT,BD CB,CC cấp huyện trong giai đoạn 2011-2015, gồm:

- + (1) 95% cán bộ cấp huyện có trình độ chuyên môn theo tiêu chuẩn quy định;
- + (2) 100% cán bộ cấp huyện được bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, điều hành theo vị trí công việc;
- + (3) 95% công chức cấp huyện vùng đô thị, đồng bằng, 90% công chức cấp huyện vùng núi có trình độ trung cấp chuyên môn trở lên;
- + (4) 80 đến 90% công chức cấp huyện thực hiện chế độ bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu hàng năm [48].

Ngoài ra, hàng năm Sở Nội vụ hướng dẫn UBND các huyện, thị xã, thành phố trên địa bàn tỉnh xây dựng kế hoạch ĐT,BD CB,CC cấp huyện thuộc thẩm quyền quản lý. Trên cơ sở kế hoạch và đăng ký nhu cầu ĐT,BD CB,CC cấp huyện, Sở Nội vụ tiến hành thẩm định, tổng hợp, xây dựng dự thảo kế hoạch ĐT,BD CB,CC, trong đó có lồng ghép nội dung ĐT,BD CB,CC cấp huyện hàng năm, báo cáo Ban Tổ chức Tỉnh uỷ, trình Ban Thường vụ Tỉnh uỷ phê duyệt để tổ chức thực hiện.

Căn cứ kế hoạch được phê duyệt, Sở Nội vụ thông báo, hướng dẫn, đôn đốc UBND các huyện, thành phố triển khai kế hoạch ĐT,BD CB,CC cấp huyện theo quy định, cuối năm báo cáo kết quả về UBND tỉnh (qua Sở Nội vụ để tổng hợp).

Mặc dù đã có nhiều điểm tích cực trong xây dựng, ban hành và tổ chức thực hiện kế hoạch ĐT,BD CB,CC cấp huyện, tuy nhiên công tác này cũng còn một số điểm bất cập như:

- Chưa xây dựng, ban hành kế hoạch riêng hàng năm về ĐT,BD CB,CC cấp huyện theo quy định của Bộ Nội vụ để trên cơ sở đó huy động các nguồn lực để thực hiện có hiệu quả các mục tiêu ĐT,BD, xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC.

- Trong xây dựng kế hoạch hàng năm, UBND các huyện, thành phố chưa làm tốt công tác khảo sát nhu cầu ĐT,BD của đội ngũ CB,CC cấp huyện, chưa chú trọng việc gắn ĐT,BD với quy hoạch cán bộ và vị trí việc làm dẫn đến kế hoạch ít tính khả thi khi triển khai thực hiện trong thực tế.

- Trong quá trình thực hiện, việc tổ chức triển khai kế hoạch ĐT,BD CB,CC cấp huyện của các huyện, thành phố còn lúng túng, bị động, vì vậy có những nhiệm vụ đã đề ra trong kế hoạch không thực hiện được hoặc thực hiện chậm muộn so với thời gian quy định.

2.2.3. Quản lý và biên soạn nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Theo yêu cầu đổi mới công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện, chương trình, tài liệu ĐT,BD đưa vào thực hiện phải đảm bảo yêu cầu phù hợp với từng chức vụ, chức danh CB,CC cấp huyện, đảm bảo tính cập nhật, chú trọng cung cấp các kiến thức, kỹ năng giải quyết công việc cho đội ngũ CB,CC cấp huyện.

Từ năm 2009 đến nay thực hiện chủ trương đổi mới chương trình ĐT,BD CB,CC cấp huyện, bên cạnh đào tạo chuyên môn, lý luận chính trị, bồi dưỡng quản lý nhà nước, thì tỉnh Ninh Bình bước đầu đã quan tâm bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cho đội ngũ CB,CC cấp huyện. Sở Nội vụ đã phối hợp với trường chính trị tỉnh, các cơ sở ĐT,BD của Bộ, ngành Trung ương tổ chức các chương trình ĐT,BD:

- Bồi dưỡng các kiến thức, kỹ năng làm việc, với 04 chương trình:
 - + Bồi dưỡng kiến thức tin học;
 - + Bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, điều hành;

- + Bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp;
- + Bồi dưỡng kỹ năng soạn thảo văn bản.

Tuy vậy, chương trình, tài liệu ĐT,BD CB,CC cấp huyện bộc lộ những bất cập:

Một là, một số tài liệu, chương trình ĐT,BD đưa vào sử dụng nhưng chưa được thẩm định, ban hành bởi cơ quan có thẩm quyền ở địa phương là UBND tỉnh.

Hai là, nội dung ĐT,BD chậm được đổi mới, chưa tổ chức được nhiều khóa ĐT,BD trong thực thi nhiệm vụ, công vụ cho đội ngũ CB,CC cấp huyện.

Ba là, chương trình ĐT,BD còn nặng về phần lý thuyết, trùng lặp giữa các chương trình bồi dưỡng, chưa dành nhiều thời lượng chương trình để tăng cường phần thực hành kỹ năng cho các đối tượng CB,CC cấp huyện.

2.2.4. Quản lý cơ sở đào tạo, bồi dưỡng và đội ngũ giảng viên đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Thực hiện Quyết định số 184/BBT-TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng ngày 3/9/2008 về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của Trường Chính trị tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Trường Chính trị tỉnh từng bước xây dựng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ĐT,BD CB,CC. Trường có đội ngũ giảng viên có phẩm chất đạo đức tốt, vững vàng về chuyên môn nghiệp vụ, có tinh thần trách nhiệm cao với công việc, đoàn kết, tương trợ giúp đỡ nhau cùng hoàn thành nhiệm vụ. Tính đến ngày 01/11/2015 Trường có 53 viên chức, giảng viên, (trong đó 36 giảng viên, 17 viên chức). Đội ngũ giảng viên có phẩm chất đạo đức tốt; phần lớn được đào tạo cơ bản, 100% có trình độ Đại học trong đó có 18 giảng viên có trình độ thạc sỹ (11 đồng chí đã có Bằng thạc sỹ, 8 giảng viên đã học xong chương trình cao học đang chuẩn bị bảo vệ luận văn tốt nghiệp vào tháng 11 và 12/2015). 17 VC của 3 phòng chức năng là những người tâm huyết, trách nhiệm trong công việc, có phẩm chất đạo đức tốt, cùng với đội ngũ giảng viên triển khai thực

hiện tốt nhiệm vụ giảng dạy, ĐT,BD đội ngũ CB,CC cấp huyện trên địa bàn tỉnh [2].

Tại các huyện, thị xã, thành phố, trung tâm bồi dưỡng chính trị thường xuyên phối hợp với phòng Nội vụ huyện, thành phố để thực hiện công tác ĐT,BD CB,CC chức cấp huyện về tin học, ngoại ngữ, lý luận chính trị và một số kỹ năng đáp ứng nhu cầu thực tế.

Ngoài ra, đối với những nội dung, chương trình mà trường Chính trị tỉnh, trung tâm bồi dưỡng chính trị cấp huyện chưa đảm trách được, UBND tỉnh đã giao cho Sở Nội vụ ký kết hợp đồng với Học viện Hành chính Quốc gia, các trường đào tạo cán bộ của Bộ, ngành Trung ương, các công ty tư vấn đào tạo của Trung ương có uy tín, năng lực để thực hiện ĐT,BD cho đội ngũ CB,CC cấp huyện.

Tuy nhiên, công tác xây dựng, quản lý đội ngũ giảng viên tham gia ĐT,BD CB,CC cấp huyện còn những hạn chế như:

- Đội ngũ giảng viên cơ hữu có trình độ chuyên sâu, có kinh nghiệm thực tiễn và phương pháp giảng dạy phù hợp còn thiếu.
- Chưa xây dựng và chủ động được đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có chuyên môn, năng lực để nâng cao hiệu quả ĐT,BD CB,CC cấp huyện.
- Chế độ đãi ngộ đối với giảng viên tham gia ĐT,BD vẫn còn thấp, khiến họ chưa chuyên tâm, gắn bó với công việc. Mức quy định chi thù lao hiện nay khiến tỉnh khó thu hút được đội ngũ giảng viên có học hàm, học vị cao, có uy tín và kinh nghiệm ở Trung ương về tham gia giảng dạy nâng cao trình độ, kiến thức, năng lực cho đội ngũ CB,CC cấp huyện.
- Phương pháp giảng dạy của giảng viên chưa được đổi mới. Nhiều giảng viên chủ yếu sử dụng phương pháp thuyết trình, ít trao đổi, tạo cơ hội cho học viên tham gia thảo luận.

2.2.5. Bố trí kinh phí đảm bảo hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Trong những năm qua, Ninh Bình là một trong những địa phương quan tâm bố trí kinh phí từ nguồn ngân sách cho công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện. Kinh phí ĐT,BD được tăng dần qua các năm. Ngoài ra, tỉnh còn tích cực thu hút các nguồn kinh phí từ các chương trình, dự án của Trung ương như: Dự án ADB, Chương trình đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

Kết quả trong giai đoạn từ năm 2009 đến năm 2015, tổng số kinh phí đào ĐT,BD CB,CC cấp huyện là 12 tỷ đồng, trong đó Ngân sách Trung ương: 1 tỷ đồng, chiếm 8.33%, Ngân sách địa phương 11 tỷ đồng, chiếm tỷ lệ 91.67%.

Tuy nhiên, do ngân sách của địa phương còn nhiều khó khăn, vì vậy nguồn kinh phí dành cho ĐT,BD CB,CC chưa đáp ứng được yêu cầu xây dựng đội ngũ CB,CC cấp huyện trong thời kỳ CNH-HĐH đất nước.

2.2.6. Tổ chức thực hiện đào tạo, bồi dưỡng theo quy định; báo cáo kết quả hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện được thực hiện trên cơ sở quy hoạch, kế hoạch ĐT,BD hàng năm được Ban Thường vụ Tỉnh uỷ phê duyệt. Căn cứ kế hoạch, Sở Nội vụ hướng dẫn UBND các huyện, thành phố, các cơ sở ĐT,BD triển khai ĐT,BD nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, các kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ cho đội ngũ CB,CC cấp huyện.

Kết quả từ năm 2009 đến năm 2015, toàn tỉnh đã tổ chức ĐT,BD cho 8.403 lượt CB,CC cấp huyện, bao gồm:

- Đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị: 927 lượt người;
- Bồi dưỡng về kiến thức quản lý nhà nước: 254 lượt người;
- Đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn: 2.567 lượt người;
- + Đào tạo trình độ thạc sỹ: 15 người;
- + Bồi dưỡng về chuyên môn: 2.552 lượt người;
- Bồi dưỡng về kỹ năng nghiệp vụ: 4.294 lượt người;

- Bồi dưỡng về kỹ năng lãnh đạo, quản lý: 152 lượt người;
- Bồi dưỡng tin học: 209 lượt người.

Từ kết quả nêu trên cho thấy, công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện ở tỉnh Ninh Bình trong thời gian qua đã đạt được những kết quả tích cực.

Một là, số lượng CB,CC cấp huyện được ĐT,BD ngày càng tăng. Theo thống kê của Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình, bình quân mỗi năm ĐT,BD 1.200 lượt CB,CC cấp huyện.

Hai là, các lớp ĐT,BD được mở ra với nhiều hình thức. Hình thức bồi dưỡng ngắn ngày, bồi dưỡng thành nhiều đợt, bán tập trung theo tiêu chuẩn kỹ năng nghiệp vụ, lãnh đạo, quản lý; cùng nhiều chương trình phổ biến văn kiện, nghị quyết của Đảng, pháp luật của nhà nước, tin học, qua đó giúp cho CB,CC cấp huyện có đủ điều kiện tham dự các khóa ĐT,BD, phát triển tốt kiến thức và kỹ năng theo mục tiêu ĐT,BD.

Thứ ba, chất lượng ĐT,BD từng bước được nâng lên. Nội dung các khóa bồi dưỡng được từng bước được chỉnh lý, dần bổ sung theo hướng đáp ứng yêu cầu xử lý công việc tại cấp huyện.

Bên cạnh những ưu điểm, hoạt động ĐT,BD CB,CC cấp huyện ở tỉnh Ninh Bình trong những năm qua còn một số tồn tại sau:

- Tổ chức ĐT,BD theo vị trí việc làm gặp nhiều khó khăn do chưa có bản mô tả công việc, tiêu chuẩn hoá vị trí việc làm đối với từng đối tượng CB,CC cấp huyện.

- Số lượng ĐT,BD nhiều nhưng chưa gắn với quy hoạch sử dụng. Nhiều huyện, thành phố cử người đi học không đúng đối tượng, mục đích, chưa căn cứ trên quy hoạch cán bộ và nhu cầu xây dựng đội ngũ CB,CC ở địa phương.

- Chế độ báo cáo kết quả ĐT,BD CB,CC cấp huyện chưa được thực hiện nghiêm. Theo quy định hàng năm, UBND các huyện, thành phố phải báo cáo kết quả ĐT,BD CB,CC cấp huyện về Sở Nội vụ. Tuy vậy, phần lớn UBND cấp huyện không thực hiện nghiêm chế độ báo cáo, nhiều báo cáo ít thông tin,

không đảm bảo chất lượng. Do vậy, Sở Nội vụ gặp nhiều khó khăn trong nắm thực trạng tình hình ĐT,BD CB,CC cấp huyện để kịp thời có đề xuất với Tỉnh uỷ, HĐND, UBND tỉnh những chủ trương, chính sách, những định hướng, kế hoạch về ĐT,BD CB,CC ở cấp huyện.

2.2.7. Thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Nhận thức được vai trò quan trọng của khâu thanh tra, kiểm tra, nên các cơ quan quản lý ở địa phương đã bước đầu quan tâm và tiến hành thanh tra, kiểm tra, sơ kết, tổng kết, đánh giá kết quả công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện trên địa bàn tỉnh.

Từ năm 2009 đến năm 2015, Ban Tổ chức Tỉnh uỷ, Sở Nội vụ tổ chức đánh giá những kết quả, tồn tại trong thực hiện kế hoạch ĐT,BD hàng năm để làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch ĐT,BD năm sau. UBND tỉnh đã thành lập các đoàn tiến hành thanh tra, kiểm tra 28 đợt tại 08 đơn vị cấp huyện trên các nội dung về công tác nội vụ, trong đó kiểm tra việc thực hiện kế hoạch hàng năm, chế độ, chính sách ĐT,BD đối với CB,CC cấp huyện [32].

Qua giám sát, kiểm tra đã đánh giá đúng kết quả đạt được, kiến nghị các biện pháp khắc phục tồn tại để kịp thời điều chỉnh kế hoạch cho phù hợp, đồng thời thực hiện có hiệu quả mục tiêu trang bị, nâng cao kiến thức, năng lực quản lý, điều hành và thực thi công vụ cho đội ngũ CB,CC cấp huyện nhằm xây dựng đội ngũ CB,CC ở cơ sở chuyên nghiệp, có phẩm chất tốt và đủ năng lực thi hành công vụ, góp phần vào sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội ở địa phương.

Tuy vậy, công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chế độ, chính sách ĐT,BD đối với CB,CC cấp huyện cũng còn những tồn tại cần khắc phục trong thời gian tới.

Thứ nhất, thanh tra, kiểm tra chưa thường xuyên, chất lượng còn hạn chế, thiếu cơ chế giám sát việc thực hiện các kết luận sau thanh tra, kiểm tra;

Thứ hai, việc đánh giá kết quả, chất lượng ĐT,BD CB,CC cấp huyện còn lúng túng, chưa có được những tiêu chí quy định thật sự khoa học;

Thứ ba, UBND các huyện, thành phố thực hiện chưa đầy đủ chức năng quản lý của mình, chưa thành lập và tiến hành thanh tra, kiểm tra công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện thuộc phạm vi quản lý.

2.3. Đánh giá chung quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện ở tỉnh Ninh Bình

2.3.1. Ưu điểm và nguyên nhân

2.3.1.1. Ưu điểm

Một là, công tác quản lý nhà nước về ĐT,BD đã có những tác động tích cực giúp hoạt động ĐT,BD CB,CC cấp huyện ở tỉnh Ninh Bình thực hiện có hiệu quả mục tiêu, định hướng đã đề ra, góp phần xây dựng đội ngũ CB,CC ở cấp huyện phát triển cả về số lượng và chất lượng.

Hai là, tỉnh đã xây dựng, ban hành được hệ thống văn bản quy phạm pháp luật tương đối đồng bộ, thể chế hoá kịp thời chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện.

Ba là, thông qua kế hoạch ĐT,BD đã tạo ra sự thống nhất trong toàn tỉnh đối với công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện, vừa triển khai đối với tất cả đối tượng CB,CC cấp huyện, đồng thời vừa tập trung vào những đối tượng cần ĐT,BD đáp ứng yêu cầu xây dựng hệ thống chính trị ở cấp huyện.

Bốn là, hệ thống cơ quan quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện ở tỉnh đã được hình thành, từng bước xác định chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước giữa cấp tỉnh, cấp huyện.

Năm là, năng lực đội ngũ giảng viên Trường Chính trị, trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện, thành phố từng bước được chuẩn hoá về tiêu chuẩn, trình độ.

2.3.1.1. Nguyên nhân

Thứ nhất, Chính phủ, Bộ, ngành Trung ương đã ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật quy định về công tác ĐT,BD CB,CC làm cơ sở để tỉnh Ninh Bình triển khai các hoạt động quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện.

Thứ hai, Tỉnh uỷ, HĐND, UBND tỉnh Ninh Bình quan tâm đến công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện, Sở Nội vụ, phòng Nội vụ đã có tích cực, chủ động phối hợp với các cơ quan liên quan trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện.

Thứ ba, năng lực quản lý nhà nước ĐT,BD CB,CC cấp huyện của Sở Nội vụ, phòng Nội vụ các huyện, thị xã, thành phố của tỉnh Ninh Bình từng bước được nâng lên.

Thứ tư, kinh phí và các điều kiện đảm bảo thực thi các hoạt động quản lý ĐT,BD CB,CC cấp huyện ở tỉnh Ninh Bình được quan tâm.

2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân

2.3.2.1. Hạn chế

Bên cạnh những mặt tích cực thì công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện tỉnh Ninh Bình còn những mặt hạn chế đó là:

Thứ nhất, công tác ĐT,BD chưa đáp ứng được nhu cầu học tập của CB,CC, nhiều người muốn học nhưng chưa được đi học.

Thứ hai, kết quả ĐT,BD CB,CC cách xa so với kế hoạch đề ra.

Thứ ba, việc mở các lớp để ĐT,BD trình độ cho CB,CC còn nhiều hạn chế.

Thứ tư, nội dung ĐT,BD vẫn nặng về lý thuyết, chưa chú trọng đến việc nâng cao năng lực thực hành .

Thứ năm, phương thức đào tạo chưa chú trọng khuyến khích tính tích cực của người học.

Thứ sáu, nhận thức của một vài CB,CC còn lệch lạc, coi việc đi học là để lấy bằng cấp chứ không phải để nâng cao trình độ. Chính vì vậy, ý thức học tập không cao, hiệu quả đào tạo thấp.

Thứ bảy, CB,CC rất ít được đào tạo về tin học, ngoại ngữ.

Thứ tám, phân công, phân cấp quản lý ĐT,BD CB,CC cấp huyện giữa UBND tỉnh và UBND các huyện, thành phố còn chồng chéo, trùng lắp, chưa rõ vai trò quản lý của UBND cấp huyện.

Thứ chín, năng lực của đội ngũ giảng viên còn hạn chế, chưa đồng đều giữa Trường Chính trị tỉnh và trung tâm bồi dưỡng chính trị các huyện, thành phố; đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có kinh nghiệm, năng lực chuyên môn chưa được quan tâm xây dựng và sử dụng. Phương pháp giảng dạy chậm được đổi mới, nặng về thuyết trình, ít dành thời gian để trao đổi hai chiều giữa học viên và giảng viên.

2.3.2.2. Nguyên nhân

Thứ nhất, hệ thống pháp luật điều chỉnh các quan hệ về quản lý đào ĐT,BD CB,CC còn nhiều hạn chế là nguyên nhân chính hạn chế tính chủ động của các đơn vị trong việc lập kế hoạch, cũng như tổ chức thực hiện kế hoạch về ĐT,BD CB,CC. Ví dụ: Phòng Nội vụ TP. Ninh Bình chỉ được phối hợp với Ban tổ chức Thành ủy để ĐT,BD CB,CC mà không có quyền chủ động vì Trung tâm bồi dưỡng chính trị trực thuộc Thành ủy. Ngoài ra, tại Chương V của Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/3/2010 của Chính phủ về ĐT,BD công chức chỉ phân cấp thẩm quyền quản lý nhà nước đối với công tác ĐT,BD cho UBND cấp tỉnh mà không có phân cấp cho UBND cấp huyện, nên đã làm hạn chế cho chính quyền cấp huyện trong việc tự chủ về ĐT,BD CB,CC như trong việc lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, mở lớp học cũng như ban hành các văn bản quản lý.

Thứ hai, năng lực của đội ngũ CB,CC làm công tác ĐT,BD còn hạn chế là một nguyên nhân ảnh hưởng đến chất lượng ĐT,BD.

Thứ ba, việc cử CB,CC đi học hiện nay là có lựa chọn, chủ yếu dựa vào quy hoạch các chức danh, chưa thật sự theo sát nhu cầu của CB,CC. Do chưa theo sát nhu cầu thực tế cũng như chưa thấy hết tầm quan trọng nên trong thời

gian qua chưa chú ý bồi dưỡng về kỹ năng cho CB,CC như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, kỹ năng soạn thảo văn bản,...

Thứ tư, kỹ năng tổ chức các khóa ĐT,BD còn nhiều hạn chế.

Thứ năm, chi phí để mở các lớp ĐT,BD lớn mà chỉ dựa vào nguồn kinh phí của tỉnh Ninh Bình. Chính vì vậy, việc mở lớp ĐT,BD cũng bị hạn chế. Hơn nữa, thẩm quyền của cấp huyện không cho phép tự ý mở lớp đào tạo, nên việc mở lớp cho CB,CC gặp không ít khó khăn.

Thứ sáu, bên cạnh đó, một bộ phận CB,CC nhận thức còn chưa đầy đủ về vai trò, nhiệm vụ của bản thân trong cơ quan, chưa nhận thức đúng về việc trách nhiệm cũng như những đòi hỏi về kiến thức, kỹ năng trong quá trình thực thi công vụ. Vì vậy, chưa tích cực trong việc học tập, trau dồi kiến thức, kinh nghiệm trong quá trình ĐT,BD. Mặt khác, nhiều CB,CC có tư tưởng xem trọng bằng cấp hơn là chất lượng thực sự, vì vậy mà ý thức học tập không cao.

Thứ bảy, năng lực của một bộ phận giảng viên còn hạn chế.

Thứ tám, ngoài ra, do những hạn chế như tài liệu học tập lạc hậu, không phù hợp với tình hình mới, phương pháp giảng dạy chậm đổi mới, có xu hướng nặng về lý thuyết hơn là thực hành. Do đó, hiệu quả học tập kém, chưa tạo được hứng thú để học viên chủ động học tập.

Thứ chín, kinh phí bố trí hàng năm còn chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ ĐT,BD CB,CC cấp huyện. Trong cơ cấu nguồn ngân sách, kinh phí ĐT,BD CB,CC cấp huyện chiếm tỷ lệ khiêm tốn, chỉ chiếm khoảng 18% số chi ngân sách dành cho công tác ĐT,BD.

Kết luận chương 2

Qua phân tích thực trạng công tác quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện ở tỉnh Ninh Bình cho thấy trên cơ sở hệ thống văn bản quy phạm pháp luật của Chính phủ, Bộ, ngành Trung ương, với sự quan tâm chỉ đạo của

Tỉnh ủy, HĐND, UBND, cùng với sự nỗ lực, tích cực, năng động của các cơ quan chuyên môn, công tác này đã đạt được những kết quả là: Đã xây dựng, ban hành được hệ thống văn bản quy phạm pháp luật tương đối đầy đủ và đồng bộ, tạo ra sự thống nhất trong toàn tỉnh đối với công tác ĐT,BD CB,CC cấp xã, hệ thống cơ quan quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện đã được hình thành, từng bước làm rõ chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước theo từng cấp hành chính, năng lực đội ngũ giảng viên được quan tâm, từng bước chuẩn hoá yêu cầu, qua đó đã có những tác động tích cực góp phần xây dựng đội ngũ CB,CC ở huyện phát triển cả về số lượng và chất lượng.

Từ những phân tích, đánh giá, rút ra những mặt mạnh và hạn chế về tình hình quản lý ĐT,BD CB,CC cấp huyện của tỉnh Ninh Bình, làm cơ sở đưa ra những giải pháp cụ thể để nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về ĐT,BD, góp phần xây dựng đội ngũ CB,CC cấp huyện đủ phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Ninh Bình.

Chương 3

MỤC TIÊU, YÊU CẦU VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP HUYỆN

3.1. Mục tiêu, yêu cầu nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

3.1.1. Mục tiêu quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Mục tiêu của hoạt động ĐT, BD CB, CC được xác định cụ thể theo từng thời kỳ phát triển của xã hội nhằm xây dựng đội ngũ CB, CC cấp huyện đáp ứng những mục tiêu chính trị, kinh tế xã hội của đất nước. Trong giai đoạn hiện nay của nước ta, mục tiêu cơ bản của công tác này là:

Thứ nhất, trang bị những kiến thức và kỹ năng cơ bản, bổ sung kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ và quản lý nhằm xây dựng đội ngũ CB, CC cấp huyện thành thạo về chuyên môn, nghiệp vụ; trung thành với chế độ XHCN, tận tụy với công vụ; có trình độ quản lý tốt; đáp ứng yêu cầu của việc kiện toàn và nâng cao hiệu quả của bộ máy quản lý nhà nước; tiếp tục thực hiện một cách có chất lượng và hiệu quả chương trình CCHC nhà nước.

Thứ hai, thực hiện ĐT, BD CB, CC cấp huyện theo tiêu chuẩn của từng ngạch công chức và chức danh cán bộ quản lý đã được nhà nước ban hành nhằm khắc phục về cơ bản những hạn chế, hẫng hụt của CB, CC hiện nay để thực thi công vụ, bảo đảm yêu cầu công việc và tạo nguồn nhân lực thường xuyên cho các cơ quan nhà nước.

Thứ ba, Đào tạo, bồi dưỡng để củng cố kiến thức và năng lực cơ bản của CB, CC; tăng cường kiến thức và kỹ năng cho đối tượng đào tạo là mục đích tự thân của công tác ĐT, BD.

Thứ tư, Đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao khả năng thích nghi cho đội

ngũ CB,CC trước những thay đổi lớn và nhanh chóng. Thực tế công tác ĐT,BD CB,CC cả nước ta và các nước trên thế giới cho thấy, ĐT,BD nâng cao kiến thức kiến thức chuyên môn và năng lực quản lý cho đội ngũ CB, CC là một yêu cầu khách quan của sự phát triển. Xã hội phát triển càng cao đòi hỏi năng lực chuyên môn lại càng được nâng cao và đa dạng hóa, trình độ kỹ năng quản lý càng cần phải được hoàn thiện, cập nhật.

3.1.2. Yêu cầu nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

- Xuất phát từ vai trò, tầm quan trọng của chính quyền cấp huyện theo Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015, Luật Hoạt động giám sát của Quốc hội và HĐND năm 2015

Yêu cầu quan trọng trong tổ chức và hoạt động của chính quyền địa phương là đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của các cấp chính quyền địa phương trong việc quyết định các vấn đề của địa phương, đổi mới mối quan hệ giữa chính quyền với Nhân dân theo hướng tạo lập sự bình đẳng giữa cơ quan công quyền với công dân, tổ chức; nâng cao năng lực và tinh thần phục vụ nhân dân, bảo đảm tính công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình của cơ quan công quyền và CB,CC nhà nước. Những vấn đề này đã được thể chế hóa đầy đủ trong Luật Chính quyền địa phương, Luật Hoạt động giám sát của Quốc hội và HĐND năm 2015 tạo cơ sở pháp lý cho việc thực hiện, bảo đảm quyền dân chủ, quyền làm chủ của nhân dân, bảo vệ quyền con người, quyền và nghĩa vụ của công dân. Do đó đào ĐT,BD CB,CC nói chung, CB,CC cấp huyện nói riêng là nhiệm vụ quan trọng, kịp thời nhằm đáp ứng yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền XHCN của dân, do dân và vì dân.

- Yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC cấp huyện

Bất kỳ nền công vụ nào cũng đều chú trọng đến công tác ĐT,BD CB,CC nhằm nâng cao năng lực thực thi công vụ đảm bảo thực hiện hiệu quả

chức năng, nhiệm vụ được giao. Trong thời gian qua công tác ĐT,BD đã có những đóng góp đáng kể trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC và công tác CCHC. Tuy nhiên, công tác ĐT,BD vẫn chưa đạt được hiệu quả như mong muốn, mà một trong những nguyên nhân lại nằm ở chỗ chúng ta chưa hiểu rõ và chưa đặt ĐT,BD vào đúng vị trí của nó trong việc xây dựng và phát triển đội ngũ CB,CC và thực hiện CCHC. Vì vậy, chúng ta cần thực hiện cải cách trong quản lý ĐT,BD CB,CC nhằm nâng cao hiệu quả chất lượng đội ngũ CB,CC nói chung, CB,CC cấp huyện nói riêng.

Đào tạo được xác định như là quá trình làm biến đổi hành vi con người một cách có hệ thống thông qua việc học tập. Việc học tập này có được là kết quả của việc giáo dục, hướng dẫn, phát triển, và lĩnh hội kinh nghiệm một cách có kế hoạch. ĐT,BD CBCC được xác định như là: một quá trình có kế hoạch làm biến đổi thái độ, kiến thức hoặc kỹ năng thông qua việc học tập rèn luyện để làm việc có hiệu quả trong một hoạt động hay trong một loạt các hoạt động nào đó.

Nhìn chung, ĐT,BD là hoạt động nhằm:

- Phát triển năng lực làm việc CB,CC và nâng cao khả năng thực hiện công việc thực tế của họ.
- Giúp CB, CC luôn phát triển để có thể đáp ứng được nhu cầu nhân lực trong tương lai của tổ chức.
- Giảm thời gian học tập, làm quen với công việc mới của CB,CC do chuyển chuyển, đề bạt, thay đổi nhiệm vụ và đảm bảo cho họ có đầy đủ khả năng làm việc một cách nhanh chóng và tiết kiệm.
- *Yêu cầu nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước đối với công tác quản lý CB,CC trong điều kiện đẩy mạnh CCHC*

Trong giai đoạn hiện nay, khi Đảng và Nhà nước ta đang quyết tâm đẩy mạnh thực hiện cải cách hành chính nhằm: Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa; xây dựng một nền hành chính dân

chủ, trong sạch, vững mạnh, từng bước hiện đại; đội ngũ CB,CC có đủ phẩm chất và năng lực; hệ thống các cơ quan nhà nước hoạt động có hiệu lực, hiệu quả, phù hợp với thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập kinh tế quốc tế; đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của đất nước.

Hoàn thiện và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của Nhà nước pháp quyền XHCN; đổi mới, nâng cao chất lượng hoạt động của UBND các cấp gắn liền với việc đổi mới thể chế quản lý ĐT,BD đội ngũ CB,CC nói chung, công chức cấp huyện nói riêng; phát triển đội ngũ công chức, cải cách công vụ, cải cách chế độ tiền lương để đáp ứng yêu cầu cải cách nền hành chính nhà nước là một yêu cầu tất yếu, khách quan trong giai đoạn cách mạng hiện nay.

Để góp phần thực hiện nhiệm vụ quan trọng này thì công tác ĐT,BD đóng vai trò to lớn. Việc ĐT,BD CB,CC không chỉ tập chung vào vấn đề lý luận, lập trường, quan điểm, đường lối chính trị mà chúng ta còn phải chú trọng cả về ĐT,BD những kiến thức về quản lý nhà nước, những kiến thức chuyên môn, chuyên ngành, kỹ năng mềm,...Có như vậy mới đáp ứng được yêu cầu CCHC.

- Yêu cầu khắc phục những hạn chế trong quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC:

Nguyên nhân của những yếu kém trong vấn đề năng lực làm việc của CB,CC có thể nằm ở mấy nguyên nhân chính sau:

Một là, hệ thống chính sách, chế độ chưa đồng bộ, chưa thực sự đổi mới để tuyển chọn và giữ chân được những người giỏi, có tài năng trong công vụ. Quan điểm chỉ đạo cần thông suốt và mạnh mẽ hơn trong tổ chức thực hiện chính sách đưa những người có năng lực làm việc hạn chế chưa phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ ra khỏi nền công vụ.

Hai là, ĐT,BD dàn trải, không tập trung, không đảm bảo thực hiện tốt

quy trình ĐT,BD, nên hiệu quả không cao. Thực tế cho thấy còn coi ĐT,BD là chi phí thuần túy chứ chưa phải là cách đầu tư vào nguồn vốn con người, vì thế mà cách thức ĐT,BD, cách đầu tư còn chưa được chú trọng, gây lãng phí.

Ba là, công tác đánh giá, kiểm tra đối với việc thực hiện công việc của CB,CC chưa thực sự là động lực cho CB,CC thực hiện tốt hơn nhiệm vụ được giao. CB,CC cần được đánh giá, công nhận một cách công bằng, khách quan. Cách đánh giá cào bằng, trung bình chủ nghĩa không khuyến khích CB,CC làm việc hăng say, nhiệt tình với tất cả khả năng của họ.

Để khắc phục các yếu kém, tồn tại nêu trên, chúng ta cần từng bước hoàn thiện và tổ chức thực hiện tốt quy trình quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC, cụ thể:

- Xây dựng, hoàn thiện thể chế về ĐT,BD CB,CC;
- Hoàn thiện quy trình ĐT,BD CB,CC: Đảm bảo thực hiện tốt quy trình ĐT,BD gồm 4 bước cơ bản là: Xác định nhu cầu ĐT,BD, lập kế hoạch ĐT,BD, thực hiện kế hoạch ĐT,BD và đánh giá ĐT,BD;
- Phát triển đội ngũ giảng viên có kiến thức và năng lực phù hợp với nội dung ĐT,BD. Trong ĐT,BD có 4 vấn đề quan trọng liên quan đến nhau là: Cơ quan quản lý đào tạo, cơ sở đào tạo, người học và người dạy.

3.2. Các giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

3.2.1. Nâng cao nhận thức của các cấp uỷ Đảng, chính quyền địa phương về tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Nhận thức có vai trò rất quan trọng đối với hoạt động của con người. Có nhận thức đúng, đầy đủ mới có hành động đúng, từ đó hoạt động mới có kết quả và thành công. Thực tế ở tỉnh Ninh Bình trong những năm qua đã chứng minh ở đâu nhận thức đúng, đầy đủ về tầm quan trọng của quản lý nhà nước đối với hoạt động ĐT,BD CB,CC cấp huyện thì ở đó công tác ĐT,BD cán bộ,

công chức cấp huyện được tiến hành một cách đồng bộ, có nề nếp và đạt kết quả tốt, góp phần nâng cao trình độ, kiến thức và năng lực hoạt động của đội ngũ CB,CC cấp huyện. Nhận thức đúng về chức năng, nhiệm vụ của hoạt động quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện là làm cho hoạt động ĐT,BD đạt được mục tiêu, yêu cầu đề ra là trang bị kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ, phương pháp làm việc, kinh nghiệm điều hành và xử lý công việc hiệu quả, học để làm việc. ĐT,BD CB,CC cấp huyện là giải pháp hàng đầu để xây dựng đội ngũ CB,CC cấp huyện phục vụ có hiệu quả sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương.

Để nâng cao nhận thức về quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện, tỉnh Ninh Bình cần quan tâm một số vấn đề sau:

Một là, tăng cường sự lãnh đạo của các cấp uỷ Đảng đối với công tác quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện. Tỉnh uỷ quyết định các mục tiêu, quan điểm, chủ trương và giải pháp lớn về ĐT,BD CB,CC cấp huyện, đồng thời tăng cường lãnh đạo, kiểm tra, đôn đốc, sơ kết, uốn nắn kịp thời việc thực hiện các chủ trương, nghị quyết của Tỉnh uỷ về công tác này. Các cấp uỷ Đảng, đặc biệt là Huyện, thành, Thành uỷ ở tỉnh cần đẩy mạnh tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức, thống nhất hành động trong các tổ chức đảng, trong cán bộ, đảng viên về chủ trương, nhiệm vụ ĐT,BD CB,CC cấp huyện, lãnh đạo UBND cùng cấp xây dựng và tổ chức thực hiện đề án, kế hoạch ĐT,BD CB,CC cấp huyện trên địa bàn gắn với quy hoạch bổ nhiệm và sử dụng cán bộ trong nhiệm kỳ cấp uỷ cơ sở 2015-2020, nhiệm kỳ HĐND, UBND cấp huyện 2016-2021.

Hai là, đa dạng hoá và nâng cao hiệu quả tuyên truyền, phổ biến, quán triệt các nội dung, mục đích, ý nghĩa của hoạt động quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện thông qua các phương tiện thông tin, đại chúng, qua các hội nghị tập huấn nghiệp vụ quản lý nhà nước về công tác ĐT,BD, qua các hội nghị sơ kết, tổng kết định kỳ hàng năm về ĐT,BD CB,CC cấp huyện.

Ba là, cần tiếp tục nghiên cứu làm rõ nội dung quản lý nhà nước đối với công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện và những nội dung này cần được thể hiện trong các văn bản quy phạm pháp luật của địa phương về công tác ĐT,BD CB,CC.

Bốn là, định kỳ hàng năm cần tổng kết rút kinh nghiệm bổ sung, hoàn chỉnh nội dung, nhiệm vụ, giải pháp quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện.

Qua giải pháp này tạo ra sự thống nhất về quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện trong các ngành, các cấp từ tỉnh đến cơ sở. Thống nhất về sự cần thiết và tầm quan trọng, những nội dung chủ yếu phải thực hiện trong quá trình quản lý, trách nhiệm của các cấp, các ngành đối với quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện. Nâng cao vai trò, trách nhiệm của cơ quan quản lý và CB,CC có chức năng thực hiện quản lý nhà nước về công tác ĐT,BD CB,CC.

3.2.2. Đổi mới quản lý đội ngũ giảng viên, nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Quản lý xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên có vai trò quyết định đến việc đổi mới nội dung, phương thức giảng dạy và học tập của CB,CC cấp huyện. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên trên cơ sở kết hợp chặt chẽ giữa giảng viên chuyên trách với giảng viên kiêm chức. Riêng đối với các lớp bồi dưỡng thì giảng viên kiêm chức phải là lực lượng chính. Cần sớm kiện toàn, bổ sung đội ngũ giảng viên chuyên nghiệp, được đào tạo bài bản, đã trải qua hoạt động thực tiễn, tận tâm với nghề, có năng khiếu giảng dạy và năng lực nghiên cứu khoa học để chủ động thực hiện kế hoạch ĐT,BD CB,CC cấp huyện. Đồng thời, cần có đội ngũ giảng viên kiêm chức, đáp ứng yêu cầu cao nhất về nội dung, chương trình và mục tiêu ĐT,BD đề ra. Ngoài việc tăng cường xây dựng đội ngũ giảng viên chuyên nghiệp, cần thu hút cán bộ, chuyên gia đã và đang làm công tác đảng, công tác chính quyền, đoàn thể,

cán bộ quản lý, các doanh nhân, nhà khoa học nổi tiếng trên từng lĩnh vực tham gia giảng dạy.

Trong những năm qua, công tác quản lý nội dung, chương trình tài liệu bồi dưỡng CB,CC cấp huyện chưa rõ nét, còn nhiều hạn chế. Để nâng cao chất lượng ĐT,BD CB,CC cấp huyện, các cơ quan chức năng, đặc biệt là Sở Nội vụ cần làm tốt nhiệm vụ tham mưu giúp Ủy ban nhân dân tỉnh quản lý nội dung, chương trình ĐT,BD CB,CC cấp huyện. Tổ chức biên soạn chương trình, tài liệu ĐT,BD CB,CC cấp huyện phải đúng trình tự, thẩm quyền, đồng thời phải đáp ứng tốt các yêu cầu theo quy định:

Một là, chương trình, tài liệu được biên soạn căn cứ vào tiêu chuẩn chức vụ, chức danh CB,CC cấp huyện và yêu cầu nhiệm vụ.

Hai là, nội dung các chương trình, tài liệu phải đảm bảo có kết cấu hợp giữa lý luận và thực tiễn, kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng thực hành, tính liên thông không trùng lặp.

Ba là, chương trình, tài liệu phải được bổ sung, cập nhật phù hợp với tình hình thực tế.

Bốn là, tài liệu ĐT,BD CB,CC cấp huyện trước khi đưa vào sử dụng phải được thẩm định, trình Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt, ban hành.

Để nâng cao hiệu quả ĐT,BD, trong thời gian tới cần đổi mới một cách đồng bộ công tác quản lý, xây dựng và tổ chức thực hiện nội dung, chương trình ĐT,BD CB,CC cấp huyện theo hướng cụ thể như sau:

- *Về nội dung*, tập trung bồi dưỡng các kiến thức cơ bản về kinh tế, văn hoá, xã hội, kiến thức quản lý nhà nước trên các lĩnh vực, tăng cường bồi dưỡng các kỹ năng xử lý, giải quyết công việc, đặc biệt là phương pháp luận và kinh nghiệm giải quyết các tình huống phát sinh trong quản lý nhà nước tại địa phương.

- *Về hình thức, thời gian*, tổ chức theo hình thức tập trung, thời gian 05 ngày/lớp, mỗi lớp khoảng 50 học viên.

- *Về địa điểm bồi dưỡng*, địa điểm tổ chức nên đặt tại các huyện, thị xã, thành phố để tạo điều kiện thuận lợi nhất cho CB,CC cấp huyện đi học.

- *Về phương pháp bồi dưỡng*, áp dụng phương pháp lấy học viên làm trung tâm, tăng cường sự tham gia của người học thông qua việc sử dụng các kỹ thuật trong quá trình tập huấn.

+ Thuyết trình: Giảng viên nêu ra nội dung bài học, khuyến khích người học qua các câu hỏi theo nội dung trình bày của giảng viên.

+ Động não: Tăng cường sự tham gia và huy động sự đóng góp ý kiến của các học viên đối với vấn đề cụ thể trong thực tiễn.

+ Thảo luận nhóm: Tăng cường sự tham gia của học viên, chia sẻ, tổng hợp ý kiến và lấy ý kiến hay từ các học viên (mỗi lớp chia 05 nhóm, 10 người/nhóm thảo luận, tổ trưởng và thư ký ghi chép, cử người đại diện trình bày ý kiến của nhóm).

+ Đóng vai xử lý tình huống: Đưa ra một trường hợp cụ thể và phân tích để học viên đóng vai xử lý trường hợp, tình huống đó.

- *Về đối tượng bồi dưỡng*, để việc bồi dưỡng có kết quả cao, các lớp bồi dưỡng cần tổ chức bồi dưỡng theo từng nhóm đối tượng CB,CC cấp huyện như sau:

+ Lớp dành cho đối tượng là cán bộ chính quyền (HĐND, Ủy ban nhân dân cấp huyện);

+ Lớp dành cho đối tượng là cán bộ Đảng, đoàn thể;

+ Lớp dành cho đối tượng là công chức chuyên môn.

Tuỳ theo từng đối tượng, nội dung học cần nhấn mạnh cho phù hợp. Đối với lớp dành cho cán bộ chính quyền cần nhấn mạnh nội dung quản lý nhà nước ở cấp huyện đối với lớp cán bộ Đảng, đoàn thể cần nhấn mạnh nội dung tổ chức vận động quần chúng nhân dân; đối với lớp công chức chuyên môn đi sâu vào các nội dung lập kế hoạch, dự án, đề án phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn cấp huyện.

3.2.3. Kiện toàn tổ chức bộ máy và xây dựng đội ngũ CB,CC quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Để tăng cường quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện cần phải có bộ phận chuyên trách quản lý. Hiện nay phòng CCHC và Đào tạo được thành lập ở Sở Nội vụ, chỉ có 06 công chức, nhưng phải đồng thời thực hiện 02 nhiệm vụ là tham mưu thực hiện quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC và quản lý nhà nước về công tác CCHC. Đối với phòng Nội vụ các huyện, thành phố có 01 cán bộ lãnh đạo của phòng phụ trách và chỉ bố trí 01 công chức làm công tác ĐT,BD nhưng đồng thời phải kiêm nhiệm nhiều nhiệm vụ khác của phòng như: CCHC, tôn giáo, thi đua, khen thưởng, chế độ, chính sách đối với CB,CC cấp huyện, cấp xã.

Yêu cầu đặt ra là tại Sở Nội vụ phải thành lập riêng phòng Đào tạo, đồng thời nghiên cứu bố trí biên chế công chức chuyên trách làm quản lý ĐT,BD tại phòng Nội vụ của huyện,thị xã, thành phố. Khi đã có biên chế thì phải tổ chức bố trí, sắp xếp hoặc tuyển dụng mới người có chuyên môn phù hợp để chuyên sâu thực hiện công tác quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện.

Bên cạnh đó, CB,CC làm quản lý đào ĐT,BD cần được tham gia các khoá ĐT,BD về kiến thức, kỹ năng quản lý nhất là kỹ năng xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch ĐT,BD hằng năm, kỹ năng xây dựng, ban hành các văn bản quy phạm pháp luật về ĐT,BD, kỹ năng phối hợp và tổ chức thanh kiểm tra công tác ĐT,BD, kỹ năng tổng hợp, phân tích thông tin, dự báo nhu cầu ĐT,BD. Đồng thời, đội ngũ này cần được tổ chức đi nghiên cứu, học tập kinh nghiệm các tỉnh, thành phố làm tốt công tác quản lý nhà nước về ĐT,BD để đổi mới tư duy, áp dụng cách làm hay, hiệu quả vào công việc quản lý.

3.2.4. Chủ động chỉ đạo, điều hành công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

- Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trên cơ sở khảo sát nhu cầu và đặc thù vùng, miền của cán bộ, công chức cấp huyện

Nhu cầu là căn cứ đầu tiên và quan trọng để xây dựng kế hoạch ĐT,BD CB,CC cấp huyện. Rà soát nhu cầu thuộc trách nhiệm của UBND các huyện, thành phố. Thực tiễn cho thấy, những năm qua tuy đã quan tâm rà soát nhu cầu nhưng làm chưa kỹ, nhiều khi mang tính hình thức, dẫn đến khi khó khăn trong thực hiện khi kế hoạch được ban hành.

Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố cần tiến hành rà soát về tiêu chuẩn trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, tin học, ngoại ngữ đối với CB,CC cấp huyện. Đồng thời, phải khảo sát nhu cầu ĐT,BD của CB,CC cấp huyện, thể hiện cụ thể trên các nội dung về chương trình, thời gian, địa điểm, giảng viên ĐT,BD.

Trên cơ sở số lượng, chất lượng đội ngũ CB,CC cấp huyện, nhu cầu ĐT,BD CB,CC cấp huyện, xây dựng kế hoạch và tổ chức đào tạo số CB,CC chưa đạt chuẩn, đồng thời cần tăng cường bồi dưỡng về kiến thức, kỹ năng cho CB,CC để đáp ứng yêu cầu theo từng vị trí, chức danh CB,CC cấp huyện đang đảm nhận.

- Xây dựng cơ chế phối hợp giữa các cơ quan chức năng thực hiện nhiệm vụ quản lý với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện ở địa phương

Sở Nội vụ và phòng Nội vụ là cơ quan trực tiếp thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện. Tuy nhiên trong quá trình thực hiện nhiệm vụ cần có sự phối hợp chặt chẽ với các cơ quan có liên quan trong triển khai thực hiện nhiệm vụ.

Ở tỉnh, Sở Nội vụ cần có sự phối hợp chặt chẽ với Ban Tổ chức Tỉnh uỷ, Sở Tài chính, Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Giáo dục và Đào tạo trong quá trình xây dựng và tổ chức thực hiện quy hoạch, kế hoạch ĐT,BD CB,CC cấp huyện.

Ở cấp huyện cần tăng cường sự phối hợp giữa phòng Nội vụ với Ban Tổ chức huyện uỷ, thị uỷ, thành uỷ, phòng Tài chính, phòng Giáo dục triển khai thực hiện nhiệm vụ ĐT,BD CB,CC cấp huyện hàng năm.

Ngoài ra, Sở Nội vụ cần phải tăng cường phối hợp với UBND các huyện, thị xã, thành phố trong rà soát nhu cầu, xây dựng kế hoạch ĐT,BD, với các cơ sở ĐT,BD để tổ chức thực hiện hiệu quả kế hoạch ĐT,BD CB,CC cấp huyện hàng năm.

- Triển khai thực hiện đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Nghiên cứu xây dựng và ban hành bộ tiêu chí bảo đảm và đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức phù hợp với điều kiện Việt Nam, tiến tới đáp ứng thông lệ quốc tế.

Tổ chức đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng với nhiều hình thức khác nhau như: đánh giá trong, đánh giá ngoài hoặc thuê cơ quan đánh giá độc lập.

Để nắm được những thông tin về mức độ nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ của CB,CC cấp huyện sau ĐT,BD, các cơ quan quản lý nhà nước ở tỉnh (Sở Nội vụ, phòng Nội vụ) phải định kỳ hàng năm thực hiện đánh giá chất lượng ĐT,BD CB,CC cấp huyện. Nội dung đánh giá tập trung vào những điểm chủ yếu sau:

Một là, mức độ phù hợp giữa nội dung chương trình với yêu cầu tiêu chuẩn ngạch, chức vụ, chức danh CB,CC cấp huyện và yêu cầu vị trí việc làm.

Hai là, năng lực của giảng viên và sự phù hợp của phương pháp ĐT,BD với nội dung chương trình và người học.

Ba là, năng lực tổ chức ĐT,BD của cơ sở ĐT,BD.

Bốn là, mức độ tiếp thu kiến thức, kỹ năng của CB,CC và thực tế áp dụng vào việc thực hiện nhiệm vụ, công vụ.

Từ kết quả đánh giá kịp thời chỉ ra được những ưu điểm, phát hiện những tồn tại, kịp thời tham mưu đề xuất với cấp có thẩm quyền khắc phục những tồn tại để đẩy mạnh triển khai thực hiện chủ trương, mục tiêu, nhiệm vụ ĐT,BD CB,CC cấp huyện trên địa bàn tỉnh.

- Thường xuyên tổ chức thanh tra, kiểm tra thực hiện kế hoạch, chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức cấp huyện

Thanh tra, kiểm tra có vai trò quan trọng trong việc đảm bảo kế hoạch ĐT,BD được thực hiện đúng mục đích, yêu cầu, đảm bảo chế độ, chính sách được thực hiện và đi vào cuộc sống. Qua đó nhằm hỗ trợ, phát hiện, đề xuất các giải pháp và uốn nắn kịp thời giúp các huyện, thành phố thực hiện tốt các quy định, mục tiêu ĐT,BD CB,CC cấp huyện.

Để thực hiện có hiệu quả, hàng năm Sở Nội vụ cần tham mưu đề Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt kế hoạch thanh tra, kiểm tra chuyên đề về công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện.

Sau đợt thanh, kiểm tra, các cơ quan thanh kiểm tra phải có ban hành kết luận về việc thực hiện kế hoạch, cơ chế, chính sách ĐT,BD CB,CC cấp huyện. Đặc biệt cần có kế hoạch tái thanh, kiểm tra việc thực hiện các kết luận, kiến nghị của cơ quan thanh tra, kiểm tra.

- Định kỳ tổ chức tổng kết đánh giá kết quả triển khai công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Để thực hiện có hiệu quả quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện, định kỳ hàng năm, Sở Nội vụ phối hợp với phòng Nội vụ cấp huyện, tổ chức tổng kết đánh giá việc triển khai thực hiện công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện hàng năm.

Tổng kết phải đánh giá toàn diện các mặt hoạt động, đặc biệt chú trọng những vấn đề còn tồn tại, tìm ra nguyên nhân để khắc phục, điều chỉnh các

hoạt động quản lý nhà nước cho phù hợp với mục tiêu, yêu cầu quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện, góp phần thực hiện tốt sự nghiệp CNH-HDH nông nghiệp nông thôn tại địa phương.

3.2.5. Bảo đảm bố trí đủ nguồn ngân sách dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Tăng tỷ lệ đầu tư kinh phí từ ngân sách nhà nước hàng năm để thực hiện các mục tiêu ĐT,BD CB,CC cấp huyện đã đề ra. Thu hút và đa dạng hóa nguồn kinh phí cho công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện, huy động các nguồn kinh phí hỗ trợ của Trung ương, từ các chương trình, dự án của các tổ chức quốc tế, lồng ghép nguồn kinh phí từ các chương trình mục tiêu quốc gia về đào tạo nghề cho lao động nông thôn, chương trình xây dựng nông thôn mới để tăng nguồn kinh phí phục vụ công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện.

Nghiên cứu đổi mới cơ chế phân bổ và quản lý, sử dụng kinh phí ĐT,BD phù hợp với tình hình thực tế theo hướng hàng năm các huyện, thị xã, thành phố phải dành một phần chi ngân sách nhất định để thực hiện ĐT,BD CB,CC cấp huyện, ngân sách cấp tỉnh chỉ bổ sung có mục tiêu cho một số địa phương khó khăn về ngân sách, không thể cân đối thu chi trong năm ngân sách.

Đầu tư trực tiếp từ ngân sách địa phương để củng cố cơ sở vật chất, hiện đại hóa trang thiết bị dạy và học cho trường chính trị tỉnh đáp ứng tốt nhất cho công tác ĐT,BD CB,CC cấp huyện; thí điểm xây dựng trung tâm ĐT,BD CB,CC trực thuộc Sở Nội vụ.

3.3. Một số kiến nghị thực hiện giải pháp

3.3.1. Đối với các cơ quan Trung ương

- Đến nay chưa có văn bản (nghị định) quy định về chế độ, nội dung, chương trình, tổ chức và quản lý công tác ĐT,BD cán bộ, kể cả cán bộ cấp xã. Vì vậy, đề nghị sửa đổi, bổ sung (Điều 1) Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/3/2010 của Chính phủ về ĐT,BD công chức theo hướng mở rộng phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng của Nghị định này đối với cán bộ.

- Điều 16 Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/3/2010 của Chính phủ quy định về đánh giá chất lượng ĐT,BD nhưng chưa được Thông tư số 03/2011/TT-BNV ngày 25/01/2011 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện cụ thể về tiêu chí, nội dung đánh giá, phương thức tổ chức đánh giá, các công cụ đánh giá và báo cáo kết quả đánh giá ĐT,BD CB,CC. Vì vậy, đề nghị ban hành thông tư hướng dẫn báo cáo kết quả ĐT,BD hàng năm của các cơ sở ĐT,BD CB,CC. Trong đó, quy định cụ thể về các nội dung cần báo cáo: Giáo trình giảng dạy, chất lượng học viên, chất lượng giảng dạy, đội ngũ, trình độ giảng viên, kết quả các lớp ĐT,BD về số lượng, chất lượng.

- Xây dựng cơ chế, chính sách để tuyển chọn đội ngũ giảng dạy, báo cáo viên chất lượng cao.

- Thành lập quỹ quốc gia về ĐT,BD. Quỹ đặt dưới sự chỉ đạo của cơ quan quản lý đào tạo cao nhất để thực hiện nhiệm vụ tuyển chọn CB,CC có đủ năng lực, có thành tích học tập xuất sắc đi học tập, nghiên cứu ở nước ngoài và ĐT,BD chuyên sâu ở trong nước để tạo ra một đội ngũ CB,CC trẻ tài năng cho công vụ.

3.3.2. Đối với cấp ủy Đảng và chính quyền tỉnh tỉnh Ninh Bình

- Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện cần bám sát yêu cầu và đáp ứng nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương ĐT,BD là một giải pháp quan trọng trong xây dựng đội ngũ CB,CC cấp huyện. Quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện phải có tác động điều chỉnh các hoạt động ĐT,BD, làm cho các hoạt động này có tác động tích cực góp phần xây dựng đội ngũ CB,CC cấp huyện trên cơ sở yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế-xã hội.

Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Ninh Bình lần thứ XX, nhiệm kỳ 2011-2015 đã đề ra phương hướng là: “*Nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng bộ, hiệu lực, hiệu quả điều hành của chính quyền các cấp; phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân; duy trì tốc độ tăng trưởng kinh tế cao và bền vững, đưa kinh tế du lịch vào thời kỳ tăng tốc; tập trung trí tuệ, nguồn lực từng*

bước xây dựng nông thôn mới nhằm giải quyết đồng bộ các vấn đề: nông nghiệp, nông dân và nông thôn; phát triển mạnh mẽ văn hóa, giáo dục, không ngừng chăm lo đào tạo nguồn nhân lực; đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính; giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội; tăng cường quốc phòng địa phương; củng cố vững chắc hệ thống chính trị; xây dựng Ninh Bình trở thành tỉnh phát triển khá trong khu vực đồng bằng sông Hồng” [13].

Để đạt được các mục tiêu nhiệm kỳ đề ra, tỉnh Ninh Bình phải triển khai toàn diện, đồng bộ các giải pháp trên tất cả các lĩnh vực chính trị, tư tưởng và tổ chức. Thực hiện nghiêm túc, có chất lượng công tác cán bộ, đảm bảo dân chủ, công khai, chặt chẽ, đúng nguyên tắc, đúng quy trình, trong đó giải pháp hàng đầu là tăng cường hiệu quả công tác quản lý nhà nước về ĐT, BD CB, CC ở cấp huyện, nhằm xây dựng đội ngũ CB, CC cấp huyện đủ phẩm chất, năng lực thực hiện tốt yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương.

- Tuân thủ và quán triệt đầy đủ các mục tiêu, nguyên tắc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

Đến năm 2020, hoạt động ĐT, BD CB, CC cấp huyện ở tỉnh Ninh Bình phấn đấu đạt mục tiêu cụ thể như sau:

- Tập trung bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn quy định về trình độ lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, kiến thức quốc phòng - an ninh, tin học, ngoại ngữ. Phấn đấu đến năm 2020, 100% cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn quy định trước khi bổ nhiệm ngạch, bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý.

- Bảo đảm hàng năm ít nhất 80% cán bộ, công chức được cập nhật kiến thức pháp luật, được bồi dưỡng về đạo đức công vụ; 70% được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực thi công vụ.

Để đạt được mục tiêu ĐT, BD CB, CC cấp huyện thì trong hoạt động quản lý nhà nước ở tỉnh Ninh Bình phải tuân thủ và quán triệt đầy đủ các nguyên tắc ĐT, BD theo quy định, bao gồm: Nguyên tắc bảo đảm tính tự chủ

của cơ quan quản lý, đơn vị sử dụng CB,CC cấp huyện; nguyên tắc kết hợp cơ chế phân cấp và cơ chế cạnh tranh trong tổ chức ĐT,BD; nguyên tắc đề cao vai trò tự học và quyền của CB,CC trong lựa chọn chương trình bồi dưỡng theo vị trí việc làm; nguyên tắc bảo đảm công khai, minh bạch, hiệu quả, thiết thực trong hoạt động ĐT,BD.

- *Tiếp tục hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật của địa phương quy định về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện*

Thứ nhất, rà soát lại hệ thống văn bản quy phạm pháp luật của tỉnh Ninh Bình đã ban hành để sửa đổi những quy định chưa phù hợp hoặc không còn phù hợp quy định của Nhà nước và tình hình thực tế ở địa phương, bổ sung những nội dung quy định còn thiếu, cụ thể như sau:

- Quyết định số 25/2012/QĐ-UBND ngày 23/10/2012 của Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Bình về việc ban hành Quy định về công tác ĐT,BD cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Ninh Bình, sửa đổi, bổ sung các nội dung:

+ *Về chế độ, chính sách*, nâng mức tiền ăn cho CB,CC cấp xã đi học từ 30.000 đồng/người/ngày lên mức 50.000 đồng/người/ngày; quy định thêm định mức chi phí đi lại, tiền thuê phòng nghỉ do cơ sở đào ĐT,BD chi trả để hỗ trợ chi phí sinh hoạt cho CB,CC cấp xã trong thời gian tham gia các lớp ĐT,BD.

+ *Về thẩm quyền, trách nhiệm*, bổ sung và quy định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố trong thực hiện các nội dung quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện thuộc phạm vi quản lý như: xây dựng, ban hành và tổ chức thực hiện kế hoạch ĐT,BD hàng năm, tổ chức ĐT,BD CB,CC cấp huyện, quản lý và thực hiện chế độ, chính sách, thanh kiểm tra việc thực hiện chế độ chính sách ĐT,BD đối với CB,CC cấp huyện.

+ *Về nội dung, chương trình ĐT,BD*, bổ sung nội dung quy định về thẩm quyền, trình tự biên soạn, thẩm định, phê duyệt, ban hành và tổ chức thực hiện chương trình tài liệu bồi dưỡng CB,CC cấp huyện.

+ *Về xây dựng đội ngũ giảng viên*, bổ sung nội dung quy định về chế độ, chính sách, nâng cao năng lực cho các giảng viên của cơ sở ĐT,BD trực thuộc tỉnh, thu hút, xây dựng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng sư phạm để đáp ứng yêu cầu ĐT,BD theo chức vụ, chức danh CB,CC cấp huyện ở địa phương.

Thứ hai, ban hành mới các văn bản quy phạm pháp luật về ĐT,BD CB,CC cấp huyện theo thẩm quyền của HĐND và UBND tỉnh để nâng cao hiệu quả quản lý ĐT,BD CB,CC cấp huyện ở tỉnh Ninh Bình:

- HĐND tỉnh cần ban hành chủ chương, chính sách hỗ trợ đối với CB,CC cấp huyện, nhất là nữ CB,CC cấp huyện, CB,CC là người dân tộc thiểu số, cán bộ chủ chốt cấp huyện, CB,CC quy hoạch giữ các chức danh chủ chốt cấp huyện.

Thứ ba, hệ thống văn bản quy định về ĐT,BD khi được ban hành thì cần tổ chức quán triệt và có kế hoạch triển khai để các quy định được tổ chức thực hiện nghiêm và có tác động tích cực tạo khuôn khổ pháp lý cho hoạt động ĐT,BD CB,CC cấp huyện ở tỉnh Ninh Bình.

- Trường Chính trị cần chủ động tham mưu, đề xuất và tiếp tục thực hiện tốt sự lãnh đạo, chỉ đạo của Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh; sự phối hợp tạo điều kiện của các cấp, các ngành, các huyện và thành phố, các cơ sở liên kết đào tạo ở Trung ương và địa phương trong công tác ĐT,BD CB,CC nhất là gắn quy hoạch với đào tạo, sử dụng.

3.3.3. Đối với cấp ủy Đảng, chính quyền các huyện, thành phố trên địa bàn tỉnh Ninh Bình

- Rà soát, đánh giá đội ngũ CB,CC và công tác ĐT,BD trong thời gian qua, qua đó, xác định nhu cầu đào tạo, xây dựng kế hoạch đào tạo cụ thể theo từng năm và cả nhiệm kỳ đối với mỗi địa phương. Trên cơ sở quy hoạch cán bộ và nhu cầu thực tiễn của cơ quan, đơn vị, địa phương, cấp ủy xây dựng kế hoạch ĐT,BD cán bộ cụ thể, phù hợp với từng chức danh, ngạch, bậc; quan

tâm đào tạo CB,CC trẻ, CB,CC nữ; chú trọng đào tạo chuyên sâu sau đại học để có đội ngũ trí thức giỏi trên từng ngành, lĩnh vực, nhất là những ngành, lĩnh vực có yêu cầu cao trong hội nhập quốc tế.

- ĐT,BD CB,CC phải gắn với việc bố trí, sử dụng; tránh tình trạng đào tạo không đúng chuyên ngành, chuyên môn nghiệp vụ. Xác định rõ trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc thực hiện quy hoạch ĐT,BD và sử dụng cán bộ. Tăng cường quản lý việc cử cán bộ đi học, tránh lãng phí trong ĐT,BD. Cần áp dụng phương pháp cạnh tranh lành mạnh trong đánh giá, bố trí, sắp xếp, đãi ngộ, nâng ngạch, bổ nhiệm CB,CC, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý, tạo động lực thúc đẩy sự phấn đấu nâng cao năng lực của công chức, khắc phục được tình trạng trì trệ trong công việc. Qua đó, tạo ra nhu cầu thực sự về ĐT,BD đối với CB,CC.

Kết luận chương 3

Từ cơ sở lý luận nghiên cứu và thực trạng công tác quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện, trong chương này, luận án đã đề xuất mục tiêu, yêu cầu và giải pháp góp phần nâng cao hiệu quả công tác này trên địa bàn tỉnh Ninh Bình trong giai đoạn hiện nay. Trong chương này, học viên đã đề xuất các giải pháp: Nâng cao nhận thức của các cấp uỷ Đảng, chính quyền địa phương về tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện; Đổi mới quản lý đội ngũ giảng viên, nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện; Kiện toàn tổ chức bộ máy và xây dựng đội ngũ CB,CC quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện; Chủ động chỉ đạo, điều hành công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện; Bảo đảm bố trí đủ nguồn ngân sách dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện

KẾT LUẬN

Quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện là một trong những giải pháp quan trọng để xây dựng đội ngũ CB,CC cấp huyện chuyên nghiệp, vững vàng về chính trị, tinh thông nghiệp vụ. Quản lý nhà nước có hiệu quả thì hoạt động ĐT,BD mới đạt được mục tiêu xây dựng đội ngũ CB,CC cấp huyện vừa có chuyên môn, năng lực, vừa có kỹ năng nghề nghiệp cao trong hoạt động thực tiễn, phục vụ đắc lực sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương. Vì vậy, nâng cao hiệu quả công tác này là nhiệm vụ thường xuyên, lâu dài và quan trọng, đòi hỏi hệ thống cơ quan quản lý nhà nước từ Trung ương đến địa phương quan tâm, thực hiện.

Kể từ thời điểm tái lập năm 1992 đến nay, các cấp ủy Đảng, chính quyền địa phương đã tập trung chỉ đạo xây dựng đội ngũ CB,CC cấp huyện cả về số lượng và chất lượng, nhưng nhìn chung đội ngũ CB,CC cấp huyện còn bộc lộ nhiều yếu kém, hiệu quả công tác không cao. Một trong những nguyên nhân của những hạn chế, bất cập đó là công tác quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện chưa được quan tâm đúng mức, còn nhiều bất cập. Để đội ngũ CB,CC cấp huyện đủ phẩm chất, năng lực thực thi nhiệm vụ đòi hỏi phải có những chủ trương, giải pháp một cách căn bản, chỉ đạo quyết liệt nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện.

Xuất phát từ yêu cầu và sự cần thiết đó của tỉnh Ninh Bình, Luận văn đã tập trung giải quyết được một số vấn đề sau:

- *Thứ nhất*, nêu ra được những cơ sở lý luận liên quan đến đội ngũ CB,CC cấp huyện, nội dung, hình thức ĐT,BD CB,CC cấp huyện, quan niệm, nội dung, vai trò, đặc điểm của quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện.

- *Thứ hai*, phân tích thực trạng số lượng, chất lượng đội ngũ CB,CC cấp huyện ở tỉnh Ninh Bình, thực trạng quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp

huyện, qua đó nêu lên được ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế trong quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện ở tỉnh Ninh Bình.

- *Thứ ba*, Luận văn đưa ra được những mục tiêu, yêu cầu và giải pháp nâng cao hiệu quả trong quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện ở tỉnh Ninh Bình.

Tóm lại, mặc dù nghiên cứu, phân tích về công tác quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện là công việc tương đối mới, nhưng với những kết quả nghiên cứu bước đầu, hy vọng những giải pháp đề xuất trong Luận văn này sẽ là những khuyến nghị, tài liệu tham khảo hữu ích, giúp các cấp ủy Đảng, chính quyền địa phương đề ra những giải pháp kịp thời để nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về ĐT,BD CB,CC cấp huyện, góp phần xây dựng đội ngũ CB,CC chính quyền ở tỉnh Ninh Bình ngày một hoàn thiện, phát triển cả về số lượng và chất lượng./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tần Xuân Bảo (2012), *Đào tạo cán bộ lãnh đạo và quản lý*, Nxb.Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Ban Biên tập Trang thông tin điện tử Trường Chính trị tỉnh Ninh Bình (2013), “Trường Chính trị tỉnh Ninh Bình 58 năm xây dựng và trưởng thành”, *Mục giới thiệu trang Website*, Ninh Bình.
3. Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX (2002), *Nghị quyết số 17-NQ/TW Hội nghị lần thứ 5 ngày 18/3/2002 về “Đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động hệ thống chính trị cơ sở xã, phường, thị trấn”*, Hà Nội.
4. Ban Chấp hành Trung ương khóa XI (2013), *Kết luận số 64-KL/TW Hội nghị lần thứ 7 ngày 28/5/2013 về “Một số vấn đề tiếp tục đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở”*, Hà Nội.
5. Bộ Nội vụ (2008), *Tài liệu bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý ĐT,BD CB,CC*, Hà Nội.
6. Bộ Nội vụ (2011), *Tài liệu Hội nghị Tổng kết 5 năm (2006-2010) thực hiện Quyết định số 40/2006/QĐ-TTg và triển khai Quyết định số 1374/QĐ-TTg về việc phê duyệt Kế hoạch ĐT,BD CB,CC giai đoạn 2011-2015*, Đà Nẵng.
7. Chính phủ (2003), *Nghị định số 117/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng CB,CC trong cơ quan nhà nước*, Hà Nội.
8. Chính phủ (2003), *Nghị định số 114/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ về CB,CC xã, phường, thị trấn*, Hà Nội.
9. Chính phủ (2009), *Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 quy định về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với CB,CC xã, phường, thị trấn*, Hà Nội.
10. Chính phủ (2010), *Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/3/2010 về đào tạo, bồi dưỡng công chức quy định mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức*, Hà Nội.

11. Bùi Doãn Dũng (2007), *ĐT,BD công chức hành chính theo yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền ở quận Cầu Giấy thành phố Hà Nội*, Luận văn Thạc sĩ Luật, Hà Nội.
12. Dự án CCHC tỉnh Ninh Bình (2007), *Báo cáo đánh giá nhu cầu đào tạo cán bộ cơ sở và đánh giá năng lực đào tạo của trường Chính trị tỉnh Ninh Bình, trung tâm bồi dưỡng chính trị thị xã Tam Điệp*, Ninh Bình.
13. Đại hội Đảng bộ tỉnh Ninh Bình lần thứ XX (2010), *Nghị quyết Đại hội Đảng Bộ tỉnh Ninh Bình lần thứ XX, nhiệm kỳ 2010-2015*, Ninh Bình.
14. Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI (2011), *Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI*, Nxb.Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
15. Vũ Đức Đán (2002), “Vấn đề ĐT,BD đội ngũ cán bộ chính quyền cơ sở”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 5.
16. Nguyễn Đức (2008), “Về đội ngũ CB,CC xã, phường, thị trấn”, *Tạp chí Tạp chí Cộng sản*, số 18.
17. Tô Tử Hạ (1998), *Công chức và vấn đề xây dựng đội ngũ CB,CC hiện nay*, Nxb.Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
18. Tô Tử Hạ (2000), *Sổ tay nghiệp vụ cán bộ làm công tác tổ chức Nhà Nước*, Ban Tổ chức - cán bộ chính phủ, Hà Nội.
19. Lê Thị Bích Hạnh (2011), *ĐT,BD CB,CC cấp xã ở tỉnh Phú Yên*, Luận văn Thạc sĩ Luật, Học viện Chính trị-Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
20. Học viện Hành chính (2010), *Lý luận hành chính nhà nước*, Hà Nội.
21. Hội đồng Bộ trưởng (1991), *Nghị định số 169/HĐBT ngày 25/5/1991 về CB,CC*, Hà Nội.
22. HĐND tỉnh Ninh Bình (2003), *Nghị quyết số 31/NQ-HĐND ban hành Quy định chính sách khuyến khích tài năng và thu hút CB,CC có trình độ cao*, Ninh Bình.

23. HĐND tỉnh Ninh Bình (2007), *Nghị quyết số 23/2007/NQ-HĐND ngày 22/8/2007 về việc phê duyệt Đề án đào tạo sau đại học*, Ninh Bình.
24. HĐND tỉnh Ninh Bình (2010), *Nghị quyết số 35/NQ-HĐND ngày 24/12/2010 phê duyệt Đề án số 10/ĐA-UBND ngày 18/11/2010 của UBND tỉnh Ninh Bình về đào tạo nghề tỉnh Ninh Bình đến năm 2020*, Ninh Bình.
25. Bùi Hồng Kim (2009), *Chủ tịch Hồ Chí Minh với công tác tổ chức, cán bộ*, Nxb.Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
26. Phạm Cao Việt Linh (2007), *Hoàn thiện quản lý nhà nước về công tác ĐT,BD CB,CC hành chính ở thành phố Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay*, Luận văn Thạc sỹ Quản lý Hành chính công, thành phố Hồ Chí Minh.
27. Lê Chi Mai (2002), “ĐT,BD cán bộ chính quyền cơ sở-Vấn đề và giải pháp”, *Tạp chí Cộng sản*, số 20.
28. Chủ tịch Hồ Chí Minh (1950), *Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 về Quy chế công chức*, Hà Nội.
29. Hoàng Thị Minh (2007), “*Quản lý nhà nước đối với công tác ĐT,BD CB,CC đáp ứng yêu cầu CCHC hiện nay*”, Luận văn Thạc sỹ quản lý hành chính công, Hà Nội.
30. Quốc hội nước Cộng hoà XHCN Việt Nam (2009), *Luật CB,CC*, Nxb.Chính trị quốc gia Hà Nội.
31. Nguyễn Minh Sản (2009), *Pháp luật về CB,CC chính quyền cấp xã ở Việt Nam hiện nay - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nhà xuất bản Chính trị-Hành chính, Hà Nội.
32. Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình (2009), *Báo cáo số 15/BC-SNV ngày 18/02/2009 về sơ kết quyết định số 40/2006/QĐ-TTg ngày 15/02/2006 của Thủ tướng Chính phủ về ĐT,BD CB,CC, viên chức giai đoạn 2006-2010*, Ninh Bình.

33. Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình (2015), *Báo cáo số 694/SNV-CCHC&ĐT ngày 15/8/2015 của về số lượng, chất lượng công chức, viên chức làm công tác tổ chức cán bộ của tỉnh Ninh Bình*, Ninh Bình.

34. Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình (2015), *Báo cáo số 13/BC-SNV ngày 24/02/2015 về việc sơ kết 5 năm ĐT,BD CB,CC theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg*, Ninh Bình.

35. Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình (2015), *Báo cáo số 106/BC-SNV ngày 06/12/2015 về kết quả thực hiện công tác CCHC năm 2015, nhiệm vụ CCHC năm 2016*, Ninh Bình.

36. Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình (2015), *Báo cáo số 67/BC-SNV ngày 31/12/1015 về số lượng, chất lượng đội ngũ CB,CC tỉnh Ninh Bình*, Ninh Bình.

37. Sở Nội vụ tỉnh Ninh Bình (2015), *Báo cáo số 121/BC-SNV ngày 31/12/2015 về tổng kết quyết định số 1374/QĐ-TTg ngày 12/8/2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Kế hoạch ĐT,BD CB,CC, giai đoạn 2011-2015*, Ninh Bình.

38. Tạp chí Tổ chức Nhà nước (2011), *Tài liệu Hội thảo về giải pháp và kinh nghiệm thực hiện hiệu quả công tác ĐT,BD CB,CC xã*, Ninh Bình.

39. Thủ tướng Chính phủ (2004), *Quyết định số 03/2004/QĐ-TTg ngày 07/01/2004 phê duyệt định hướng ĐT,BD CB,CC cấp xã đến năm 2010*, Hà Nội.

40. Thủ tướng Chính phủ (2006), *Quyết định số 40/2006/QĐ-TTg ngày 15/02/2006 phê duyệt Kế hoạch ĐT,BD CB,CC giai đoạn 2006 – 2010*, Hà Nội.

41. Thủ tướng Chính phủ (2011), *Quyết định số 1347/QĐ-TTg ngày 12/8/2011 về việc phê duyệt Kế hoạch đào tạo bồi dưỡng CB,CC giai đoạn 2011 – 2015*, Hà Nội.

42. UBND tỉnh Ninh Bình (2003), *Quyết định số 324/2003/QĐ-UBND ngày 04/3/2003 về việc ban hành Quy định về chính sách khuyến khích tài năng, đào tạo, thu hút CB,CC có trình độ cao*, Ninh Bình.

43. UBND tỉnh Ninh Bình (2006), *Kế hoạch số 14/KH-UBND ngày 25/7/2006 về ĐT,BD CB,CC tỉnh Ninh Bình giai đoạn 2006-2010*, Ninh Bình.
44. UBND tỉnh Ninh Bình (2007), *Quyết định số 2171/2007/QĐ-UBND ngày 14/9/2007 về việc ban hành Đề án Đào tạo sau đại học cho cán bộ lãnh đạo quản lý và đối tượng dự nguồn giai đoạn 2007-2015*, Ninh Bình.
45. UBND tỉnh Ninh Bình (2007), *Quyết định số 2645/2007/QĐ-UBND ngày 16/11/2007 ban hành Quy định về công tác ĐT,BD CB,CC, viên chức tỉnh Ninh Bình*, Ninh Bình.
46. UBND tỉnh Ninh Bình (2008), *Quyết định số 1248/2008/QĐ-UBND ngày 25/6/2008 ban hành Quy định về phân công, phân cấp quản lý tổ chức bộ máy và CB,CC, viên chức nhà nước tỉnh Ninh Bình*, Ninh Bình.
47. UBND tỉnh Ninh Bình (2008), *Quyết định số 2196/2008/QĐ-UBND ngày 03/12/2008 về bổ sung Quy định về công tác ĐT,BD CB,CC, viên chức tỉnh Ninh Bình*, Ninh Bình.
48. UBND tỉnh Ninh Bình (2011), *Quyết định số 811/QĐ-UBND ngày 07/11/2011 về phê duyệt Kế hoạch ĐT,BD CB,CC giai đoạn 2011-2015*, Ninh Bình.
49. UBND tỉnh Ninh Bình (2012), *Quyết định số 25/2012/QĐ-UBND ngày 23/10/2012 ban hành Quy định về công tác ĐT,BD CB,CC, viên chức tỉnh Ninh Bình*, Ninh Bình.
50. UBND tỉnh Ninh Bình (2012), *Quyết định số 938/QĐ-UBND ngày 22/11/2012 về việc điều chỉnh phân loại đơn vị hành chính cấp xã thuộc tỉnh Ninh Bình*, Ninh Bình.
51. Ủy ban Thường vụ Quốc hội (1998), *Pháp lệnh Cán bộ công chức năm 1998*, Hà Nội.
52. Ủy ban Thường vụ Quốc hội (2003), *Pháp lệnh Sửa đổi, bổ sung một số điều Pháp lệnh Cán bộ công chức năm 1998*, Hà Nội.
53. Viện Ngôn ngữ Học (2001), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb.Đà Nẵng, Hà Nội.

54. Viện Nghiên cứu khoa học Hành chính (2009), *Thuật ngữ Hành chính*, Hà Nội.

55. Lại Đức Vượng (2007), “Bàn về chức năng quản lý ĐT,BD CB,CC”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*, số 5.

56. Lại Đức Vượng (2008), “Bàn thêm về giám sát, đánh giá công tác quản lý ĐT,BD CB,CC”, *Tạp chí Tổ chức Nhà nước*, số 10/2008.

57. Lại Đức Vượng (2009), *Quản lý nhà nước về ĐT,BD công chức hành chính trong giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ quản lý hành chính công, Học viện Hành chính, Hà Nội.