

## LỜI CẢM ƠN

Sau một thời gian học tập, nghiên cứu tại trường Đại học Lao Động Xã hội và dưới sự hướng dẫn tận tình của các thầy giáo, cô giáo; luận văn thạc sỹ “*Đào tạo cán bộ, công chức cấp xã của huyện Chương Mỹ - Thành phố Hà Nội*” đã được hoàn thành.

Với lòng biết ơn sâu sắc, tác giả xin gửi lời cảm ơn chân thành đến các thầy giáo, cô giáo; đặc biệt là TS. Trần Văn Hòe đã tận tình hướng dẫn, giúp đỡ tác giả trong suốt thời gian qua.

Xin trân trọng cảm ơn các cán bộ, công chức tại các Phòng ban đơn vị UBND huyện Chương Mỹ; các cán bộ công chức cấp xã tại các xã điều tra đã tạo mọi điều kiện giúp đỡ cho tác giả thu thập tài liệu, nghiên cứu nghiệp vụ và hoàn thành đề tài nghiên cứu của mình.

*Xin chân thành cảm ơn!*

## LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận văn “*Đào tạo cán bộ, công chức cấp xã của huyện Chương Mỹ - Thành phố Hà Nội*” là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu kết quả nêu trong luận văn là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng.

**TÁC GIẢ**

**HÀ THỊ NHUNG**

## MỤC LỤC

<b>LỜI CẢM ON</b> .....	i
<b>LỜI CAM ĐOAN</b> .....	ii
<b>MỞ ĐẦU</b> .....	1
<b>CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ</b> .....	7
1.1. Đào tạo cán bộ, công chức cấp xã.....	7
1.1.1. Các khái niệm cơ bản.....	7
1.1.2. Yêu cầu, đặc điểm đối với đào tạo cán bộ, công chức cấp xã .....	15
1.2. Nội dung đào tạo cán bộ công chức cấp xã .....	18
1.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo .....	18
1.2.2. Xác định mục tiêu đào tạo .....	20
1.2.3. Xây dựng chương trình đào tạo .....	21
1.2.4. Lựa chọn phương pháp đào tạo .....	22
1.2.5. Đánh giá hiệu quả của đào tạo CBCC cấp xã.....	22
1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo cán bộ, công chức cấp xã.....	23
1.3.1. Các nhân tố khách quan .....	23
1.3.2. Các nhân tố chủ quan.....	28
1.4. Sự cần thiết phải đào tạo cán bộ, công chức cấp xã.....	30
1.5. Kinh nghiệm của một số địa phương về đào tạo CBCC cấp xã.....	32
1.5.1. Kinh nghiệm của tỉnh Đà Nẵng .....	32
1.5.2. Kinh nghiệm của tỉnh Phú Thọ .....	34
<b>CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ CỦA HUYỆN CHƯƠNG MỸ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI</b> .....	37
2.1. Tổng quan về tình hình kinh tế, xã hội của huyện Chương Mỹ, thành phố Hà Nội.....	37
2.1.1. Đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội của huyện Chương Mỹ .....	37

2.1.2. <i>Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Chương Mỹ, thành phố Hà Nội</i> .....	42
2.1.3. <i>Đánh giá thực trạng CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ</i> .....	54
2.2. <i>Thực trạng công tác đào tạo cán bộ, công chức cấp xã của huyện Chương Mỹ, thành phố Hà Nội</i> .....	56
2.2.1. <i>Xác định nhu cầu đào tạo</i> .....	56
2.2.2. <i>Xác định mục tiêu đào tạo</i> .....	57
2.2.3. <i>Xác định đối tượng đào tạo</i> .....	58
2.2.4. <i>Xây dựng chương trình đào tạo</i> .....	59
2.2.5. <i>Lựa chọn phương pháp đào tạo</i> .....	60
2.2.7. <i>Kết quả đào tạo</i> .....	61
2.3. <i>Đánh giá hiệu quả đào tạo CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ</i> .....	64
2.4. <i>Các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ</i> .....	69
2.4.1. <i>Nhân tố khách quan</i> .....	69
2.4.2. <i>Các nhân tố chủ quan</i> .....	71
2.5. <i>Đánh giá về đào tạo CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ</i> .....	74
2.5.1. <i>Mặt đạt được</i> .....	74
2.5.2. <i>Những hạn chế và nguyên nhân</i> .....	76
<b>CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở HUYỆN CHƯƠNG MỸ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI</b> .....	81
3.1. <i>Mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Chương Mỹ, TP. Hà Nội đến năm 2020</i> .....	81
3.1.1. <i>Mục tiêu chung</i> .....	81
3.1.2. <i>Mục tiêu cụ thể đối với cán bộ, công chức cấp xã</i> .....	82
3.1.3. <i>Nhiệm vụ chủ yếu nhằm tiếp tục đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã</i> .....	84

3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã của huyện Chương Mỹ .....	85
3.2.1. Các giải pháp về nhận thức đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã .....	85
3.2.2. Các giải pháp về quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã .....	87
3.2.3. Các giải pháp về cơ chế, chính sách và tài chính .....	90
3.2.4. Hoàn thiện hệ thống các quy chế đào tạo, cơ sở vật chất đảm bảo tính đồng bộ, thống nhất trong tổ chức và quản lý đào tạo. ....	92
3.2.5. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên.....	96
3.2.6. Hoàn thiện các chương trình, nội dung đào tạo CBCC cấp xã .....	98
3.2.7. Các giải pháp khác.....	101
3.3. Đề xuất và khuyến nghị.....	103
3.3.1. Đề xuất .....	103
3.3.2. Khuyến nghị.....	104
<b>KẾT LUẬN</b> .....	107
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b> .....	108

**DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT**

CBCC	Cán bộ, công chức
CNH - HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
HCNN	Hành chính Nhà nước
NSNN	Ngân sách nhà nước
QLNN	Quản lý nhà nước
PTTH	Phổ thông trung học
UBND	Ủy ban nhân dân
THCS	Trung học cơ sở
XHCN	Xã hội chủ nghĩa

**DANH MỤC CÁC BẢNG**

Bảng 2.1: Số lượng, cơ cấu CBCC cấp xã của huyện chương Mỹ giai đoạn .....	43
Bảng 2.2: Trình độ chuyên môn của CBCC cấp xã giai đoạn 2010 - 2012 .....	46
Bảng 2.3: Trình độ lý luận chính trị của CBCC cấp xã giai đoạn 2010 - 2012.....	48
Bảng 2.4: Trình độ quản lý nhà nước của CBCC cấp xã giai đoạn 2010 - 2012.....	51
Bảng 2.5: Trình độ tin học, ngoại ngữ của CBCC cấp xã giai đoạn 2010 - 2012.....	52
Bảng 2.6: Thâm niên công tác của CBCC cấp xã giai đoạn 2010- 2012 .....	53
Bảng 2.7: Kết quả điều tra mức độ phù hợp của kiến thức, kỹ năng được đào tạo so với công việc.....	66
Bảng 2.8: Mức độ đáp ứng chung so với yêu cầu của đào tạo CBCC cấp xã.....	67
Bảng 2.9: Mức độ hài lòng của CBCC cấp xã đối với công việc sau khi được đào tạo .....	67
Bảng 2.10: Những lợi ích có được sau khi được đào tạo.....	68

**DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ**

Sơ đồ 1: Cơ cấu tổ chức quản lý của huyện Chương Mỹ .....	40
Biểu đồ 2.1.a. Trình độ lý luận chính trị của cán bộ cấp xã huyện Chương Mỹ 2010 – 2012 .....	49
Biểu đồ 2.1.b. Trình độ lý luận chính trị của công chức cấp xã huyện Chương Mỹ 2010 – 2012 .....	49
Biểu 2.3. Mức độ được cung cấp thông tin về đào tạo cho CBCC cấp xã .....	65
Biểu 2.4: Mức độ hài lòng của CBCC đối với công việc sau khi đào tạo .....	68



## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Xã, phường, thị trấn là đơn vị hành chính Nhà nước cấp cơ sở, nơi trực tiếp tiếp nhận, chấp hành và thực hiện các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Chính phủ. Vì vậy, việc đào tạo đội ngũ CBCC ở xã, phường, thị trấn, có đủ phẩm chất, năng lực là nhiệm vụ thường xuyên, có ý nghĩa quan trọng cả trước mắt cũng như lâu dài trong điều kiện toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế.

Chương Mỹ là huyện phía Tây Nam của Hà Nội, hiện có 32 xã, thị trấn. Đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ phần lớn được đào tạo, bồi dưỡng, trưởng thành trong thời kỳ chiến tranh và kinh tế tập trung, bao cấp. Quá trình công nghiệp hóa và hiện đại hóa đã và đang đặt ra những yêu cầu lớn về phẩm chất, trình độ chuyên môn và bản lĩnh chính trị đối với đội ngũ CBCC các xã, thị trấn. Công tác đào tạo CBCC cấp xã của Thành phố Hà Nội nói chung và huyện Chương Mỹ nói riêng trong những năm qua, bên cạnh những thành tích đã đạt được còn bộc lộ nhiều thiếu sót, khuyết điểm cần tiếp tục nghiên cứu điều chỉnh bổ sung về đối tượng, chương trình, nội dung, chế độ chính sách, cơ sở vật chất, giải quyết mối quan hệ giữa đào tạo với sử dụng... Tuy nhiên, do đặc thù là huyện ngoại thành của Hà Nội, tình hình kinh tế - xã hội còn nhiều khó khăn, trình độ dân trí chưa cao, nên đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế. Một bộ phận CBCC trình độ văn hoá, chuyên môn chưa đạt chuẩn theo quy định của Trung ương và Thành phố. Đó là nguyên nhân cơ bản khiến chất lượng, hiệu quả công tác của chính quyền cấp xã ở một số địa phương còn ở mức trung bình. Chương trình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng chậm đổi mới, ít đề cập tới bồi dưỡng về kỹ năng, thiếu mô hình lồng ghép đào tạo văn hóa với chuyên môn, nghiệp vụ.

Để xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của huyện Chương Mỹ hội nhập với các quận, huyện khác, đáp ứng yêu cầu xây dựng Thủ đô Hà Nội văn minh hiện đại phải tăng cường công tác đào tạo CBCC trong đó có đội ngũ CBCC cấp xã.

Đào tạo CBCC cấp xã đóng góp vai trò quan trọng trong việc nâng cao trình độ, năng lực thực thi công việc của CBCC cấp xã đáp ứng ngày càng cao yêu cầu của công tác lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện; hoàn thành thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Chính vì vậy tác giả chọn đề tài: ***“Đào tạo cán bộ, công chức cấp xã của huyện Chương Mỹ, Thành phố Hà Nội”*** làm luận văn thạc sĩ của mình.

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

Việc nghiên cứu, khảo sát về đội ngũ CBCC; xây dựng đội ngũ CBCC và đào tạo bồi dưỡng CBCC được nhiều nhà khoa học, nhiều cán bộ quản lý quan tâm nghiên cứu, như:

- Luận án tiến sĩ kinh tế: *"Xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế ngoại thành (qua thực tế các huyện ngoại thành Hà Nội)"* của Trần Huy Sáng, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, năm 1999.

Luận án đã hệ thống hóa các vấn đề có liên quan đến xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế ngoại thành; đánh giá thực trạng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế qua thực tiễn các huyện ngoại thành Hà Nội; Luận án đã đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế...

- Luận văn Thạc sĩ Luật học: *"Đào tạo nguồn cán bộ, công chức cấp xã và việc sử dụng sau đào tạo nguồn tại Thành phố Hồ Chí Minh"* của: Trần Duy Hưng - Giảng viên Trường Cán Bộ Thành phố Hồ Chí Minh.

Luận văn đã làm rõ các vấn đề liên quan đến đào tạo nguồn CBCC cấp xã và việc sử dụng đội ngũ này sau đào tạo; đã hệ thống hóa các quy định của

pháp luật về đào tạo nguồn CBCC cấp xã và các quy định có liên quan đến CBCC cấp xã sau đào tạo; đã đánh giá thực trạng việc đào tạo nguồn CBCC cấp xã và việc sử dụng nguồn cán bộ sau đào tạo của Thành phố Hồ Chí Minh và đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về đào tạo nguồn CBCC cấp xã cũng như các giải pháp nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực sau đào tạo.

- Luận văn thạc sĩ kinh tế: “*Đào tạo, bồi dưỡng công chức trong nền kinh tế thị trường ở nước ta (qua thực tiễn ở Thành phố Hà Nội)*” của Tạ Quang Ngãi.

Luận văn đã làm rõ một số vấn đề về đào tạo, bồi dưỡng công chức trong nền kinh tế thị trường ở nước ta; Đánh giá thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức qua thực tiễn ở Thành phố Hà Nội trong 10 năm. Luận văn cũng đã đề xuất mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp cơ bản nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng công chức trong nền kinh tế thị trường ở nước ta.

Tuy nhiên, đến nay ở huyện Chương Mỹ chưa có công trình nào nghiên cứu về đào tạo CBCC cấp xã. Do vậy, tác giả lựa chọn đề tài này làm luận văn thạc sĩ của mình.

### **3. Mục tiêu nghiên cứu**

- Làm rõ cơ sở lý luận của vấn đề đào tạo CBCC cấp xã, thị trấn.
- Đánh giá thực trạng đào tạo CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ, Thành phố Hà Nội nhằm chỉ ra các kết quả đạt được, những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân.
- Trên cơ sở tổng kết lý luận và thực trạng, luận văn đề xuất mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp cơ bản nâng cao chất lượng đào tạo CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ, Thành phố Hà Nội đến năm 2015 và tầm nhìn đến năm 2020.

### **4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu**

#### **4.1. Đối tượng nghiên cứu**

Làm rõ cơ sở lý luận về CBCC cấp xã và vấn đề đào tạo CBCC cấp xã.

Công tác đào tạo CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ, thành phố Hà Nội. CBCC cấp xã được giới hạn nghiên cứu gồm:

- Cán bộ cấp xã được bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực HĐND, UBND, Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy, người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội (Bí thư đoàn Thanh niên; chủ tịch Ủy ban Mặt trận tổ quốc (UBMTTQ), Chủ tịch Hội liên hiệp Phụ nữ, Chủ tịch hội Nông dân; chủ tịch hội Cựu chiến binh.

- Công chức được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn nghiệp vụ thuộc UBND cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước (Các chức danh: Trưởng công an; Chỉ huy trưởng Quân sự; Văn phòng - thống kê; Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường; Tài chính - Kế toán; Tư pháp - Hộ tịch; Văn hóa - xã hội).

#### **4.2. Phạm vi nghiên cứu**

- Phạm vi không gian: huyện Chương Mỹ, Thành phố Hà Nội và một số địa phương điển hình để so sánh.

- Phạm vi thời gian: Số liệu thu thập trong giai đoạn từ năm 2010 đến năm 2012.

#### **5. Phương pháp nghiên cứu**

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

- *Phương pháp thu thập nguồn số liệu:*

+ Thu thập số liệu thứ cấp:

Số liệu từ website của huyện Chương Mỹ để đánh giá tình hình chung của huyện với tư cách là địa bàn nghiên cứu.

Số liệu thống kê của phòng Nội vụ huyện Chương Mỹ, Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện; để cung cấp số liệu chính thức đánh giá thực trạng công tác đào tạo CBCC và những nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo CBCC cấp xã của huyện.

+ Thu thập số liệu sơ cấp:

Phương pháp điều tra sử dụng phiếu điều tra là công cụ chính để tác giả thu thập dữ liệu sơ cấp về những nội dung nghiên cứu của đề tài tại 5 xã, thị trấn được lựa chọn.

- Xác định mẫu điều tra:

+ Tiêu chí chọn mẫu: theo phạm vi nghiên cứu tác giả xác định mẫu là các xã, thị trấn trên địa bàn huyện Chương Mỹ.

+ Số lượng mẫu: 5/31 xã, thị trấn. Bao gồm: Xã Tiên Phương, xã Đại Yên, xã Đông Phương Yên, Thị trấn Chúc Sơn, xã Phụng Châu.

+ Đối tượng chọn điều tra: Tác giả lựa chọn 2 nhóm đối tượng mẫu như sau: Cán bộ cấp xã: 20 người/ xã, thị trấn; công chức cấp xã: 20 người/ xã, thị trấn.

- Thu thập thông tin: bằng cách trao đổi trực tiếp với CBCC tại các xã, thị trấn điều tra.

- Thời gian điều tra : tác giả tiến hành phát và thu phiếu điều tra trong vòng 10 ngày từ ngày 10/6/2013 đến 19/6/2013.

- Tổng hợp kết quả: thu phiếu điều tra được trả lời qua trao đổi trực tiếp, từ đó xác định số lượng phiếu điều tra hợp lệ, tổng hợp dữ liệu, lập bảng thống kê dữ liệu điều tra. Số lượng phiếu điều tra hợp lệ là 175/200 phiếu.

- *Phương pháp điều tra xã hội học*: Phương pháp này sử dụng để đánh giá về thực trạng và hiệu quả đào tạo CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ.

- *Phương pháp phân tích hệ thống*: Phương pháp này sử dụng để phân tích các số liệu thống kê, các kết quả điều tra, khảo sát.

## **6. Đóng góp của luận văn**

Luận văn hệ thống hóa lý luận về đào tạo CBCC cấp xã. Đánh giá thực trạng công tác đào tạo CBCC ở huyện Chương Mỹ, Thành phố Hà Nội (2010 -2012). Trên cơ sở đó đề xuất mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ đến năm 2015 và tầm nhìn đến năm 2020.

## **7. Kết cấu của luận văn**

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

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về đào tạo cán bộ, công chức cấp xã

Chương 2: Thực trạng đào tạo cán bộ, công chức cấp xã của huyện Chương Mỹ, Thành phố Hà Nội

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ, công chức cấp xã của huyện Chương Mỹ, Thành phố Hà Nội

## CHƯƠNG 1

### MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ

#### 1.1. Đào tạo cán bộ, công chức cấp xã

##### 1.1.1. Các khái niệm cơ bản

###### 1.1.1.1. Khái niệm cán bộ

Từ cán bộ được du nhập vào nước ta từ Trung Quốc và được dùng phổ biến trong thời kỳ kháng chiến, dùng để phân biệt với nhân dân. Nghĩa của từ cán bộ tựu trung có hai nghĩa chủ yếu: Thứ nhất là cái khung, cái khuôn; nghĩa thứ hai là người nòng cốt, người chỉ huy. Trong một thời gian dài, ở nước ta từ cán bộ gần như được dùng thay thế cho từ công chức.

Trong Từ điển Tiếng Việt, khái niệm *Cán bộ* được hiểu như sau:

*Cán bộ là người làm công tác nghiệp vụ chuyên môn trong cơ quan nhà nước, đảng và đoàn thể.*

Khoản 1 Điều 4 của *Luật Cán bộ, công chức* quy định: “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, cấp tỉnh, cấp huyện, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước”.

Theo quy định này thì tiêu chí xác định cán bộ gắn với cơ chế bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ. Những người đủ các tiêu chí chung của CBCC mà được tuyển vào làm việc trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội thông qua bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ chức danh theo nhiệm kỳ thì được xác định là cán bộ.

###### 1.1.1.2. Khái niệm công chức

Khái niệm *công chức* gắn liền với sự ra đời công chức ở các nước tư bản phương Tây. Từ nửa cuối thế kỷ XIX, tại nhiều nước đã thực hiện chế độ

công chức thời gian tương đối lâu, công chức được hiểu là những công dân 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 ngoài nước, đã được xếp vào một ngạch và hưởng lương từ NSNN [6, tr.9]. Mỗi quốc gia có những quan niệm và định nghĩa khác nhau về công chức:

Ở nước Pháp, công chức được hiểu là: *“Công chức là những người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào làm việc trong các công sở gồm các cơ quan hành chính công quyền và các tổ chức dịch vụ công cộng do nhà nước tổ chức, bao gồm cả trung ương và địa phương nhưng không kể đến các công chức địa phương thuộc các hội đồng thuộc địa phương quản lý”*. [7, tr.228]

Ở Trung Quốc, công chức được hiểu là: *“Công chức nhà nước là những người công tác trong cơ quan hành chính nhà nước các cấp, trừ nhân viên phục vụ. Công chức được phân thành hai loại:*

*- Công chức lãnh đạo là những người thừa hành quyền lực nhà nước. Các công chức này bổ nhiệm theo các trình tự luật định, chịu sự điều hành của Hiến pháp, Điều lệ công chức và Luật tổ chức của chính quyền các cấp.*

*- Công chức nghiệp vụ là những người thi hành chế độ thường nhiệm, do cơ quan hành chính các cấp bổ nhiệm và quản lý căn cứ vào Điều lệ công chức. Họ chiếm tuyệt đại đa số trong công chức nhà nước, chịu trách nhiệm quán triệt, chấp hành các chính sách và pháp luật”*. [7, tr.268]

Ở Việt Nam, công chức là một thuật ngữ được dùng từ rất sớm trong quản lý nhà nước. Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 của Chủ tịch nước Việt Nam dân chủ cộng hoà đã quy định về quy chế công chức Việt Nam. Tại Điều 1 nêu khái niệm công chức là: *“những công dân Việt Nam được chính quyền nhân dân tuyển để giữ một chức vụ thường xuyên trong cơ quan Chính Phủ, ở trong hay ở ngoài nước, đều là công chức theo quy chế này, trừ những trường hợp riêng biệt do Chính phủ quy định”*. Tuy nhiên, do điều kiện đất nước



chiến tranh nên bản quy chế công chức này không được triển khai đầy đủ, và suốt một thời gian dài (đến cuối những năm 1980), khái niệm công chức không được sử dụng mà thay vào đó là khái niệm cán bộ, công nhân viên chức nhà nước.

Để cụ thể hoá Pháp lệnh CBCC được Ủy ban Thường vụ Quốc hội ban hành ngày 26/02/1998, Chính phủ ban hành Nghị định số 95/1998/NĐ-CP, ngày 17/11/1998 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức. Theo Nghị định này, công chức là *“công dân Việt Nam, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước, bao gồm những người được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc giao giữ một công việc thường xuyên, được phân loại theo trình độ đào tạo, ngành chuyên môn, được xếp vào một ngạch hành chính, sự nghiệp; những người làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc quân đội nhân dân và công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp và công nhân quốc phòng”*.

Pháp lệnh CBCC được ban hành năm 1998 là văn bản pháp lý cao nhất về công chức, đánh dấu bước chuyển biến cơ bản về công tác cán bộ của Đảng và Nhà nước. Sau 2 năm thực hiện, Pháp lệnh CBCC năm 1998 đã bộc lộ những hạn chế, nên đã được sửa đổi vào năm 2000. Tuy vậy, ngay cả Pháp lệnh CBCC được sửa đổi bổ sung vẫn không phân định rõ ràng được các đối tượng là công chức. Nhằm khắc phục những hạn chế đó, Pháp lệnh CBCC được sửa đổi lại vào năm 2003.

Pháp lệnh Cán bộ, công chức sửa đổi năm 2003 đã phân biệt được đối tượng làm việc trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước là viên chức. Đồng thời, Pháp lệnh sửa đổi đã quy định thêm công chức xã, phường, thị trấn. Tuy nhiên, cả Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 1998 và Pháp lệnh công chức sửa đổi năm 2003 đều không đưa ra được khái niệm về cán bộ, khái niệm về công chức, chỉ đưa ra thuật ngữ chung là CBCC.

Để khắc phục hạn chế của các văn bản đó, ngày 13/11/2008, tại kỳ họp thứ 4 Quốc hội khoá XII, đã thông qua *Luật cán bộ, công chức*. Đây là một văn bản pháp lý cao nhất từ trước đến nay và cắt nghĩa được rõ ràng hơn về các khái niệm CBCC. Tại Điều 4 của *Luật cán bộ, công chức* quy định:

Khoản 2: 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 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.

Như vậy, mỗi quốc gia đều có quan niệm và định nghĩa khác nhau về công chức, nhưng nhìn chung các quan niệm, định nghĩa đều cho rằng công chức của một quốc gia đều có những đặc trưng sau:

- Là công dân của quốc gia đó.
- Được tuyển dụng vào làm việc trong các cơ quan HCNN
- Được hưởng lương từ ngân sách nhà nước.
- Được xếp vào ngạch.
- Được quản lý thống nhất và được điều chỉnh bằng những quy định của pháp luật.
- Thừa hành các quyền lực do nhà nước giao cho, chấp hành các công vụ của nhà nước và quản lý nhà nước.

#### 1.1.1.3. Khái niệm cán bộ, công chức cấp xã

*Khái niệm cán bộ cấp xã:*

Theo khoản 3, điều 4 *Luật Cán bộ công chức* năm 2008: “*Cán bộ xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là cấp xã) là công dân Việt Nam, được*

*bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực HĐND, UBND, Bí thư, phó Bí thư Đảng uỷ, người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội*

Điều 61, chương V, *Luật Cán bộ, công chức* năm 2008 quy định: Chức vụ, chức danh CBCC cấp xã

1. Cán bộ, công chức cấp xã quy định tại khoản 3 Điều 4 của Luật Cán bộ, công chức bao gồm cán bộ cấp xã và công chức cấp xã.

2. Cán bộ cấp xã gồm có các chức danh:

- Bí thư, Phó Bí thư Đảng uỷ;
- Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân;
- Chủ tịch, Phó Chủ tịch Uỷ ban nhân dân;
- Chủ tịch Uỷ ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh;
- Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam;
- Chủ tịch Hội Nông dân Việt Nam (áp dụng đối với xã, phường, thị trấn có hoạt động nông, lâm, ngư, diêm nghiệp và có tổ chức Hội Nông dân Việt Nam);
- Chủ tịch Hội Cựu chiến binh Việt Nam.

*Khái niệm công chức cấp xã :*

Theo khoản 3, điều 4 *Luật Cán bộ công chức* năm 2008: *Công chức cấp xã là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc UBND cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ NSNN”.*

Công chức cấp xã gồm các chức danh sau đây:

- Trưởng Công an;
- Chỉ huy trưởng Quân sự;
- Văn phòng - thống kê;

- Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn)  
hoặc địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với xã);

- Tài chính - kế toán;

- Tư pháp - hộ tịch;

- Văn hóa - xã hội.

Công chức cấp xã do cấp huyện quản lý.

*Vị trí, vai trò của cán bộ, công chức cấp xã*

Trong hệ thống CBCC, đội ngũ CBCC cấp xã có vị trí và vai trò rất quan trọng. Họ là những người gần dân nhất, trực tiếp đưa đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước vào cuộc sống, trực tiếp phục vụ nhân dân. Bản chất của Đảng, của chế độ "*của dân, do dân, vì dân*" cũng được thể hiện trực tiếp qua đội ngũ cán bộ ở cơ sở. Do đó chính sách của Đảng và Nhà nước ta có đến được với dân, có tạo được sức mạnh từ đông đảo quần chúng nhân dân hay có duy trì được sự ổn định vững vàng để đổi mới phát triển từ mọi địa phương cơ sở hay không, phụ thuộc trực tiếp vào sự vững mạnh của đội ngũ cán bộ này.

Những năm đổi mới vừa qua cũng đã chỉ ra rằng sự thành công hay thất bại của Đảng trong lãnh đạo, chỉ đạo phát triển kinh tế xã hội ở cơ sở phụ thuộc rất lớn vào đội ngũ CBCC cấp xã. "*Những sai lầm và khuyết điểm trong lãnh đạo kinh tế xã hội bắt nguồn từ những khuyết điểm trong hoạt động tư tưởng, tổ chức và công tác cán bộ của Đảng*" [21]. Song, toàn bộ hoạt động của bộ máy Đảng, chính quyền, các đoàn thể phối hợp thì đội ngũ cán bộ ở cơ sở có vai trò đặc biệt quan trọng. Tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ này quyết định khả năng hiện thực hoá đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước vì CBCC cấp xã vừa là người đại diện cho Đảng và Nhà nước trong việc quản lý, điều hành mọi mặt: Chính trị, kinh tế, xã hội, quốc phòng và an ninh ở cơ sở; là người trực tiếp lãnh đạo, tổ chức thực hiện các chủ trương đường lối của Đảng, thực thi quyền hành pháp, cũng như tiến hành tổ chức, triển khai các chương

trình phát triển kinh tế xã hội ở địa phương. Mặt khác CBCC cấp xã cũng là người thường xuyên chăm lo đến mọi mặt đời sống, cả vật chất và tinh thần của mọi người dân; là người đại diện cho ý chí, quyền lợi của nhân dân địa phương, đấu tranh và bảo vệ quyền lợi chính đáng của người dân khi bị vi phạm. Như Bác Hồ từng nói: *“Cán bộ vừa là người lãnh đạo, vừa là người đầy tớ trung thành của nhân dân”*. CBCC cấp xã là người cụ thể và trực tiếp nhất những yêu cầu trong lời dạy trên của Bác Hồ.

Thực tiễn cho thấy, chất lượng của đội ngũ cán bộ có ảnh hưởng đến quá trình phát triển kinh tế, xã hội ở địa phương. Ở xã nào, phường nào có đội ngũ cán bộ tốt thì ở đó các phong trào đều thực hiện tốt, kinh tế, xã hội phát triển, tình hình an ninh chính trị ổn định, trật tự an toàn xã hội đảm bảo. Thực tế các xã, phường ở nước ta đã chứng tỏ: *“Cán bộ nào thì phong trào đó”*.

CBCC cấp xã là những người sống và hoạt động thường xuyên, liên hệ mật thiết với nhân dân, cán bộ tốt hay không tốt đều có tác động trực tiếp đến phong trào. Do vậy, người cán bộ một mặt phải được trang bị đầy đủ kiến thức, trình độ và năng lực chuyên môn để chủ động, vững vàng trong quản lý điều hành, mặt khác người CBCC cấp xã cần có đủ các tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức có lối sống trong sạch, lành mạnh, trung thành với mục tiêu lý tưởng của Đảng, biết hy sinh, gương mẫu để lôi cuốn quần chúng nhân dân tích cực tham gia lao động sản xuất thực hiện tốt các chương trình phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương.

#### *1.1.1.4 Khái niệm về đào tạo cán bộ, công chức cấp xã*

Nhận thức được tầm quan trọng của đào tạo CBCC cấp xã, Đảng ta đã chủ trương: *“Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng CBCC với chương trình, nội dung sát hợp; chú trọng đội ngũ cán bộ xã, phường...Có chương trình, kế hoạch đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng thường xuyên cán bộ công chức nhà nước”* [8, tr.217-218,339]. Đảng ta coi việc đào tạo CBCC cấp xã là việc làm thường

xuyên, cần được ưu tiên trong sự nghiệp đổi mới theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Trên cơ sở định hướng từ các Văn kiện Đại hội Đảng, các Nghị quyết Trung ương, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền đã ban hành những văn bản quy phạm pháp luật về đào tạo CBCC và chỉ đạo, triển khai thực hiện thống nhất trong toàn quốc. Từ những quy định về CBCC, Nhà nước ta coi việc đào tạo CBCC cũng là nghĩa vụ, quyền lợi của CBCC cần được thể chế hóa trong *Luật Cán bộ, công chức*. CBCC được “*Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ*” [3, tr.13]. Để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của công chức, Luật CBCC còn quy định trách nhiệm của cơ quan nhà nước đối với việc đào tạo CBCC: “*Cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý công chức có trách nhiệm xây dựng và công khai quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để tạo nguồn và nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của công chức. Cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng công chức có trách nhiệm tạo điều kiện để công chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ*” [3, tr.30].

*Đào tạo* là quá trình truyền thụ khối lượng kiến thức mới một cách có hệ thống để công chức thông qua đó trở thành người có trình độ cao hơn trước đó. Chương trình của đào tạo gắn liền với một trình độ học vấn ở cấp độ nhất định. Vì vậy, sau một quá trình đào tạo mỗi người học có thể được cấp một văn bằng nào đó. Đào tạo là một quá trình thay đổi dạng hoạt động nghề nghiệp hay phương thức hoạt động nghề nghiệp (bao gồm kiến thức, kỹ năng, kỹ năng đối với công việc phản ánh thông qua năng lực...) để phù hợp với những thay đổi của môi trường. Đào tạo phải gắn với những thay đổi của môi trường, đáp ứng đòi hỏi của môi trường. Thông thường, đào tạo là một quá trình trang bị kiến thức cơ bản mới hoặc ở trình độ cao hơn.

Như vậy có thể khái quát khái niệm đào tạo CBCC là quá trình truyền thụ kiến thức, kỹ năng về chuyên môn, nghiệp vụ dưới các hình thức khác nhau cho CBCC phù hợp với yêu cầu giải quyết có chất lượng công việc được nhà nước giao, do các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức thực hiện.

Quan niệm này mang tính thực tiễn của Việt Nam và cũng phù hợp với khái niệm về đào tạo, bồi dưỡng trong Từ điển Tiếng Việt do NXB Đà Nẵng phát hành năm 2004: *Đào tạo, bồi dưỡng là làm tăng năng lực và phẩm chất cho người được đào tạo, bồi dưỡng.*

Nghị định số 18/2010/NĐ - CP ngày 05 tháng 03 năm 2010 của Chính phủ về Đào tạo, bồi dưỡng công chức đưa ra một số khái niệm như sau:

*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.

Hiện nay, chất lượng CBCC cấp xã còn nhiều yếu kém; cần phải chú trọng công tác đào tạo để nâng cao trình độ, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của công việc. Nội dung của đào tạo CBCC cấp xã gồm: đào tạo về lý luận chính trị; đào tạo về quản lý nhà nước; kiến thức pháp luật, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc; ngoại ngữ, tin học và các kiến thức bổ trợ khác.

Công tác đào tạo CBCC cấp xã hiện nay được triển khai theo kế hoạch, dưới sự chỉ đạo thống nhất của cơ quan quản lý ở Trung ương và địa phương. Kinh phí đào tạo CBCC cấp xã được lấy từ ngân sách nhà nước và các nguồn khác. Ngoài những quy định chung về đào tạo CBCC của cơ quan có thẩm quyền, CBCC cấp xã còn chủ động tự đào tạo theo nhu cầu cá nhân.

### ***1.1.2. Yêu cầu, đặc điểm đối với đào tạo cán bộ, công chức cấp xã***

*Thứ nhất*, năng lực chuyên môn:

Năng lực chuyên môn được thể hiện trong việc quản lý nhân sự, quản lý công nghệ thông tin, tư vấn pháp lý cũng như trong quan hệ với quần chúng,

trong quản lý và phân công lao động. Năng lực chuyên môn được thể hiện cụ thể ở các tiêu chí sau:

+ Trình độ văn hóa và chuyên môn nghiệp vụ: được đánh giá thông qua chỉ tiêu bậc học, ngành nghề đào tạo, hình thức đào tạo, ngạch, bậc công chức.

+ Kinh nghiệm làm việc: được đánh giá thông qua chỉ tiêu thâm niên công tác và các vị trí đã từng đảm nhận.

+ Khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao: được đánh giá thông qua mức độ hoàn thành công việc được giao từ đó để đánh giá mức độ áp dụng khả năng của CBCC cấp xã vào giải quyết công việc.

CBCC cấp xã phải là những người được đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên để có trình độ chuyên môn phù hợp với chức năng nhiệm vụ. Có khả năng tiếp thu được những kiến thức khoa học, công nghệ tiên tiến, kiến thức về kinh tế thị trường, kiến thức về pháp luật, kiến thức về quản lý nhà nước, ngoại ngữ và tin học... để nắm bắt kịp thời những yêu cầu, những biến động của thực tiễn ở cơ sở, theo kịp những thay đổi và sự phát triển của đất nước.

*Thứ hai, năng lực tổ chức:*

Năng lực tổ chức bao gồm khả năng phối kết hợp các yếu tố cần thiết, biết điều phối tổ chức làm việc trong mối quan hệ con người, đồng nghiệp để dự đoán, lập kế hoạch, phối hợp và giải quyết các công việc một cách hiệu quả, đạt được mục tiêu của tổ chức.

CBCC cấp xã phải là người có trình độ tổ chức thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, có tư duy nhạy bén, sáng tạo, có phương pháp làm việc dân chủ khoa học, có tính quyết đoán, dám nghĩ, dám làm; có khả năng hoạch định các chương trình, kế hoạch hành động do UBND huyện giao cho.

*Thứ ba, phẩm chất chính trị, đạo đức:*



Phẩm chất chính trị, đạo đức là kết quả của sự kết hợp hài hòa biện chứng giữa đạo đức cách mạng và bản lĩnh chính trị. Trong tình hình hiện nay, phẩm chất chính trị của CBCC cấp xã chính là sự hiểu biết sâu sắc Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, kiên định mục tiêu do Đảng đề ra dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, không hoang mang dao động về chính trị tư tưởng, có niềm tin vào sự nghiệp đổi mới đất nước, có bản lĩnh chính trị, nhạy bén, luôn nêu cao cảnh giác, có thái độ đúng đắn trước những diễn biến phức tạp của tình hình kinh tế - xã hội, phân biệt rõ đối tượng, đối tác. Nếu không có tầm nhìn xa, rộng, chỉ thấy lợi trước mắt, cục bộ địa phương mà quên đi lợi ích dân tộc, lợi ích giai cấp, lợi ích của nhân dân thì đó là nguy cơ đối với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa. Bản lĩnh chính trị của CBCC sẽ góp phần tạo nên sức mạnh của uy tín, sự thống nhất ý chí, hành động của Đảng, bảo đảm cho Đảng vượt qua mọi khó khăn, thử thách, đưa cách mạng đến thắng lợi. Thực tiễn lịch sử cách mạng Việt Nam trong đấu tranh giành chính quyền và xây dựng, bảo vệ Tổ quốc cho thấy, khi nào Đảng thể hiện được bản lĩnh chính trị vững vàng, độc lập, sáng tạo thì cách mạng phát triển thuận lợi, giành được những thắng lợi to lớn. Để xứng đáng với vai trò đó, vấn đề hàng đầu trong việc đổi mới, chỉnh đốn Đảng, nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng hiện nay là “Nâng cao bản lĩnh chính trị và trình độ trí tuệ của Đảng”.

Đạo đức cách mạng là cái gốc của người CBCC. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh: “Đức là đạo đức cách mạng, đó là cái gốc rất quan trọng. Nếu không có đạo đức cách mạng thì có tài cũng vô dụng”. Đó là lòng trung thành với Đảng, với Tổ quốc, với nhân dân, luôn kiên định sự nghiệp cách mạng của Đảng, xây dựng chủ nghĩa xã hội và bảo vệ thành công Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa. Do đó trong khi coi trọng hàng đầu phẩm chất chính trị đồng thời coi trọng trau dồi, củng cố và phát triển đạo đức cách mạng. Phần đầu, tu

dưỡng theo đạo đức mới, thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, có ý thức tổ chức kỷ luật, giữ gìn sự đoàn kết, có lối sống giản dị trong sạch, không xa hoa lãng phí, thực dụng chủ nghĩa... Những phẩm chất này phải tu dưỡng thường xuyên, bền bỉ trong mọi điều kiện hoàn cảnh. Trước diễn biến phức tạp của đời sống xã hội, trong nước và quốc tế, đạo đức cách mạng của người CBCC cấp xã phải gắn liền với hành động cụ thể. Đó là phải đấu tranh không khoan nhượng với chủ nghĩa cá nhân, chủ nghĩa cơ hội, chủ nghĩa thực dụng, với tham nhũng và các tệ nạn xã hội.

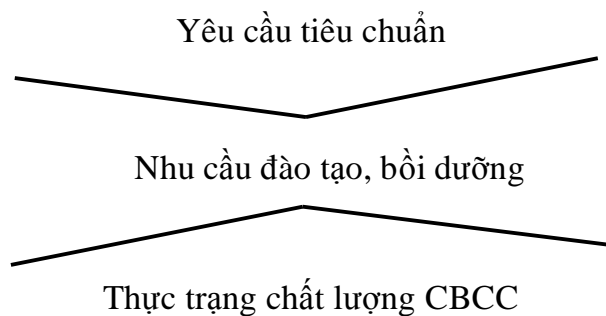
## **1.2. Nội dung đào tạo cán bộ công chức cấp xã**

### **1.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo**

Xác định nhu cầu đào tạo là một phần của quá trình đào tạo; song đó là bước đầu tiên, quan trọng, làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch đào tạo.

Nhu cầu đào tạo là sự thiếu hụt khả năng thực hiện công việc của người lao động so với yêu cầu công việc của tổ chức. Việc xác định nhu cầu đào tạo là xác định khi nào? ở bộ phận nào? cần phải đào tạo, đào tạo kỹ năng nào, cho loại lao động nào và bao nhiêu người.

Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã được xác định dựa trên cơ sở phân tích hai yếu tố cơ bản: Thực trạng chất lượng CBCC cấp xã và yêu cầu tiêu chuẩn đối với CBCC cấp xã:



*Hình 1.1: Xác định nhu cầu đào tạo*

Khoảng cách giữa thực trạng và yêu cầu CBCC cần được lấp đầy bằng đào tạo, nghĩa là lấp đi sự chênh lệch, sự khác nhau giữa cái mà CBCC cấp xã biết và có thể làm được với cái mà họ cần phải biết và cần có khả năng làm được. Như vậy xác định nhu cầu đào tạo là xác định sự khác nhau, sự chênh lệch giữa năng lực cần có trong tương lai và cái hiện có của mỗi vị trí công việc nhằm đưa ra những nội dung và hoạt động đào tạo phù hợp .

Để xác định nhu cầu đào tạo cần phải căn cứ vào nhu cầu đào tạo của từng người, nhu cầu đào tạo của từng đơn vị (thông qua điều tra khảo sát, thống kê, tổng hợp...). Nhu cầu đào tạo của CBCC cấp xã bao gồm:

*Đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị*

Nhằm thường xuyên xây dựng đội ngũ CBCC có lập trường chính trị vững vàng, thái độ chính trị đúng đắn, phẩm chất tư tưởng tốt.

Nội dung đào tạo bồi dưỡng lý luận chính trị bao gồm:

+ Trang bị các kiến thức về lý luận chính trị theo tiêu chuẩn quy định cho các chức danh cán bộ, ngạch công chức và chức danh lãnh đạo quản lý.

+ Tổ chức phổ biến các văn kiện, nghị quyết của Đảng; bồi dưỡng cập nhật, nâng cao trình độ lý luận theo quy định của cơ quan có thẩm quyền.

*Đào tạo kiến thức về quản lý nhà nước*

Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về hành chính nhà nước và quản lý nhà nước (QLNN) trong nền kinh tế thị trường nhằm xây dựng đội ngũ công chức vững mạnh, tăng cường khả năng thích ứng của công chức trước yêu cầu của nhiệm vụ mới, trang bị những kiến thức, kỹ năng cơ bản về kinh tế thị trường và vai trò của Nhà nước trong cơ chế mới. Nội dung đào tạo bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng QLNN bao gồm:

+ Trang bị kiến thức, kỹ năng QLNN theo chương trình quy định cho công chức các ngạch và theo chức vụ lãnh đạo, quản lý;

+ Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng QLNN chuyên ngành và tương ứng với các vị trí làm việc theo chế độ bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu hàng năm;

+ Bồi dưỡng văn hóa công sở;

Chương trình đào tạo, bồi dưỡng gồm: bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới; bồi dưỡng các kiến thức và kỹ năng cho cán sự, chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp; đào tạo trung cấp, đại học, sau đại học.

*Đào tạo kiến thức pháp luật, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc*

Nhằm cập nhật kiến thức về pháp luật, chuyên môn, nghiệp vụ, nâng cao trình độ và năng lực thực thi công việc; xây dựng đội ngũ chuyên gia giỏi, có năng lực xây dựng, hoạch định, triển khai và tổ chức thực hiện các chính sách, quản lý các chương trình, dự án có hiệu quả, đáp ứng các mục tiêu phát triển. Gồm có các chương trình bồi dưỡng những chính sách pháp luật chung, bồi dưỡng và kiến thức về pháp luật chuyên ngành; các chương trình bồi dưỡng cập nhật, kỹ năng hoạt động, sơ cấp, trung cấp, đại học, sau đại học thuộc các lĩnh vực chuyên môn; các chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh công chức, ngạch công chức.

*Đào tạo, bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học, kiến thức về hội nhập kinh tế quốc tế và các kiến thức bổ trợ khác*

Để tăng cường khả năng giao dịch, nghiên cứu tài liệu, mở rộng hội nhập kinh tế quốc tế, ứng dụng công nghệ hiện đại, nâng cao năng suất và năng lực làm việc của công chức và hoạt động của cả hệ thống chính trị.

### **1.2.2. Xác định mục tiêu đào tạo**

Xác định mục tiêu đào tạo là việc xác định các kết quả cần đạt được của chương trình đào tạo. Các mục tiêu phải nêu một cách rõ ràng và chính xác. Điều này có nghĩa là mục tiêu chung của một chương trình đào tạo phải nêu được cả kết quả thực hiện công việc và các tiêu chuẩn thực hiện.

Mục tiêu đào tạo của CBCC cấp xã là góp phần xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã 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.

### ***1.2.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo***

Là xác định đối tượng nào, bao nhiêu người cần được đào tạo. Việc xác định đối tượng đào tạo có ảnh hưởng rất lớn đến kết quả của chương trình đào tạo. Nếu xác định đối tượng, số lượng không đúng sẽ gây ảnh hưởng xấu đến kết quả đào tạo, mục tiêu của chương trình đào tạo có thể không đạt được. Dẫn đến sự mất cân đối giữa kế hoạch và nhu cầu thực tế, giữa đào tạo và sử dụng, thiếu cân đối về cơ cấu lao động.

Việc xác định đối tượng đào tạo phải được dựa trên nghiên cứu và xác định nhu cầu của CBCC cấp xã. Hiện nay, CBCC cấp xã khi trước khi được bầu bổ nhiệm vào ngạch hoặc chức danh nào đó, họ đã được đào tạo ở một trình độ nhất định. Vì vậy cần nắm chắc trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ đã được đào tạo để lựa chọn đối tượng đi đào tạo, bồi dưỡng phù hợp.

### ***1.2.4. Xây dựng chương trình đào tạo***

Khi xác định được nhu cầu đào tạo, đối tượng đào tạo, Sở Nội vụ cần xây dựng chương trình đào tạo phù hợp cho CBCC cấp xã nhằm bổ sung kiến thức, nâng cao trình độ, tránh trùng lặp.

Xây dựng chương trình đào tạo là việc xác định một cách hệ thống các môn học, các chuyên môn nào cần được đào tạo; các kỹ năng, kiến thức nào cần được dạy, cùng với đó là xác định thời gian, địa điểm đào tạo. Nội dung chương trình đào tạo và hệ thống giáo trình, bài giảng được xác định và xây dựng trên cơ sở yêu cầu tiêu chuẩn chức danh và ngạch CBCC cấp xã. Các yêu cầu tiêu chuẩn hiện nay có thể phân thành 4 loại và cùng với 4 loại yêu cầu này là 4 hệ thống chương trình đào tạo, bồi dưỡng:

- + Chương trình đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị
- + Chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng chuyên môn
- + Chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức QLNN
- + Chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức bổ trợ

#### ***1.2.5. Lựa chọn phương pháp đào tạo***

Phương pháp đào tạo CBCC cấp xã chính là các hình thức đào tạo.

Hình thức đào tạo là cách thức tổ chức một khóa học. Các khóa đào tạo bồi dưỡng CBCC cấp xã thường được tổ chức dưới các hình thức sau:

- Đào tạo bồi dưỡng theo hình thức tập trung hoặc bán tập trung;
- Đào tạo bồi dưỡng dài hạn;
- Các khóa bồi dưỡng ngắn hạn.

Mỗi hình thức đào tạo bồi dưỡng trên đều có những ưu và nhược điểm nhất định. Việc lựa chọn hình thức tổ chức cụ thể nào dành cho từng khóa học không phụ thuộc vào ý muốn chủ quan của người tổ chức lớp học mà phải xem xét các yếu tố liên quan đến khóa học.

- Tự đào tạo để nâng cao trình độ, kinh nghiệm và năng lực thực thi công vụ. Tự đào tạo, bồi dưỡng có vai trò rất quan trọng trong suốt quá trình hoạt động của mỗi CBCC; là quá trình CBCC tự nghiên cứu, tìm tòi, học hỏi, đúc rút kinh nghiệm qua thực tế công việc để nhận thức, nâng cao trình độ và năng lực thực thi công việc của mình. Đây là hình thức đào tạo quan trọng hiện nay trong thời đại thông tin, trong suốt quá trình tham gia công tác của mỗi CBCC cấp xã.

#### ***1.2.6. Đánh giá hiệu quả của đào tạo CBCC cấp xã***

Đây là giai đoạn cuối cùng của quá trình đào tạo. Kết quả đánh giá cho chúng ta biết mục tiêu đào tạo đã đạt được ở mức độ nào để có những điều chỉnh cần thiết, phù hợp. Đối với đào tạo, đánh giá được hiểu như là quá trình thu thập và xử lý thông tin về quá trình đào tạo bồi dưỡng, nhằm xác định

mức độ đạt được các mục tiêu, giúp các nhà quản lý đưa ra các quyết định phù hợp cho công tác đào tạo CBCC cấp xã. Về bản chất, đánh giá chính là việc so sánh những kết quả đạt được với mục tiêu đề ra từ trước. Với ý nghĩa phát triển, đánh giá được xem như là việc kiểm tra, xem xét độc lập và có hệ thống của một chương trình dự án để xác định kết quả, hiệu quả của khóa đào tạo, bồi dưỡng. Đánh giá kết quả của chương trình đào tạo là việc đánh giá những kiến thức thu được của CBCC cấp xã và khả năng ứng dụng những kiến thức đã được học vào thực tiễn công việc của họ. Kết quả của chương trình đào tạo bao gồm: kết quả nhận thức, mức độ hài lòng của CBCC cấp xã đối với chương trình đào tạo, khả năng vận dụng những kiến thức và kỹ năng lĩnh hội được từ chương trình đào tạo,...

Để đánh giá chính xác, sát với tình hình thực tế, trong quá trình đánh giá phải sử dụng những phương pháp khác nhau như: quan sát, bảng hỏi, điều tra khảo sát nhằm thu thập thông tin.

### **1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo cán bộ, công chức cấp xã**

#### ***1.3.1. Các nhân tố khách quan***

##### ***1.3.1.1. Quan điểm, chủ trương, đường lối của các cấp lãnh đạo về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức***

Ngay những năm đầu tiên của chính quyền cách mạng, Hồ Chí Minh đã chỉ rõ sự cần thiết phải đào tạo, bồi dưỡng xây dựng đội ngũ CBCC nói chung, CBCC cấp xã nói riêng thực sự có năng lực đáp ứng yêu cầu, tính chất mới của công việc trong một xã hội mới và phải thực sự là công bộc của dân, Người đã khẳng định: "*Cán bộ là cái gốc của mọi công việc, công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém*" [19, tr.487].

Từ những quan điểm, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng, các ngành, các địa phương đã cụ thể hóa thành các chính sách, các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo CBCC cấp xã.

Chính sách đào tạo bồi dưỡng CBCC cấp xã là tổng thể những quy định pháp lý có tính nhất quán, thể hiện thái độ, quan điểm của Nhà nước trong việc khuyến khích hoặc hạn chế hoạt động này trong lĩnh vực QLNN về CBCC.

Chính sách CBCC nói chung trong đó có chính sách về đào tạo CBCC cấp xã là tổng thể các quan điểm, các nguyên tắc và các quy định thể hiện trong các văn bản của Đảng, Nhà nước và các tổ chức trong hệ thống chính trị nhằm điều chỉnh hoạt động đào tạo bồi dưỡng, những quyền lợi và nghĩa vụ của đội ngũ cán bộ, phù hợp với hoàn cảnh khách quan và những mục tiêu của Đảng, Nhà nước trong mỗi thời kỳ lịch sử.

Trong giai đoạn 1996 – 2001, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành và chỉ đạo thực hiện 2 quyết định về công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC trong đó có kế hoạch đào tạo CBCC cấp xã. Đó là: Quyết định số 874/QĐ-TTg ngày 20 tháng 11 năm 1996 về công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC; Quyết định số 74/2001/QĐ-TTg ngày 07/5/2001 phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC giai đoạn 2001 – 2005. Đặc biệt, trong Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001 – 2010 (được ban hành kèm theo Quyết định số 136/2001/QĐ-TTg ngày 17/9/2001 của Thủ tướng Chính phủ) đã xác định: xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC là một trong bảy chương trình hành động có ý nghĩa quan trọng góp phần xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, từng bước hiện đại, hoạt động có hiệu lực hiệu quả. Bước sang giai đoạn 2006 - 2010, nhằm phát huy các kết quả đạt được, chuyển hướng mục tiêu và khắc phục những tồn tại của công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC, ngày 15 tháng 2 năm 2006, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 40/2006/QĐ-TTg về việc phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC giai đoạn 2006 – 2010. Theo đó, Thủ tướng yêu cầu: “Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm và đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ lãnh đạo quản lý đương chức; đảm bảo đến năm 2010,



100% công chức lãnh đạo cấp vụ, cấp sở, cấp huyện được trang bị kỹ năng lãnh đạo, quản lý và kỹ năng phối hợp xử lý các vấn đề có tính chất liên ngành”. Đến nay, để phù hợp với các yêu cầu của CNH-HĐH, xu thế toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 1374/QĐ-TTg ngày 12/8/2011 về việc phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC nói chung, trong đó có quy định kế hoạch đào tạo CBCC cấp xã giai đoạn 2011 – 2015.

Các chính sách về hoạt động đào tạo CBCC cấp xã trong thời gian qua đã thể hiện sự đúng đắn và hợp lý. Vì thế đã có những tác động tích cực đối với hoạt động đào tạo CBCC cấp xã. Các chính sách về đào tạo có ảnh hưởng đến các mặt của hoạt động đào tạo bồi dưỡng CBCC cấp xã.

Chính sách đào tạo đối với CBCC cơ sở là hệ thống các văn bản qui định mục đích và hoạt động của công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ CBCC cơ sở, trước hết dựa trên nguyên tắc mà Hiến pháp đã ban hành, thông qua các qui định cụ thể cho từng loại đối tượng để xây dựng thành một hệ thống các tiêu chí, tiêu chuẩn, quyết định nhiệm vụ, quyền hạn cũng như lợi ích của từng đối tượng.

#### *1.3.1.2. Những nguồn lực cho đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã*

Những nguồn lực dành cho đào tạo bồi dưỡng CBCC cấp xã bao gồm: các thể chế, chính sách của Đảng và Nhà nước; kinh phí; điều kiện về cơ sở vật chất...

- Chế độ, chính sách đào tạo CBCC cấp xã là tổng thể các quan điểm, các nguyên tắc và các quy định thể hiện trong các văn bản của Đảng, Nhà nước nhằm điều chỉnh hoạt động đào tạo bồi dưỡng CBCC, những quyền lợi và nghĩa vụ của CBCC khi tham gia đào tạo bồi dưỡng, phù hợp với hoàn cảnh khách quan và những mục tiêu của Đảng, Nhà nước trong mỗi thời kỳ lịch sử. Chính sách của Đảng và Nhà nước, là nhân tố quan trọng ảnh hưởng tới hoạt động đào tạo bồi dưỡng CBCC. Các chính sách ưu tiên, động viên, khuyến khích sẽ

thúc đẩy các hoạt động đào tạo bồi dưỡng. Do đó, cũng thúc đẩy CBCC cấp xã tích cực tham gia học tập để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực công tác. Ngoài ra còn một số các chính sách mang tính chất bắt buộc phải tham gia các chương trình đào tạo bồi dưỡng theo quy định. Trong Luật CBCC đã quy định: CBCC phải thường xuyên rèn luyện phẩm chất đạo đức, học tập nâng cao trình độ và năng lực công tác để thực hiện tốt nhiệm vụ, công vụ được giao. Chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước về đào tạo CBCC còn quy định về việc phải tham gia các chương trình bồi dưỡng định kỳ hằng năm. Do đó bắt buộc các cơ quan, các địa phương phải tổ chức đào tạo bồi dưỡng và CBCC phải tham gia.

- Các chính sách hỗ trợ của cơ quan, đoàn thể đối với CBCC cấp xã tham gia học tập, bồi dưỡng. Chúng ta đều biết con người với tư cách là một sinh vật cao cấp có ý thức; mọi hoạt động đều có mục đích và bao giờ cũng có một động lực tương ứng nhằm thúc đẩy hoạt động để thỏa mãn nhu cầu vật chất và tinh thần. Vì vậy, thường xuyên chăm lo tới lợi ích vật chất (hỗ trợ tiền ăn ở, tiền đi lại, tiền học phí...) và lợi ích tinh thần (biểu dương, khen thưởng khi đạt được kết quả cao trong quá trình học tập...), có chính sách đãi ngộ phù hợp.

- Nguồn ngân sách dành cho đào tạo, bồi dưỡng

+ Ngân sách Nhà nước cấp: Nguồn ngân sách cấp trước đây thực hiện theo Thông tư 79/2005/TT-BTC của Bộ Tài chính. Từ năm 2009, việc quản lý và sử dụng kinh phí đào tạo bồi dưỡng được thực hiện theo Thông tư 51/2008/TT-BTC theo đó việc cấp ngân sách không tính theo định suất mà cấp theo khối lượng, kế hoạch đào tạo bồi dưỡng.

+ Nguồn đóng góp của học viên: Thông thường ngân sách Nhà nước cấp chỉ đủ trang trải những hoạt động chính của quá trình đào tạo, vì vậy để đảm bảo nguồn tài chính cho đào tạo, các cơ sở đào tạo (là những đơn vị sự

ng nghiệp công tự chủ 1 phần tài chính) được phép thu thêm 1 khoản đóng góp của học viên.

+ Nguồn hỗ trợ của các chương trình, dự án: Các chương trình, dự án (nhất là dự án nước ngoài) thường bao gồm hợp phần (tiểu hợp phần) đào tạo và theo đó là 1 khoản kinh phí được chi cho đào tạo. Khoản kinh phí này sẽ do dự án chi nếu dự án tự tổ chức các chương trình đào tạo, hoặc chuyển cho cơ sở đào tạo (Trường) nếu hợp phần đào tạo hợp đồng với các trường để thực hiện.

- Điều kiện cơ sở vật chất (trường, lớp) là yếu tố cần thiết có tác động tích cực hoặc hạn chế tới đào tạo CBCC. Cơ sở vật chất tốt là điều kiện thuận lợi cho đào tạo, bồi dưỡng và ngược lại nếu trường, lớp không tốt, hoặc không có thì hạn chế rất lớn đối với các hoạt động đào tạo. Thậm chí có thể không thực hiện được các hoạt động đào tạo bồi dưỡng.

- Trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng CBCC, giảng viên là yếu tố rất quan trọng, làm nhiệm vụ cầu nối truyền tải kiến thức tới người học, hướng dẫn phương pháp, nội dung kiến thức giúp cho người học nhanh hiểu biết, rút ngắn được thời gian nhận thức. Có được đội ngũ giảng viên có trình độ cao, phẩm chất và năng lực tốt là một yếu tố tích cực tác động tốt tới đào tạo, bồi dưỡng CBCC.

+ Về giáo trình, tài liệu phục vụ công tác đào tạo bồi dưỡng: Giáo trình, tài liệu đào tạo bồi dưỡng CBCC cấp xã có ảnh hưởng rất lớn tới kết quả của công tác đào tạo, nhất là những hình thức đào tạo bồi dưỡng tập trung. Tài liệu đào tạo bồi dưỡng được chia làm 3 loại chủ yếu sau:

Tài liệu được biên soạn, phê duyệt và ban hành (các lớp lý luận chính trị, bồi dưỡng chuyên viên);

Tài liệu do các cơ sở đào tạo tự biên soạn, sử dụng có tính chất nội bộ, có thể thay đổi theo từng khoá học, từng năm...;

Tài liệu là những văn bản, thông báo có sẵn, được sưu tầm cung cấp cho người học với tư cách là tài liệu tham khảo (các văn bản chính sách, qui định của Đảng, Nhà nước, Bộ, ngành...).

Đặc trưng lớn nhất của tài liệu đào tạo CBCC là tính không ổn định và luôn đòi hỏi cập nhật. Đây cũng là điểm khó khăn cho hoạt động đào tạo, vì đòi hỏi tài liệu phải luôn được đổi mới, biên soạn lại, kéo theo là sự gia tăng chi phí đào tạo bồi dưỡng. Các tài liệu chưa theo hệ thống thống nhất, chưa đồng bộ gây khó khăn cho giảng viên và học viên khi tham gia các khóa đào tạo bồi dưỡng.

#### *1.3.1.3. Các yêu cầu của ngành, địa phương về đào tạo CBCC cấp xã*

Hoạt động đào tạo CBCC cấp xã cũng chịu ảnh hưởng bởi những yêu cầu của ngành, địa phương. Tuy nhiên, mỗi ngành, mỗi địa phương lại có những yêu cầu, đòi hỏi khác nhau đối với các đào tạo. Ở những địa phương mà trình độ CBCC còn yếu, chưa đạt chuẩn theo các quy định của Nhà nước thì nhu cầu đào tạo cao. Ở các ngành, các địa phương trình độ CBCC đã đạt chuẩn thì yêu cầu đào tạo bồi dưỡng thấp hơn, chủ yếu là các hoạt động đào tạo mang tính nâng cao và chuyên sâu. Vì vậy, yêu cầu của các ngành, các địa phương cũng là yếu tố tác động tới đào tạo bồi dưỡng CBCC cấp xã.

#### **1.3.2. Các nhân tố chủ quan**

##### *1.3.2.1. Nhận thức của cán bộ, công chức cấp xã đối với đào tạo, bồi dưỡng*

Nhận thức của đội ngũ CBCC cấp xã đối với đào tạo bồi dưỡng là yếu tố cơ bản và quyết định tới các kết quả của hoạt động đào tạo bồi dưỡng. Bởi đó là yếu tố chủ quan, yếu tố nội tại bên trong của mỗi người. Nhận thức đúng là tiền đề, là kim chỉ nam cho những hành động, việc làm đúng đắn, khoa học và ngược lại. Nếu mỗi CBCC cấp xã đều nhận thức được vai trò, tầm quan trọng của việc đào tạo, nó có tác dụng nâng cao trình độ, kiến thức, kỹ năng, phương pháp làm việc của bản thân, học tập là để phục vụ chính họ trong việc nâng cao chất lượng

hoạt động công vụ, họ sẽ có ý thức trong việc tự rèn luyện, trau dồi kiến thức, học hỏi, tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng một cách tích cực, ham mê và có hiệu quả.

Để hoàn thành tốt được nhiệm vụ, công vụ thì CBCC cấp xã phải có đủ trình độ, năng lực và vận dụng vào thực thi công việc; mặt khác nhiệm vụ, công vụ luôn đòi hỏi phải hoàn thành tốt hơn, luôn biến đổi, thay đổi theo hoàn cảnh, điều kiện, phương tiện, từ đó đòi hỏi họ phải không ngừng học tập nhằm có những năng lực mới, kỹ năng, khả năng thích ứng để thực thi tốt nhiệm vụ. Nếu CBCC cấp xã xác định nhiệm vụ học tập là để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, bổ sung, cập nhật kịp thời những kiến thức mới nhằm hoàn thành một cách tốt nhất nhiệm vụ trong thời gian tới. Như vậy, họ sẽ có thái độ tích cực khi tham gia các khóa đào tạo bồi dưỡng. Hoạt động đào tạo bồi dưỡng CBCC cũng đạt được kết quả tốt. Đào tạo bồi dưỡng CBCC cấp xã của cơ quan cũng đạt được mục tiêu và kế hoạch đã đề ra.

Ngược lại, nếu đội ngũ CBCC cấp xã cho rằng việc đi đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu là đối phó, học cho qua để chuẩn hóa bằng cấp chuyên môn theo tiêu chuẩn chức danh công chức hoặc để được đề đạt, bổ nhiệm, được chuyển ngạch cao hơn, thậm chí học để “đánh bóng” tên tuổi của mình chứ chưa thực sự có mục đích học để nâng cao trình độ, phục vụ cho công việc chuyên môn. Họ sẽ có thái độ thờ ơ khi tham gia các khóa đào tạo bồi dưỡng. Như vậy, sẽ gây nên tình trạng lãng phí do đào tạo bồi dưỡng gây nên. Phải tốn nhiều thời gian, kinh phí để cử CBCC cấp xã tham gia đào tạo nhưng kết quả là sau khóa học họ chẳng biết gì, năng lực làm việc của CBCC không được cải thiện. Mục tiêu và kết quả của hoạt động đào tạo bồi dưỡng sẽ không đạt được.

#### *1.3.2.2. Đặc điểm của cán bộ công chức cấp xã*

Đặc điểm của CBCC cấp xã: Trình độ chuyên môn, kiến thức, kỹ năng; độ tuổi công tác... đều có ảnh hưởng đến công tác đào tạo CBCC cấp xã. Cụ thể, ảnh hưởng đến nhu cầu đào tạo CBCC.

Những CBCC chưa đạt chuẩn về trình độ chuyên môn đối với mỗi chức danh thì họ cần phải tham gia học tập, bồi dưỡng để đạt chuẩn về trình độ đối với chức danh đó.

Độ tuổi công tác ảnh hưởng trực tiếp tới nhu cầu đào tạo. CBCC có độ tuổi cao thường có nhu cầu đào tạo bồi dưỡng ít hơn CBCC trẻ do họ sắp đến độ tuổi nghỉ hưu.

#### ***1.4. Sự cần thiết phải đào tạo cán bộ, công chức cấp xã***

Ngày nay, để nâng cao năng lực và vị trí của quốc gia trên trường quốc tế, Chính phủ các nước đều rất coi trọng việc đào tạo CBCC. Nhật Bản cho rằng việc đào tạo công chức là một cách “đầu tư trí lực”, là khai thác tài nguyên trí óc của các nhân tài. Chính phủ Pháp khi tổng kết thành quả đào tạo CBCC đã đưa ra kết luận, đào tạo CBCC là sự “đầu tư tốt nhất”... Như vậy, có thể nói coi trọng và tăng cường đào tạo đội ngũ CBCC đã trở thành một xu thế của thế giới. Do đó, công tác đào tạo CBCC nói chung; CBCC cấp xã nói riêng có nhiều ý nghĩa và vai trò quan trọng trong việc phát triển nền hành chính của một quốc gia.

- Đào tạo CBCC cấp xã là nhu cầu bức thiết để nâng cao trình độ quản lý hành chính nhà nước, nâng cao hiệu suất các mặt công tác của tổ chức.

- Đào tạo CBCC cấp xã là biện pháp cơ bản để xây dựng đội ngũ CBCC giỏi, tinh thông, liêm khiết, làm việc có hiệu quả.

Trong bối cảnh mới của đất nước, khu vực và thế giới, việc đào tạo CBCC cấp xã đòi hỏi phải được nhận thức mới, sâu sắc và toàn diện, phải hướng tới hình thành đội ngũ CBCC có trình độ cao, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế. Trong nền

kinh tế thị trường và xu thế toàn cầu hóa, nội dung, tính chất công việc có nhiều thay đổi; việc bám sát chương trình và tiêu chuẩn CBCC quốc tế và khu vực đạt chuẩn quốc tế đặt ra là rất cấp thiết. Trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng tại trường, lớp, ngoài tăng cường trang bị lý thuyết thì rèn luyện kỹ năng thực hành, kỹ năng giao tiếp, ứng xử trong công tác đối với CBCC là yêu cầu rất cần thiết. CBCC không thể thỏa mãn với một số kiến thức mà mình đã được đào tạo, mà phải tiến hành tự đào tạo, đào tạo và bồi dưỡng thường xuyên. Phải đổi mới chương trình, nội dung để đào tạo, bổ sung nâng cao trình độ, năng lực cho CBCC không chỉ ở một lĩnh vực mà một vài lĩnh vực có liên quan với nhau, thậm chí khác nhau.

Để thực hiện mục tiêu: *“Xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước có số lượng và cơ cấu phù hợp với yêu cầu thực tiễn, từng bước tiến tới chuyên nghiệp, hiện đại”* [9, tr.12] thì điều kiện tiên quyết là phải coi đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCC là khâu đột phá trong cải cách bộ máy nhà nước.

Điều đó chứng tỏ công tác đào tạo là công việc vô cùng quan trọng, là một trong những vấn đề có ý nghĩa quyết định đến việc xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã chuyên nghiệp, có phẩm chất thực, năng lực thực thi công vụ tốt. Xã hội càng phát triển cao bao nhiêu thì sự đòi hỏi về năng lực chuyên môn trình độ, kỹ năng, kinh nghiệm quản lý càng cao bấy nhiêu. Như vậy, có thể thấy rằng: đào tạo nâng cao kiến thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kinh nghiệm và kỹ năng quản lý cho đội ngũ CBCC cấp xã không phải là một yêu cầu mang tính lịch sử, chỉ tồn tại trong quá trình chuyển đổi, nhất thời mà là một yêu cầu đòi hỏi phải được thực hiện thường xuyên, liên tục.

Một trong những nội dung quan trọng của chiến lược CBCC là đào tạo CBCC. Thấy được tầm quan trọng của đào tạo CBCC, Đảng và Nhà nước ta luôn chú trọng chăm lo xây dựng, có kế hoạch đào tạo CBCC. Đây là một hoạt động nhằm trang bị và nâng cao kiến thức, năng lực cho đội ngũ CBCC

nhằm hướng tới xây dựng một đội ngũ CBCC cấp xã chuyên nghiệp, có đủ phẩm chất năng lực để làm tốt công việc mà Đảng và Nhà nước giao.

## **1.5. Kinh nghiệm của một số địa phương về đào tạo CBCC cấp xã**

### ***1.5.1. Kinh nghiệm của tỉnh Đà Nẵng***

Đào tạo, bồi dưỡng CBCC là một nội dung quan trọng trong công tác cán bộ. Nhận thức được điều đó, trong thời gian qua, thành phố Đà Nẵng thường xuyên quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC nói chung và CBCC cấp xã nói riêng. Theo đó, đội ngũ CBCC trẻ, được đào tạo cơ bản ngày càng được tăng cường, bổ sung, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã và đạt được một số kết quả quan trọng như sau:

CBCC phường, xã hàng năm được cử đi đào tạo, bồi dưỡng từ 400 đến 500 lượt người, trong đó số lượng CBCC cấp xã có từ 80 đến 100 lượt người được cử đi đào tạo, bồi dưỡng, chiếm 30- 40% so với tổng số CBCC xã hiện có của thành phố, tăng 20% so với quy định tại Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05 tháng 3 năm 2010 về đào tạo, bồi dưỡng công chức; đối tượng cử đi đào tạo, bồi dưỡng ngày càng mở rộng cho cả những người hoạt động không chuyên trách xã, trong đó tập trung đào tạo CBCC xã theo vị trí chức vụ và chức danh nghề nghiệp. Bên cạnh đó, thành phố luôn quan tâm đào tạo cán bộ nữ; số lượng cán bộ nữ cử đi đào tạo, bồi dưỡng chiếm 35 - 40% so với tổng số CBCC xã cử đi đào tạo. Cùng với việc tăng dần số lượng, chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cũng được nâng lên, nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng được triển khai toàn diện, trong đó chú trọng đào tạo theo hướng chuyên nghiệp, chuyên sâu, bồi dưỡng kỹ năng thực thi công vụ, bồi dưỡng theo vị trí chức danh CBCC.

Nội dung, chương trình đào tạo bồi dưỡng, tổ chức theo tiêu chuẩn nghiệp vụ công chức và tập trung theo hướng chuyên nghiệp, chuyên sâu; điều này được thể hiện ở chỗ là mỗi chức danh, mỗi vị trí việc làm được bồi



dưỡng những kiến thức và kỹ năng phù hợp, thiết thực với công việc đang đảm nhận, các chương trình cụ thể như: kỹ năng dành cho lãnh đạo phường, xã; nghiệp vụ công tác địa chính xây dựng; nghiệp vụ công tác tư pháp; nghiệp vụ công tác kế toán; nghiệp vụ về văn thư lưu trữ, thực hành văn bản; nghiệp vụ về tin học; nghiệp vụ xử lý tình huống và tổ chức bộ phận tiếp nhận và trả kết quả...

Giảng viên được mời tham gia giảng dạy là những người có kiến thức sâu rộng, có nhiều kinh nghiệm trong thực tế; cung cấp cho người học những thông tin, kiến thức thiết thực. Ngoài ra, Sở Nội vụ còn mời lãnh đạo các Sở hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ chuyên ngành cho CBCC theo từng vị trí việc làm;

Hình thức đào tạo, bồi dưỡng luôn kết hợp giữa lý thuyết và thực hành, chia tổ nhóm thảo luận, làm bài tập tình huống; minh họa quy trình, thao tác thực thi nhiệm vụ bằng hình ảnh trình chiếu video clip, hướng dẫn nghiệp vụ theo hình thức “cầm tay, chỉ việc”. Đối với các lớp tập huấn lập hồ sơ công việc, kỹ năng soạn thảo văn bản, sau khi nghiên cứu lý thuyết, tổ chức thực hành thông qua hội thi.

Ngoài ra, thành phố còn tổ chức một số lớp như đào tạo cán bộ chủ chốt cấp xã cho 139 học viên đã tốt nghiệp đại học được tuyển chọn và cử tham gia khóa học quản lý nhà nước trong thời gian 12 tháng (theo Đề án 89) sau đó mới phân công về công tác ở các phường, xã. Đến nay có 26 người được bổ nhiệm chủ tịch, phó chủ tịch UBND, phó bí thư đảng ủy phường, xã, phó chủ tịch HĐND xã, 79 người được vinh dự đứng vào hàng ngũ của Đảng. Điểm nổi bật, thành phố đã tiếp nhận và bố trí 119 sinh viên tốt nghiệp đại học trực tiếp làm việc tại Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả của xã. Những giải pháp trên đã góp phần chuyển biến trình độ, năng lực quản lý, điều hành của chính quyền cơ sở.

Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng phối hợp với UBND huyện Hòa Vang tổ chức lớp bồi dưỡng đại biểu HĐND xã dành cho 315 đại biểu HĐND xã

với 06 chuyên đề: Phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn chuyển đổi và hội nhập quốc tế; vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và phương thức hoạt động của HĐND và đại biểu HĐND xã; kỹ năng tiếp xúc cử tri và tiếp công dân; kỹ năng thuyết trình, chất vấn và thảo luận; kỹ năng thẩm tra và giám sát tài chính - ngân sách; kỹ năng xây dựng kế hoạch phát triển năng lực cá nhân cho đại biểu HĐND xã và bồi dưỡng riêng cho 84 nữ đại biểu HĐND xã về kỹ năng giám sát, giao tiếp và thuyết phục.

Về chất lượng của CBCC xã: Nếu như năm 2009, CBCC cấp xã trình độ chuyên môn đại học có 19,2%, cao đẳng, trung cấp 34,9%, trình độ tin học 56,3% thì đến năm 2012 đã tăng lên đáng kể: đại học 36,4%, cao đẳng, trung cấp 32,4%, tin học cơ sở 65,6%.

Như vậy, qua việc đào tạo cán bộ cơ sở, nhất là cấp xã đã được các cấp chính quyền chú ý cả về số lượng và chất lượng, có quy định chặt chẽ tiêu chuẩn đầu vào và nâng chất lượng hiện có để đáp ứng yêu cầu trong tình hình phát triển của thành phố. Qua đào tạo, bồi dưỡng khả năng ứng xử công việc, triển khai các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước được thông suốt và nhạy bén hơn, trách nhiệm đối với công việc được nâng lên rõ rệt.

### ***1.5.2. Kinh nghiệm của tỉnh Phú Thọ***

Thực hiện Đề án 1956 QĐ – TTg của Thủ tướng Chính phủ và Công văn số 239 QĐ – BNV của Bộ Nội Vụ, UBND tỉnh Phú Thọ đã thông qua kế hoạch ” đào tạo bồi dưỡng cán bộ công chức cấp xã năm 2010”. Dự tính, để thực hiện đề án này tỉnh sẽ mở 34 lớp với tổng kinh phí đào tạo là 1,4 tỷ đồng (trong đó 1,25 tỷ đồng cho mở lớp, 150 triệu đồng cho hoạt động khảo sát, biên soạn giáo trình).

Theo đó, nhiệm vụ ban đầu sẽ là điều tra khảo sát nhu cầu đào tạo để xây dựng chương trình, nội dung đào tạo CBCC cấp xã giai đoạn 2011-2015 . Tiếp theo, tỉnh sẽ thực hiện bồi dưỡng kỹ năng quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn quy định cho 100% CBCC chuyên trách xã và trưởng các đoàn thể.

Đồng thời thực hiện bồi dưỡng cập nhật kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ cho 100% CBCC xã, trưởng các đoàn thể bao gồm: Trưởng công

an, chỉ huy trưởng quân sự, trưởng văn phòng - thống kê, trưởng phòng Tài chính - kế toán, cán bộ địa chính, cán bộ tư pháp, cán bộ văn hóa-xã hội, trưởng các UBMTTQ, Đoàn thanh niên, Hội Liên hiệp Phụ nữ, Hội Nông dân, Hội Cựu chiến binh.

Trước khi thực hiện kế hoạch đào tạo, Sở Nội vụ tỉnh Phú Thọ đã hoàn tất việc điều tra khảo sát nhu cầu CBCC cần đào tạo ở cấp xã. Theo đó, có khá nhiều CBCC cấp xã cần được đào tạo tiếp để có thể đáp ứng công việc.

Công tác đào tạo CBCC cấp xã của tỉnh được chú trọng đến việc CBCC “học thật”, có kiến thức thật. Vì vậy để hoàn thành kế hoạch đào tạo CBCC xã, năm 2010 tỉnh đã phối hợp với nhiều trung tâm bồi dưỡng cán bộ huyện, trường đại học như ĐH Nông nghiệp, ĐH Hành chính, ĐH Luật... mở 3 lớp đào tạo quản lý nhà nước và 2 lớp bồi dưỡng kiến thức chuyên môn cho CBCC cấp xã. Việc tổ chức lớp được tiến hành nghiêm túc và có xếp loại học viên.

Để thực hiện kế hoạch đào tạo bồi dưỡng CBCC cấp xã theo Đề án 1956, tỉnh Phú Thọ cũng đã rà soát để chuẩn hoá lại đội ngũ cán bộ. Theo đó, cán bộ nào không đủ tiêu chuẩn sẽ được tạo điều kiện chuyển công tác, hoặc nghỉ công tác sớm so với quy định.

#### **Từ kinh nghiệm của các địa phương trên có thể rút ra một số bài học:**

- Về nhận thức, quan điểm, chủ trương của đào tạo CBCC cấp xã

Cần quán triệt và nâng cao nhận thức về trách nhiệm, đề cao tinh thần học tập và tự học tập suốt đời của CBCC; xác định rõ việc học tập đáp ứng các tiêu chuẩn trình độ quy định cho các ngạch, chức danh lãnh đạo, quản lý; học tập, rèn luyện để thực hiện có chất lượng, hiệu quả nhiệm vụ, công vụ được giao, trước hết, là nhiệm vụ của bản thân người CBCC.

Đào tạo CBCC đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao trình độ, năng lực thực thi công việc của CBCC đáp ứng ngày càng cao yêu cầu của công tác lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện hoàn thành thắng lợi sự nghiệp

công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN.

Cần tránh các tư tưởng quan điểm rằng đào tạo chủ yếu là đối phó, để chuẩn hóa bằng cấp chuyên môn theo tiêu chuẩn chức danh công chức hoặc để được đề đạt, bổ nhiệm, được chuyển ngạch cao hơn, thậm chí học để “đánh bóng” tên tuổi chứ chưa thực sự có mục đích học để nâng cao trình độ, phục vụ cho công việc chuyên môn.

- Để công tác đào tạo CBCC cấp xã được thực hiện có hiệu quả cần phải khảo sát nhu cầu đào tạo để từ đó xây dựng chương trình, kế hoạch đào tạo phù hợp với từng chức danh cụ thể và nhu cầu thực tế của CBCC.

- Đầu tư nguồn lực: Cần có quy định về các chính sách khuyến khích đào tạo CBCC và thu hút nhân tài. Cơ quan, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội tạo điều kiện và hỗ trợ cho CBCC được trang bị các kiến thức, kỹ năng, và kinh nghiệm để nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc. Mạnh dạn đầu tư kinh phí cho các hoạt động đào tạo CBCC. Có chính sách hỗ trợ đối với CBCC cấp xã tham gia đào tạo bồi dưỡng. Việc đầu tư nguồn lực cần phải tập trung vào các nhóm đối tượng chính đang thực sự có nhu cầu đào tạo. Tránh việc đầu tư dàn trải gây nên các lãng phí không cần thiết mà hiệu quả đào tạo không cao.

- Tổ chức tuyên truyền nâng cao nhận thức của cấp uỷ, tổ chức đảng, người đứng đầu cơ quan, đơn vị về mục tiêu, chiến lược cán bộ. Chăm lo đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực của đội ngũ CBCC đủ sức đảm đương nhiệm vụ trong thời kỳ đẩy mạnh CNH – HĐH đất nước và hội nhập quốc tế. Tuyên truyền, vận động để lãnh đạo, CBCC và nhân dân hiểu rõ ý nghĩa và tham gia tích cực vào các hoạt động đào tạo, CBCC.

- Sử dụng CBCC sau đào tạo: CBCC sau khi được cử đi đào tạo cần được sắp xếp bố trí với chuyên môn phù hợp đã được đào tạo để họ có điều kiện sử dụng các kiến thức chuyên ngành đã học. Không nên cử đi học một ngành, một lĩnh vực lại bố trí làm một việc của chuyên ngành khác

## CHƯƠNG 2

### THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ CỦA HUYỆN CHƯƠNG MỸ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

#### 2.1. Tổng quan về tình hình kinh tế, xã hội của huyện Chương Mỹ, thành phố Hà Nội

##### 2.1.1. Đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội của huyện Chương Mỹ

###### 2.1.1.1 Đặc điểm về điều kiện tự nhiên

Chương Mỹ trước đây là một huyện nằm ở phía Tây Nam của tỉnh Hà Tây (cũ). Từ ngày 01/8/2008, thực hiện Nghị quyết của kỳ họp thứ 3 Quốc hội khóa XII ngày 29/5/2008 về việc mở rộng địa giới hành chính Thủ đô, toàn bộ tỉnh Hà Tây hợp nhất với Hà Nội.

Chương Mỹ là một huyện lớn của thành phố Hà Nội, cách trung tâm Hà Nội 20 km theo quốc lộ 6A. Địa giới hành chính bao gồm:

- Phía Đông giáp huyện Thanh Oai.
- Phía Nam giáp 2 huyện Ứng Hoà và Mỹ Đức.
- Phía Tây giáp huyện Lương Sơn tỉnh Hoà Bình.
- Phía Bắc giáp 2 huyện Hoài Đức và Quốc Oai.

Trên địa bàn huyện có quốc lộ 6A đi các tỉnh phía Tây Bắc dài 18km, đường tỉnh lộ 419, có chuỗi đô thị Xuân Mai - Hòa Lạc - Sơn Tây; có tuyến đường Hồ Chí Minh chạy qua với chiều dài 16,5km. Với những ưu đãi về vị trí địa lý, Chương Mỹ trở thành trung tâm giao thương kinh tế giữa các tỉnh vùng Tây Bắc với vùng Đông Bắc bộ.

###### 2.2.1.2. Đặc điểm về dân cư

Tính đến thời điểm tháng 12/2012 dân số của huyện là 29,5 vạn người; mật độ trung bình 1.303 người/km<sup>2</sup>. Trên địa bàn huyện, dân tộc Kinh chiếm đại đa số, dân tộc Mường có 01 thôn Đồng Ké (thuộc xã Trần Phú) có khoảng

130 hộ với trên 500 nhân khẩu; ngoài ra còn có một số dân tộc thiểu số khác ở rải rác tại các xã, thị trấn.

### *2.2.1.3. Đặc điểm về kinh tế- chính trị, văn hóa – xã hội, an ninh-trật tự*

#### *Về kinh tế:*

Trong những năm qua thực hiện công cuộc đổi mới, phát triển kinh tế, trên địa bàn huyện đã hình thành nhiều khu, cụm công nghiệp tập trung của thành phố và các cụm công nghiệp - tiểu thủ công nghiệp của huyện, biến tiềm năng thành lợi thế trong phát triển kinh tế của huyện. Trên địa bàn huyện có nhiều tuyến giao thông quan trọng chạy qua (Quốc lộ 6A, Tỉnh lộ 419, đường Hồ Chí Minh) thuận tiện cho việc phát triển kinh tế - xã hội, giao thương, hội nhập thuận lợi.

*Theo Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội- An ninh quốc phòng năm 2012- Phương hướng, nhiệm vụ 2013 ngày 05/12/2012 của huyện Chương Mỹ: Tổng giá trị sản xuất (theo giá cố định 1994) năm 2012 ước đạt 5.104 tỷ đồng = 99,7% so với kế hoạch và = 111% so cùng kỳ; giá trị tăng thêm đạt 2.167 tỷ đồng. Tốc độ tăng trưởng 11%. Tỷ trọng ngành công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp và xây dựng cơ bản chiếm 43%; ngành thương mại, du lịch và dịch vụ chiếm 37%; ngành nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản chiếm 20%.*

#### *Về chính trị:*

Hệ thống chính trị, đội ngũ cán bộ từ huyện đến cơ sở được xây dựng ngày càng hoàn thiện đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp cách mạng. Vai trò của tổ chức Đảng và Đảng viên ngày càng được nâng cao, niềm tin của nhân dân đối với Đảng ngày càng được củng cố vững chắc và số đơn vị đạt trong sạch vững mạnh đều tăng hàng năm.

#### *Về văn hóa - xã hội:*

Các lĩnh vực văn hoá - xã hội có bước phát triển mạnh thể hiện tính xã hội hoá ngày càng cao. Sự nghiệp giáo dục, đào tạo phát triển toàn diện. Quy mô phát triển hệ thống trường, lớp đảm bảo ổn định, phù hợp. Giữ vững kết quả phổ cập giáo dục tiểu học đúng độ tuổi, phổ cập giáo dục trung học cơ sở. Xây dựng trường chuẩn quốc gia ngày càng đẩy mạnh.

Chất lượng khám chữa bệnh cho nhân dân ngày càng đảm bảo tốt hơn. Các trạm y tế xã, thị trấn được xây dựng kiên cố, toàn huyện hiện nay có 26/32 xã, thị trấn được công nhận đạt chuẩn quốc gia về y tế. Phong trào “toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hoá” phát triển mạnh, chất lượng xây dựng làng văn hoá, đơn vị văn hoá ngày càng tốt hơn. Đời sống văn hoá và tinh thần của nhân dân được nâng cao rõ rệt.

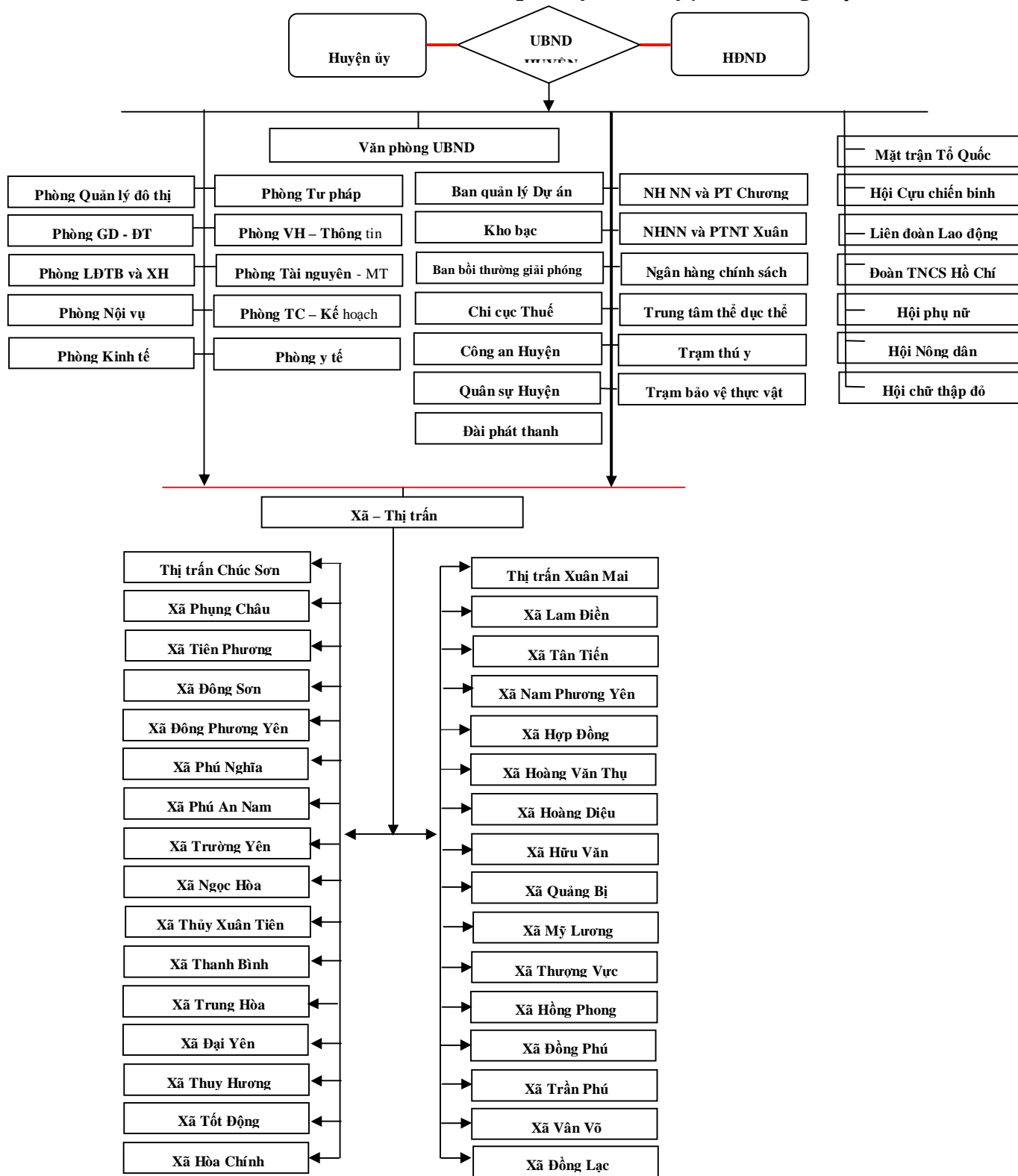
*Về an ninh –trật tự:*

Công tác an ninh - quốc phòng được giữ vững. An ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội được ổn định, góp phần quan trọng thúc đẩy kinh tế - xã hội phát triển. Công tác xây dựng Đảng, chính quyền có nhiều chuyển biến tích cực.

#### *2.2.1.4. Cơ cấu tổ chức bộ máy của huyện chương Mỹ*

Huyện Chương Mỹ hiện nay có 30 xã và 2 thị trấn, có cơ cấu tổ chức như sau:

**Sơ đồ 1: Cơ cấu tổ chức quản lý của huyện Chương Mỹ**



( Nguồn: Website huyện Chương Mỹ)



### 2.2.1.5. Những ảnh hưởng của điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội đến việc đào tạo CBCC cấp xã ở huyện Chương Mỹ

Những đặc điểm về tự nhiên, kinh tế, xã hội... đã mang lại cho huyện Chương Mỹ nhiều thuận lợi để phát triển kinh tế - xã hội, nhưng cũng gặp không ít khó khăn đặc biệt là đào tạo CBCC cấp xã của huyện trong quá trình toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay.

#### **Thuận lợi**

- Huyện Chương Mỹ có lợi thế về vị trí địa lý, là một huyện mới của thành phố Hà Nội đang được Chính phủ, Nhà nước và Thành phố quan tâm xác định là huyện trọng điểm để phát triển kinh tế - xã hội của thủ đô. Đó là cơ sở rất tốt để tạo những điều kiện vật chất cho công tác đào tạo CBCC nói chung và đào tạo CBCC cấp xã nói riêng.

- Đội ngũ CBCC luôn không ngừng học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực công tác là điều kiện thuận lợi cho việc nâng cao chất lượng đào tạo CBCC cấp xã của huyện.

- Tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động rất cao, tạo cho huyện một nguồn nhân lực dồi dào và đây sẽ là nguồn bổ sung cho đội ngũ CBCC cấp xã.

- Tình hình an ninh - chính trị, trật tự an toàn xã hội ổn định, tạo môi trường thuận lợi cho huyện phát triển kinh tế; từ đó huyện có điều kiện đầu tư kinh phí, mua sắm trang thiết bị, phương tiện làm việc cho đội ngũ CBCC cấp xã. Đồng thời, các chế độ chính sách đối với CBCC cấp xã được thực hiện tốt hơn, nhất là chính sách đào tạo, bồi dưỡng.

- Đặc điểm, tình hình về văn hóa - xã hội, góp phần nâng cao mặt bằng dân trí, tạo nguồn CBCC cấp xã, đội ngũ CBCC sẽ rất thuận lợi trong việc tuyên truyền, vận động nhân dân thực hiện các chỉ tiêu pháp lệnh của Nhà nước thông qua việc đăng ký xây dựng thôn, xóm, gia đình văn hóa. Đồng thời, với tinh thần được nâng cao, nhân dân sẽ có những ý kiến đóng

góp xác thực đề CBCC sửa chữa những khuyết điểm, đánh giá hoạt động của mình một cách đúng mực, đề ra các giải pháp phát triển có hiệu quả ở địa phương.

- Ngoài ra, các đặc điểm, tình hình trên sẽ tạo thuận lợi cho công tác lãnh đạo, chỉ đạo của huyện, đảm bảo các phát sinh, vướng mắc tại các xã được phát hiện nhanh chóng, qua đó theo dõi nắm chắc tình hình thực thi nhiệm vụ của CBCC cấp xã, đảm bảo ban hành các chế độ, chính sách phù hợp, khen thưởng kịp thời những người có thành tích. Xử lý nghiêm những người có hành vi vi phạm.

### **Khó khăn**

- Vị trí địa lý tuy là một thuận lợi nhưng cũng là khó khăn. Việc được chính phủ và thành phố xác định là một huyện trọng điểm trong việc phát triển kinh tế - xã hội đang tạo cho huyện Chương Mỹ áp lực rất lớn trong việc thực hiện công tác đào tạo nói chung, đặc biệt là công tác đào tạo CBCC cấp xã đáp ứng với đòi hỏi ngày càng cao trong quá trình hội nhập kinh tế như hiện nay.

- Mặt bằng trình độ CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ nói chung còn thấp so với mặt bằng trình độ CBCC của các quận nội thành Hà Nội. Điều này có ảnh hưởng rất lớn tới công tác đào tạo CBCC cấp xã của huyện.

### **2.1.2. Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của huyện Chương Mỹ, thành phố Hà Nội**

Tính đến ngày 31/12/2012, trên địa bàn 32 xã, thị trấn của huyện Chương Mỹ có 628 CBCC cấp xã. CBCC cấp xã của huyện phần lớn là dân bản địa, cư trú sinh sống tại địa phương, đa số được rèn luyện và trưởng thành từ thực tiễn.

Trong giai đoạn từ năm 2010 đến 2012, huyện Chương Mỹ đã có những cố gắng ban đầu trong công tác đào tạo CBCC cấp xã. Vì vậy, đội ngũ

CBCC cấp xã của huyện đang từng bước trưởng thành cả về số lượng và chất lượng.

*2.1.2.1. Số lượng cán bộ công chức cấp xã của huyện Chương Mỹ*

**Bảng 2.1: Số lượng, cơ cấu CBCC cấp xã của huyện chương Mỹ giai đoạn 2010 – 2012**

Số lượng CBCC cấp xã	Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
<b>1. Tổng số CBCC</b>	624	100	623	100	628	100
<b>2. Phân theo chức danh</b>						
- Cán bộ	349	55,9	350	56,2	351	55,9
- Công chức	275	44,1	273	43,8	277	44,1
<b>3. Phân theo giới tính</b>						
- Nam	502	80,4	502	80,6	504	80,3
- Nữ	122	19,6	121	19,4	124	19,7
<b>4. Phân theo độ tuổi</b>						
- Dưới 35 tuổi	87	13,9	86	13,8	87	13,9
- Từ 35 – 50 tuổi	380	60,9	380	61	382	60,8
- Trên 50 tuổi	157	25,2	157	25,2	159	25,3

( Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Chương Mỹ)

*Nhận xét:* Theo số liệu của bảng 2.1 ta có thể thấy:

- Số lượng CBCC có sự biến động rất ít: Trong 3 năm 2010 đến 2012 tăng từ 624 CBCC lên 628 CBCC cấp xã ( tăng 4 CBCC cấp xã, tăng 0,6 %). Cán

bộ cấp xã luôn chiếm tỷ trọng cao hơn công chức cấp xã. Qua 3 năm nghiên cứu, tỷ trọng cán bộ cấp xã trên 55 %, công chức trên 43%. Cụ thể:

+ Năm 2011 có 350 cán bộ chuyên trách cấp xã, tăng 1 người ( tăng 0.3%), và số cán bộ chuyên trách tiếp tục tăng thêm 1 người (0,57%) năm 2012( Trong so sánh với năm 2010)

+ Năm 2011 có 273 công chức chuyên trách, giảm 2 công chức so với năm 2010 tương đương giảm 0,73%, tuy nhiên vào năm 2012, số lượng công chức cấp xã tăng lên 4 người, tương ứng với 0.73% ( Trong so sánh với năm 2010)

Như vậy, trong 3 năm nghiên cứu, lấy năm 2010 làm kỳ gốc thì năm 2011, 2012, CBCC cấp xã của toàn huyện Chương Mỹ có sự biến động không lớn( dưới 1%/năm) và có xu hướng ngày một tăng. Sự thay đổi số lượng này có nhiều lý do, nhưng chủ yếu là do:

Thứ nhất: Tuyển thêm CBCC cấp xã. Do công việc của cấp cơ sở ngày càng nhiều, hơn nữa, vai trò của nó ngày càng quan trọng hơn khi là cơ quan hành chính sâu sát nhất đến đời sống của nhân dân.

Thứ hai: Các cán bộ thi tuyển công chức hoặc các công chức ứng cử vào các chức danh cán bộ

Thứ ba: Do các CBCC cấp xã đã đến tuổi nghỉ hưu, do hết nhiệm kỳ đối với cán bộ.

#### *- Cơ cấu theo giới tính*

Nhìn chung, cơ cấu giới tính của CBCC cấp xã tương đối ổn định, và không thay đổi nhiều qua các năm. CBCC nam chiếm tỷ trọng cao hơn rất nhiều so với nữ CBCC cấp xã. Trong khoảng thời gian nghiên cứu, tỷ trọng CBCC nam chiếm khoảng 80 %, tỷ trọng CBCC nữ khoảng 20 %.

Như vậy, có thể thấy rằng cơ cấu về giới tính CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ chưa thật hợp lý. Số lượng nữ còn ít, chiếm một phần rất nhỏ trong tổng số CBCC. Số lượng nam CBCC chiếm đại đa số.

#### *- Cơ cấu theo độ tuổi*

Huyện Chương Mỹ có cơ cấu CBCC cấp xã theo độ tuổi già. Độ tuổi của CBCC cấp xã trong 3 năm nghiên cứu từ 2010 – 2012 chủ yếu nằm trong khoảng từ 35– 50 tuổi, chiếm tỷ lệ cao nhất trên 60%, dưới 35 tuổi chiếm khoảng 13 %; trên 50 tuổi chiếm tỷ trọng khá cao trên 25 % và chủ yếu là cán bộ cấp xã.

Cơ cấu CBCC theo tuổi của huyện Chương Mỹ ảnh hưởng rất lớn đến trình độ năng lực và khả năng hoàn thành công việc. Mặc dù, cơ cấu CBCC già hóa có lợi thế là họ có nhiều kinh nghiệm lãnh đạo, kỹ năng sống, và có mối quan hệ quần chúng rộng mở, được nhiều người tín nhiệm và tôn trọng, nhưng với độ tuổi của họ quá già để có thể dễ dàng thích ứng với những thay đổi nhanh chóng của xã hội, khoa học kỹ thuật,... Họ cũng không đủ điều kiện sức khỏe để làm việc, học tập hiệu quả đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của công việc.

#### *2.1.2.2. Về trình độ năng lực CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ*

##### ***- Về trình độ văn hóa***

Nhìn chung đội ngũ CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ có mặt bằng trình độ văn hoá tương đối cao. Theo thống kê số liệu đến 12/ 2012, có 56/628 CBCC cấp xã có trình độ tốt nghiệp Trung học cơ sở, chiếm 8,9%; 572/628 CBCC cấp xã có trình độ văn hoá tốt nghiệp Phổ thông trung học, chiếm 91,1%. Trong đó, trình độ văn hóa của công chức chuyên trách cấp xã là: 20/277 người có trình độ văn hóa tốt nghiệp Trung học cơ sở, chiếm 7,2%; 257/277 người có trình độ văn hóa tốt nghiệp Phổ thông trung học, chiếm 92,8%. Số CBCC có trình độ tốt nghiệp Trung học cơ sở chủ yếu là những người có độ tuổi trên 50 trở lên, chuẩn bị nghỉ hưu hưởng chế độ và ở các chức danh trưởng các đoàn thể như: Chủ tịch Hội Cựu chiến binh, Chủ tịch Hội Phụ nữ, Chủ tịch Hội Nông dân... Toàn huyện không có trường hợp nào CBCC cấp xã có trình độ tốt nghiệp tiểu học.

##### ***- Trình độ chuyên môn***

**Bảng 2.2: Trình độ chuyên môn của CBCC cấp xã giai đoạn 2010 - 2012**

Đối tượng	Trình độ chuyên môn	Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012	
		Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
Cán bộ	Chưa qua đào tạo	49	14,04	36	10,28	29	8,26
	Sơ cấp	148	42,41	152	43,42	140	39,88
	Trung cấp	52	14,89	59	16,86	62	17,66
	Cao đẳng, đại học	100	28,66	103	29,44	119	33,92
	Sau đại học	0	0	0	0	1	0,28
Công chức	Chưa qua đào tạo	0	0	0	0	0	0
	Sơ cấp	7	2,55	2	0,73	0	0
	Trung cấp	112	40,72	107	39,19	105	37,91
	Cao đẳng, đại học	156	56,73	164	60,08	171	61,73
	Sau đại học	0	0	0	0	1	0,36

( Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Chương Mỹ)

Qua bảng 2.2 ta thấy trình độ chuyên môn của CBCC cấp xã như sau:

- Đối với cán bộ cấp xã
- + Đối với cán bộ chưa qua đào tạo là 49 người( năm 2010) chiếm tỷ trọng 14,04% và giảm dần qua các năm. Đến năm 2012 số cán bộ chưa qua đào tạo chỉ còn 29 người, tương đương với 8,26%.
- + Số cán bộ đã qua đào tạo sơ cấp năm 2010 là 148 người chiếm tỷ trọng cao nhất 42,41%, và giảm đều qua các năm. Đến năm 2012, số cán bộ có trình độ sơ cấp còn 140 người, chiếm 39,88%.

+ Số cán bộ đã qua đào tạo trung cấp( gồm có bằng trung cấp và giấy chứng nhận học xong trung cấp) năm 2010 có 52 người, chiếm tỷ trọng 14,89% và tăng dần qua các năm. Năm 2011 chiếm 16,86%, năm 2012 chiếm tỷ trọng 17,66 %.

+ Số cán bộ đã có bằng cao đẳng, đại học chiếm tỷ lệ khá cao trong cơ cấu về trình độ chuyên môn và ngày càng có xu hướng tăng dần. Trong 3 năm 2010 đến 2012 tăng 19 người, chiếm 33,92% trong cơ cấu trình độ chuyên môn của cán bộ cấp xã của huyện Chương Mỹ.

+ Cán bộ cấp xã có trình độ cao học chiếm tỷ lệ rất nhỏ. Toàn huyện năm 2012 có 1 cán bộ cấp xã có trình độ thạc sỹ.

- Đối với công chức cấp xã

+ Không có công chức nào chưa qua đào tạo

+ Công chức có trình độ sơ cấp chiếm tỷ lệ rất nhỏ, đến năm 2012 không còn công chức nào có trình độ sơ cấp

+ Công chức có trình độ trung cấp chiếm tỷ trọng khá cao trong cơ cấu trình độ chuyên môn. Từ bảng trên ta có thể thấy các công chức có trình độ trung cấp có xu hướng giảm dần, chứng tỏ chất lượng công chức ngày càng được chú trọng và nâng cao hơn. Năm 2010 là 112 người, chiếm 40,72%; năm 2012 còn 105 người, chiếm 37,91%.

+ Công chức có trình độ chuyên môn cao đẳng, đại học chiếm 1 tỷ lệ rất cao trong toàn cơ cấu và có xu hướng ngày càng tăng. Chỉ trong 3 năm 2010 đến năm 2012 đã tăng 15 người chiếm tỷ trọng 61,73% ( năm 2012).

+ Công chức cấp xã có trình độ cao học chiếm tỷ lệ rất nhỏ. Toàn huyện năm 2012 có 1 cán bộ cấp xã có trình độ thạc sỹ.

Nhìn chung, số cán bộ cấp xã chưa qua đào tạo cao hơn rất nhiều so với công chức. Bên cạnh đó số công chức cấp xã được đào tạo ở bậc cao như cao đẳng, đại học lại lớn hơn rất nhiều so với các cán bộ cấp xã.

Trình độ chuyên môn của CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ ở mức trung bình, về cơ bản có thể đáp ứng được yêu cầu của công việc hiện tại,

nhưng về lâu dài, nhất là trong thời kỳ phát triển mới, có nhiều thách thức và thay đổi thì CBCC cấp xã cần nâng cao trình độ chuyên môn của mình hơn nữa, không chỉ để nâng cao khả năng cho bản thân mà còn tích cực đóng góp vào công việc của tập thể, góp phần xây dựng kinh tế xã hội, ổn định đời sống nhân dân.

**- Trình độ lý luận chính trị**

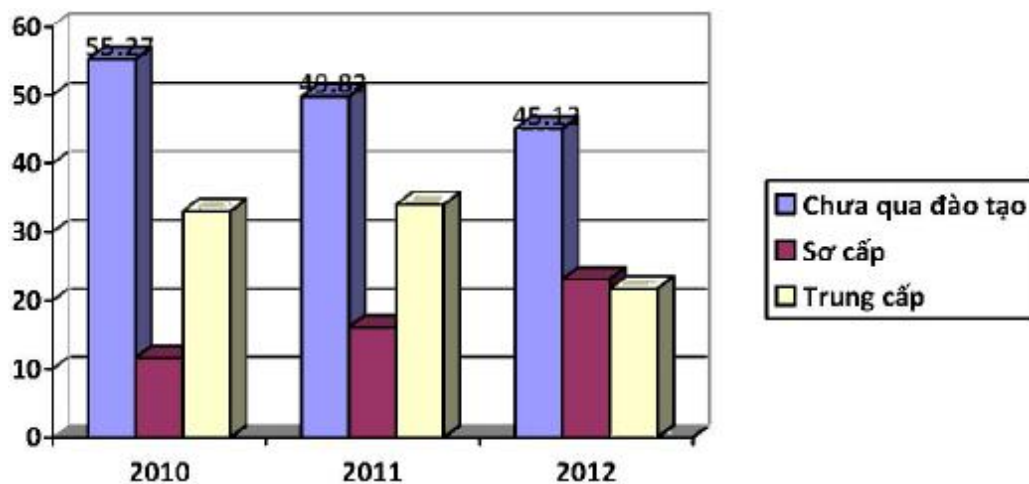
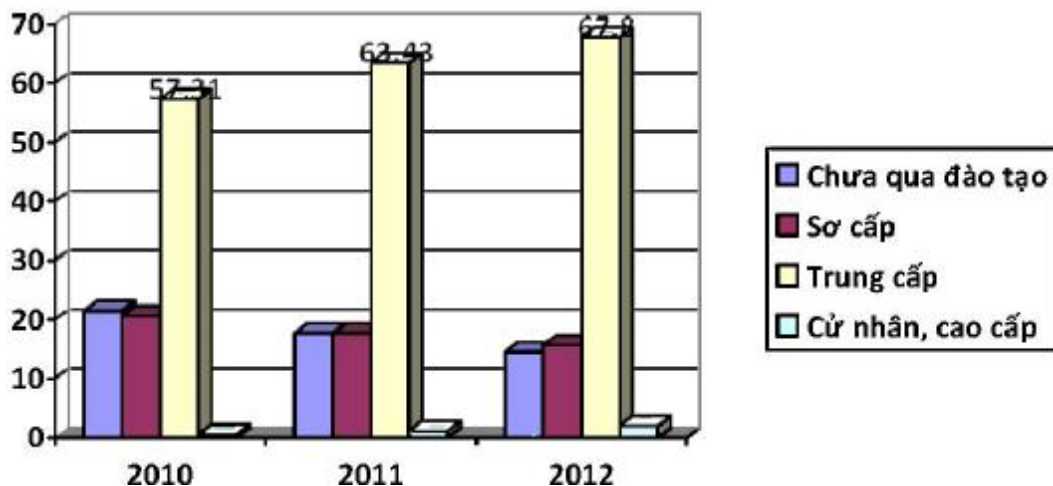
**Bảng 2.3: Trình độ lý luận chính trị của CBCC cấp xã giai đoạn 2010 - 2012**

Đối tượng	Trình độ lý luận chính trị	Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012	
		Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
<b>Cán bộ</b>	<b>Chưa qua đào tạo</b>	75	21,49	62	17,71	51	14,53
	<b>Sơ cấp</b>	72	20,63	62	17,71	55	15,67
	<b>Trung cấp</b>	200	57,31	222	63,43	238	67,8
	<b>Cao cấp, cử nhân</b>	2	0,57	4	1,15	7	2,0
<b>Công chức</b>	<b>Chưa qua đào tạo</b>	152	55,27	136	49,82	125	45,13
	<b>Sơ cấp</b>	32	11,64	44	16,12	64	23,1
	<b>Trung cấp</b>	91	33,09	93	34,06	88	31,77
	<b>Cao cấp cử nhân</b>	0	0	0	0	0	0

( Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Chương Mỹ)



*Biểu đồ 2.1.a. Trình độ lý luận chính trị của cán bộ cấp xã huyện Chương Mỹ 2010 – 2012*



*Biểu đồ 2.1.b. Trình độ lý luận chính trị của công chức cấp xã huyện Chương Mỹ 2010 – 2012*

*Nhận xét:*

- Đối với cán bộ cấp xã:

Nhìn chung, trình độ lý luận chính trị của cán bộ cấp xã huyện Chương Mỹ khá cao. Tuy nhiên, tỷ trọng cán bộ chưa qua đào tạo lý luận chính trị còn cao nhưng có xu hướng ngày một giảm dần. Năm 2010 có 75 người chiếm

21,49% thì đến năm 2012 giảm còn 51 người, chiếm 14,53%. Còn lại, hầu hết cán bộ có trình độ lý luận chính trị ở mức sơ cấp và trung cấp, chiếm tỷ trọng trên 80%. Trình độ cao cấp, cử nhân còn chiếm số lượng nhỏ, năm 2012 có 7 cán bộ, chiếm 2%. Điều này là phù hợp với nhiệm vụ và vai trò của cán bộ cấp xã, bởi cấp xã là cấp chính quyền gần dân nhất, là cầu nối tư tưởng của nhân dân với Đảng và Nhà nước. Họ đại diện cho quần chúng nhân dân tham gia đóng góp ý kiến vào chủ trương, chính sách của Đảng và Pháp luật của Nhà nước. Bên cạnh đó, bản thân họ phải là những công dân gương mẫu, hiểu biết về chính sách, đường lối của Đảng và Pháp luật Nhà nước để truyền đạt các nội dung này cho người dân. Những nhiệm vụ, quyền hạn họ thực thi đều phải chịu trách nhiệm trước Đảng, Nhà nước và nhân dân, trước cơ quan của mình.

- Đối với công chức cấp xã:

Công chức cấp xã của huyện Chương Mỹ có trình độ lý luận chính trị thấp, có tới trên 50% công chức chưa qua đào tạo lý luận chính trị, và không có công chức nào có trình độ cao cấp cử nhân. Thực trạng này đã được cải thiện qua các năm, đến năm 2012 đã giảm tỷ lệ số công chức chưa qua đào tạo xuống còn 125 người, chiếm 45,13 %.

Nhìn chung, các cán bộ cấp xã đã qua các lớp lý luận chính trị nhiều hơn so với các công chức cấp xã; đặc biệt cán bộ xã có 7 người đã qua các lớp cử nhân cao cấp lý luận chính trị. Qua 3 năm, số CBCC đã qua đào tạo lý luận chính trị ngày càng tăng, chứng tỏ công tác đào tạo CBCC cấp xã được huyện chú trọng phát triển.

**- Trình độ quản lý nhà nước**

**Bảng 2.4: Trình độ quản lý nhà nước của CBCC cấp xã giai đoạn 2010 - 2012**

Trình độ quản lý nhà nước	Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
<b>Chưa qua đào tạo</b>	604	96,8	599	96,1	599	95,4
<b>Cán sự</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Chuyên viên</b>	20	3,2	24	3,9	29	4,6
<b>Chuyên viên chính</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Tổng</b>	624	100	623	100	628	100

( Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Chương Mỹ)

*Nhận xét:*

Trình độ quản lý nhà nước của CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ ở mức thấp, có đến hơn 90% trong tổng số CBCC chưa qua đào tạo về quản lý nhà nước. Đây là hạn chế rất lớn của CBCC cấp xã. Tuy nhiên, trình độ quản lý nhà nước của CBCC ngày càng tăng nhưng tốc độ tăng còn rất chậm. Vì vậy, huyện cần tăng cường công tác đào tạo CBCC cấp xã, nhất là đào tạo về quản lý nhà nước để nâng cao trình độ CBCC cấp xã đáp ứng yêu cầu của công việc.

**- Trình độ tin học, ngoại ngữ**

**Bảng 2.5: Trình độ tin học, ngoại ngữ của CBCC cấp xã giai đoạn 2010 - 2012**

Trình độ	Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
<b>Tin học</b>	289	46,31	321	51,5	356	56,7
<b>Ngoại ngữ</b>	173	27,7	189	30,3	224	35,7
<b>Tổng</b>	624	100	623	100	628	100

( Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Chương Mỹ)

Để đáp ứng nhu cầu phát triển của một nền hành chính hiện đại, đội ngũ CBCC cấp xã ngoài việc cần trang bị kiến thức và kỹ năng chuyên môn còn cần có trình độ ngoại ngữ, tin học.

CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ có chứng chỉ ngoại ngữ, tin học trình độ A, B, C khá nhiều và ngày càng có xu hướng tăng. Năm 2012, có 56,7% CBCC có chứng chỉ Tin học; có 35,7% CBCC có chứng chỉ Ngoại ngữ. Tỷ trọng này khá cao, song thực tế con số này chưa đánh giá được thực tế trình độ tin học, ngoại ngữ của CBCC. Nhìn chung CBCC cấp xã hiện nay tại huyện Chương Mỹ phần lớn đều thiếu những kỹ năng cơ bản như: kỹ năng về tin học văn phòng, kỹ năng về ngoại ngữ, kỹ năng nghiệp vụ kỹ thuật hành chính... Trong thời kỳ đất nước ta đang đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa như hiện đang đặt ra những yêu cầu cấp bách về cải cách bộ máy Nhà nước, cải cách nền hành chính quốc gia. Nếu như CBCC thiếu những kỹ năng cơ bản không chỉ ảnh hưởng đến kết quả thực hiện công việc của họ, mà còn

ảnh hưởng đến hoạt động chung của toàn xã, gây khó khăn trong việc cải cách hành chính.

Với trình độ tin học, ngoại ngữ như trên, CBCC cấp xã cần phải nâng cao hơn nữa trình độ của mình để phù hợp với yêu cầu mới trong thời kỳ mới, thời kỳ của công nghệ thông tin và hội nhập.

**- Về thâm niên công tác của CBCC cấp xã**

**Bảng 2.6: Thâm niên công tác của CBCC cấp xã giai đoạn 2010- 2012**

Thâm niên công tác	Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012	
	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (Người)	Tỷ lệ (%)
<b>Dưới 5 năm</b>	98	15,71	100	16,05	102	16,24
<b>Từ 5- 10 năm</b>	201	32,21	208	33,39	211	33,6
<b>Từ 10 đến dưới 30 năm</b>	306	49,04	291	46,71	285	45,38
<b>Từ 30 năm trở lên</b>	19	3,04	24	3,85	30	4,78
<b>Tổng</b>	<b>624</b>	<b>100</b>	<b>623</b>	<b>100</b>	<b>628</b>	<b>100</b>

( Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Chương Mỹ)

Theo thống kê thâm niên công tác của CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ ta có thể thấy: CBCC cấp xã có thâm niên từ 10 năm đến dưới 30 năm chiếm tỷ trọng cao nhất, thường là trên 45%. CBCC có thâm niên từ 5 -10 năm đạt từ 32% trở lên. CBCC có thâm niên làm việc trên 30 năm chiếm tỷ trọng rất nhỏ, năm 2012 là 4,78%. CBCC có thâm niên dưới 5 năm chiếm tỷ

trọng nhỏ, trên 15%; chủ yếu là công chức cấp xã, do cơ cấu độ tuổi của nhóm này trẻ hơn.

Như vậy, các CBCC cấp xã là những người giàu kinh nghiệm làm việc, đã từng công tác tại xã trong thời gian dài, có hiểu biết sâu sắc về địa phương, cơ quan mình làm việc, đây chính là một trong những lợi thế mà CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ có được để góp phần vào thực hiện tốt công tác của mình.

### ***2.1.3. Đánh giá thực trạng CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ***

Theo quyết định số 04/2004/QĐ-BNV ngày 16/01/2004 của Bộ Nội vụ quy định về tiêu chuẩn cụ thể đối với CBCC cấp xã là:

- Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND phải đạt các tiêu chuẩn sau:

+ Trình độ học vấn tốt nghiệp THPT trở lên, trình độ lý luận chính trị đạt trung cấp trở lên, trình độ chuyên môn nghiệp vụ đạt trung cấp trở lên đồng thời phải có chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức quản lý hành chính, quản lý kinh tế

- Trưởng các đoàn thể chính trị - xã hội (Chủ tịch MTTQ, Bí thư đoàn Thanh niên, Chủ tịch HLHPN, Hội Cựu chiến binh, Hội Nông dân) phải đạt các tiêu chuẩn sau: Trình độ học vấn tốt nghiệp THCS trở lên, trình độ lý luận chính trị đạt sơ cấp trở lên, trình độ chuyên môn nghiệp vụ đạt sơ cấp hoặc tương đương trở lên.

- Các chức danh công chức chuyên môn phải đạt các tiêu chuẩn sau: Trình độ học vấn tốt nghiệp THPT trở lên, trình độ lý luận chính trị đạt sơ cấp trở lên, trình độ chuyên môn nghiệp vụ đạt trung cấp trở lên đồng thời phải có chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức quản lý hành chính nhà nước sau tuyển dụng, sử dụng thành thạo máy tính .

Nghiên cứu tổng quan thực trạng CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ và so sánh trình độ của CBCC cấp xã với các tiêu chuẩn cụ thể quy định tại Quyết định số 04/2004/QĐ-BNV, rút ra được một số nhận xét như sau:

- CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ nhìn chung có trình độ học vấn cơ bản dựa trên sự phát triển dân trí cao và một trung tâm kinh tế đang dần lớn mạnh, thể hiện trong những năm gần đây, đặc biệt là từ khi hợp nhất và trở thành một huyện của Thủ đô Hà Nội, trình độ của CBCC cấp xã của huyện được nâng lên rõ rệt cả về trình độ lý luận chính trị, quản lý nhà nước cũng như chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học, từng bước đáp ứng dần với yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa, góp phần thúc đẩy sự nghiệp đổi mới và phát triển kinh tế - xã hội của huyện.

- Tuy nhiên, huyện Chương Mỹ chưa có đội ngũ CBCC cấp xã chuyên nghiệp, tỷ lệ công chức đào tạo theo hệ thống chính quy còn thấp, đa phần được đào tạo theo hình thức tại chức hoặc đào tạo từ xa. Do đó, số công chức có trình độ cơ bản tốt để phát triển không nhiều.

- Số đông công chức cấp xã được đào tạo trong thời kỳ bao cấp, nay tuổi đã cao khó có sự nhạy bén và thích ứng nhanh với môi trường đang biến đổi nên bộc lộ nhiều bất cập trước yêu cầu đổi mới.

- Kỹ năng hành chính và kiến thức bổ trợ như tin học, ngoại ngữ rất yếu nhất là số công chức có độ tuổi từ 40 tuổi trở lên. Trình độ và kỹ năng về quản lý hành chính còn yếu, trình độ lý luận chính trị còn hạn chế.

Trong những năm gần đây, việc đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã theo hướng chuyên sâu và theo chức danh như bồi dưỡng kỹ năng cho chủ tịch UBND xã; đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý, chuyên môn, tin học,... cho CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ tuy đã được quan tâm. Song có thể nhận thấy số lượng CBCC có trình độ cao về chuyên môn nghiệp vụ còn rất hạn

chế. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ mới chỉ dừng lại ở mức tốt nghiệp đại học. CBCC cấp xã có trình độ sau đại học còn chiếm tỷ lệ không đáng kể.

### **2.3. Thực trạng công tác đào tạo cán bộ, công chức cấp xã của huyện Chương Mỹ, thành phố Hà Nội**

#### **2.3.1. Xác định nhu cầu đào tạo**

Việc xác định nhu cầu đào tạo rất quan trọng, là cơ sở để lập kế hoạch đào tạo phù hợp. Căn cứ vào định hướng phát triển của huyện trong thời gian tới đòi hỏi đội ngũ CBCC cần được đẩy mạnh hơn nữa về chuyên môn, nghiệp vụ, về tư tưởng chính trị để thực hiện tốt yêu cầu ngày càng cao của công việc.

- Nhu cầu về đào tạo chuyên môn: Như đã phân tích ở phần thực trạng CBCC cấp xã ta có thể thấy trình độ chuyên môn của CBCC còn thấp. Tính đến thời điểm 31/12/2012, toàn huyện có 76 CBCC chưa qua đào tạo; số CBCC có trình độ sơ cấp, trung cấp còn cao 260/628 CBCC, chiếm tỷ trọng 41,4%. Như vậy, để đáp ứng được yêu cầu công việc ngày càng cao thì nhu cầu về đào tạo chuyên môn cho CBCC cấp xã là cấp thiết.

Qua khảo sát có 175/175 CBCC đạt 100% CBCC có nhu cầu bồi dưỡng nâng cao kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ.

- Nhu cầu về đào tạo lý luận chính trị và quản lý nhà nước là một nhu cầu quan trọng để nâng cao lập trường tư tưởng, phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp đối với đội ngũ CBCC cấp xã. Trong giai đoạn phát triển mới của đất nước có nhiều thuận lợi song không ít những khó khăn, thách thức; đòi hỏi CBCC phải có lập trường, tư tưởng vững vàng, không dao động trước những tiêu cực của xã hội để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Theo thống kê của Phòng Nội Vụ huyện Chương Mỹ, tính đến năm 2012, còn 176/628 người chưa qua đào tạo lý luận chính trị, chiếm 28%; số người được đào tạo cử nhân, cao cấp còn quá ít, 7/628 người, chiếm 1,2%.



Trình độ quản lý nhà nước còn 599/628 người chưa qua đào tạo, chiếm 95,4 %, tỷ lệ qua đào tạo chuyên viên chiếm tỷ trọng rất ít, 29/628 người, chiếm 4,6%. Như vậy nhu cầu đào tạo về lý luận chính trị và quản lý nhà nước của CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ còn rất lớn.

- Nhu cầu về ngoại ngữ, tin học, và các kiến thức bổ trợ khác: Để đáp ứng nhu cầu phát triển của một nền hành chính hiện đại, đội ngũ CBCC cấp xã ngoài việc cần trang bị kiến thức và kỹ năng chuyên môn còn cần có trình độ ngoại ngữ, tin học

CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ có chứng chỉ ngoại ngữ, tin học trình độ A, B, C khá nhiều, song nó chỉ mang nặng tính bằng cấp, chứng chỉ, chưa có kỹ năng thực tế. Vì vậy, cần đào tạo, bồi dưỡng kiến thức tin học, ngoại ngữ để đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế hội nhập hiện nay.

### ***2.3.2. Xác định mục tiêu đào tạo***

Xác định rõ vị trí, vai trò quan trọng của công tác đào tạo CBCC cấp xã trong sự phát triển kinh tế - xã hội của huyện, vì vậy trong những năm qua huyện Chương Mỹ luôn đề cao công tác đào tạo CBCC cấp xã để nâng cao chất lượng CBCC cấp xã nhằm đáp ứng tốt yêu cầu của công việc.

Mục tiêu đào tạo CBCC cấp xã của huyện như sau:

- Đào tạo những người thuộc diện quy hoạch cán bộ
- Đào tạo đủ cơ cấu, số lượng theo Nghị định 114/2003/NĐ-CP và Nghị định 121/2003/NĐ-CP ngày 21/10/2003 về chế độ, chính sách đối với CBCC cấp xã, phường.
- Đào tạo đúng đối tượng, đúng độ tuổi, đúng chuyên môn để phục vụ công việc
- Đào tạo dự nguồn nhằm thay thế những người về hưu và những người thuyên chuyển công tác.

Đào tạo cho CBCC cấp xã về 3 nội dung:

- Một là, đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị và quản lý nhà nước
- Hai là, Đào tạo kiến thức pháp luật, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc.
- Ba là, đào tạo, bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học, kiến thức về hội nhập kinh tế quốc tế và các kiến thức bổ trợ khác.

Ngày 27/11/2012, UBND thành phố Hà Nội ban hành quyết định số 5485/ QĐ-UBND về việc ban hành Đề án thí điểm đào tạo 1000 công chức nguồn làm việc tại các xã, phường, thị trấn giai đoạn 2012 – 2015 của thành phố Hà Nội.

Thực hiện theo Đề án của thành phố Hà Nội, ngày 22/01/2013, UBND huyện Chương Mỹ có Kế hoạch số 16/ KH – UBND tổ chức tiếp nhận hồ sơ, xét chọn 32 công chức nguồn để đào tạo làm việc tại các xã, thị trấn trực thuộc UBND huyện Chương Mỹ giai đoạn 2013 – 2014. Mục đích để thí điểm tổ chức đào tạo công chức nguồn chất lượng cao giai đoạn 2013 – 2014, để bổ sung công chức trẻ, được đào tạo cơ bản cho đội ngũ công chức cấp xã và thay thế đội ngũ CBCC đến tuổi nghỉ hưu tại các xã, thị trấn của huyện.

### ***2.3.3. Xác định đối tượng đào tạo***

Căn cứ vào nhu cầu và mục tiêu đào tạo CBCC cấp xã mà lựa chọn đối tượng đào tạo cho phù hợp.

- Với nhu cầu đào tạo về lý luận chính trị thì đối tượng đào tạo là tất cả các CBCC cấp xã chưa qua đào tạo về lý luận chính trị, các cán bộ nâng cao trình độ. Tính đến cuối năm 2012 thì số CBCC cấp xã chưa qua đào tạo lý luận chính trị còn khá cao 176/ 628 người, chiếm 28%; Số CBCC có trình độ sơ cấp, trung cấp cần đào tạo nâng cao có 445/628 người, chiếm 70,8 %.
- Đào tạo kiến thức pháp luật, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc: Đào tạo về nội dung này thì đối tượng là các CBCC có nhu cầu. Khi tổ chức các khóa đào tạo này thì các xã cần dựa vào kỹ năng hiện có của

CBCC và kỹ năng theo yêu cầu để xem xét đối tượng nào thiếu các kỹ năng đó thì cần đưa đi đào tạo.

- Đào tạo, bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học, kiến thức về hội nhập kinh tế quốc tế và các kiến thức bổ trợ khác: Đối tượng đào tạo là các CBCC cấp xã chưa qua đào tạo và các CBCC có nhu cầu.

Hiện nay, huyện Chương Mỹ đang triển khai kế hoạch để thực hiện Đề án đào tạo thí điểm công chức nguồn làm việc tại các xã, phường, thị trấn giai đoạn 2012 – 2015 của thành phố Hà Nội. Đối tượng đào tạo của Đề án này là sinh viên tốt nghiệp các trường đại học, học viện công lập, hệ chính quy loại khá trở lên, người có bằng tốt nghiệp các trường đại học công lập hệ chính quy loại khá trở lên, hiện đang làm việc tại các tổ chức, doanh nghiệp có nguyện vọng trở thành công chức nhà nước của thành phố.

#### ***2.3.4. Xây dựng chương trình đào tạo***

Để nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã, thời gian qua, các cấp ủy đảng, chính quyền trong huyện luôn chú trọng đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ CBCC cấp xã. Hàng năm, ngoài chương trình đào tạo dài hạn chính quy tập trung, huyện Chương Mỹ còn mở nhiều lớp bồi dưỡng những kiến thức về chủ trương, Nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước, quản lý chuyên ngành; văn hóa công sở và kỹ năng giao tiếp... cho CBCC cấp xã. Xây dựng chương trình đào tạo trên cơ sở bám sát Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC giai đoạn 2011 – 2015 của UBND thành phố Hà Nội và tình hình thực tế tại huyện. Đa dạng hóa các loại hình đào tạo, bồi dưỡng, khuyến khích CBCC tự học, tự đào tạo để nâng cao trình độ, nhất là đối với CBCC trẻ, có triển vọng. Thường xuyên quán triệt và nâng cao nhận thức, trách nhiệm về tinh thần học tập, tự học tập suốt đời đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt để làm gương cho các thế hệ tiếp nối. Đồng thời, chú trọng ưu

tiên bố trí ngân sách cho công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã. Bảo đảm nguồn kinh phí đào tạo theo phân cấp, đồng thời tranh thủ các nguồn ngân sách của Trung ương, các chương trình, dự án nhằm đáp ứng yêu cầu công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã trong thời điểm hiện tại và những năm về sau.

### ***2.3.5. Lựa chọn phương pháp đào tạo***

Để đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã có chất lượng, hiệu quả cần thực sự đổi mới phương pháp đào tạo. Phần lớn người học những chương trình đào tạo, bồi dưỡng này là CBCC đã đạt chuẩn ở những trình độ nhất định, đã qua thực tiễn, có kinh nghiệm công tác, có khả năng tự học, tự nghiên cứu, phân tích đánh giá vấn đề. Vì vậy, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng đối với họ không giống như đối với sinh viên. Đối với đối tượng này chỉ nên định hướng nội dung học tập, nghiên cứu, nêu vấn đề, tình huống và hướng dẫn, gợi mở, đối thoại để rèn luyện phương pháp, kỹ năng giải quyết vấn đề, xử lý tình huống. Để việc học tập có kết quả, đạt chất lượng cao, sau mỗi bài học, cụm chuyên đề nên cho học viên đi nghiên cứu, khảo sát thực tế, thực tập rút kinh nghiệm với thời gian thích hợp. Nội dung đi nghiên cứu, khảo sát thực tế phải sát với nội dung bài học, có giảng viên hướng dẫn; sau đợt nghiên cứu, thực tập học viên phải có bài thu hoạch.

### ***2.3.6. Xác định kinh phí đào tạo***

Kinh phí đào tạo CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ chủ yếu lấy từ nguồn ngân sách của Thành phố Hà Nội, ngân sách của huyện, các dự án tài trợ nước ngoài, nguồn đóng góp của các tổ chức cử CBCC đi học và bản thân người học. Trên cơ sở nguồn kinh phí đã được phân bổ hàng năm, Phòng Nội vụ hướng dẫn các cơ quan đơn vị lập kế hoạch từ tháng 10 năm trước cho kế hoạch kinh phí của năm sau, sau đó Phòng Nội vụ tổng hợp xây dựng phương án phân bổ kinh phí và cùng với Phòng Tài chính thống nhất việc phân bổ và

kế hoạch kinh phí của các ban, ngành, đoàn thể của huyện và các xã, thị trấn. Vào đầu quý IV hàng năm có sự điều chỉnh và bổ sung đảm bảo kế hoạch được thực hiện, không để tồn đọng. Bên cạnh nguồn kinh phí được phân bổ hàng năm, các xã, thị trấn đã dành một khoản kinh phí đáng kể của địa phương mình cho đào tạo bồi dưỡng CBCC, đồng thời cũng có sự đóng góp của cá nhân CBCC được cử đi dự các khóa học chiếm tỷ lệ đáng kể (khoảng 10 - 15%). Đối với CBCC tự túc tham gia các chương trình đào tạo chuyên môn nghiệp vụ như: học đại học, cao đẳng, trung cấp...mà không phải do cơ quan cử đi học, nguồn kinh phí đó là do cá nhân CBCC đó tự chi trả. Tuy nhiên, các địa phương cũng thành lập quỹ ưu đãi, khuyến khích nhân tài, đào tạo tài năng trẻ để hỗ trợ thêm kinh phí cho hoạt động khen thưởng CBCC có thành tích cao trong học tập và hỗ trợ kinh phí cho CBCC giỏi đi đào tạo ở các bậc cao hơn.

### **2.3.7. Kết quả đào tạo**

#### **- Đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị**

Công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị đối với đội ngũ cán bộ, đảng viên trong toàn huyện đã và đang được Huyện ủy và UBND huyện đặc biệt quan tâm. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện (2010 - 2015) nhấn mạnh tập trung chỉ đạo, đổi mới công tác giáo dục chính trị tư tưởng làm cho cán bộ, đảng viên nhất quán quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước, nghị quyết Đại hội Đảng các cấp; nhất là giáo dục nâng cao nhận thức về chủ nghĩa Mác – Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh, Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội, Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011 – 2020; đổi mới phương pháp đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ, đảng viên phù hợp với đặc điểm tình hình của huyện nhằm đảm bảo quy định và tăng cường bản lĩnh chính trị, năng lực thực tiễn và khả năng hoàn thành nhiệm vụ.

Được sự quan tâm của Huyện ủy, UBND huyện tạo điều kiện để CBCC các xã, thị trấn trong huyện học tập nâng cao trình độ lý luận chính trị. Huyện Chương Mỹ hằng năm tổ chức các lớp: Trung cấp lý luận chính trị, bồi dưỡng cho đảng viên mới, bồi dưỡng nhận thức về đảng, lớp báo cáo viên, lớp bồi dưỡng nghiệp vụ công tác tổ chức, lớp bồi dưỡng nghiệp vụ công tác kiểm tra, lớp bồi dưỡng nghiệp vụ công tác dân vận. Ngoài ra huyện còn cử cán bộ đi đào tạo bồi dưỡng các trường, lớp do thành phố mở như lớp trung cấp và cao cấp Chính trị - hành chính hệ tại chức. Trong giai đoạn 2010- 2012, công tác đào tạo CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ đã đạt được kết quả (*đã hoàn thành khóa học như sau*):

- Đào tạo Trung cấp lý luận chính trị: 200 người.
- Bồi dưỡng (gồm cả sơ cấp): 300 lượt người.
- Bồi dưỡng cử nhân, cao cấp: 7 người

***- Đào tạo, bồi dưỡng về quản lý nhà nước***

Nhằm cung cấp kiến thức, kỹ năng cơ bản về kinh tế thị trường và vai trò của Nhà nước trong nền kinh tế thị trường cho đội ngũ CBCC trong huyện nói chung và CBCC cấp xã nói riêng để họ làm việc trong môi trường nền kinh tế nhiều thành phần, vận hành trong cơ chế thị trường, định hướng XHCN và có sự quản lý của nhà nước. Những năm qua, huyện đã cử CBCC cấp xã tham gia các chương trình bồi dưỡng kiến thức QLNN theo quy định. Bồi dưỡng QLNN Trong giai đoạn 2010 - 2012 đạt kết quả như sau:

- Bồi dưỡng chuyên viên chính: 0 người.
- Bồi dưỡng chuyên viên: 25 người.
- Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước: 244 lượt người.

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

Công tác đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về pháp luật, chuyên môn nghiệp vụ của huyện Chương Mỹ cho các đối tượng là CBCC nói chung trong đó có đội ngũ CBCC cấp xã đã đạt hiệu quả với chủ trương cập nhật những thông tin, tri thức mới, thiết thực, cụ thể, ngắn gọn, dễ hiểu, phù hợp với từng đối tượng học viên. Dựa trên nội dung, chương trình đã được Bộ Nội vụ và các ngành liên quan phê duyệt, các chuyên đề đã hướng vào các nội dung là kiến thức về pháp luật chuyên ngành và kiến thức về chuyên môn trong lĩnh vực hành chính nhà nước góp phần nâng cao năng lực quản lý nhà nước, chất lượng nguồn nhân lực cho CBCC các xã, thị trấn.

Các chương trình bồi dưỡng kiến thức pháp luật, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ nhằm trang bị, cập nhật và nâng cao trình độ, kiến thức chuyên môn đã được đào tạo trước đây; mặt khác trang bị những kiến thức và kỹ năng thực hiện nhiệm vụ, công vụ. Đây là một nội dung quan trọng, bởi hiện nay đội ngũ CBCC cấp xã của huyện đang yếu về khả năng tổ chức và thực hiện công việc. Nội dung, chương trình bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ cho CBCC cấp xã cũng được quan tâm, đổi mới cho phù hợp với yêu cầu của thực tiễn và công tác xây dựng đội ngũ CBCC. Huyện chủ trì mở các lớp: lớp Cao đẳng nông nghiệp tại chức; lớp Trung cấp kinh tế nông nghiệp tại chức; các lớp nghiệp vụ về công tác thanh niên, công tác mặt trận tổ quốc, công tác Hội phụ nữ, công tác Hội cựu chiến binh, công tác Hội nông dân, công tác công đoàn; lớp kỹ năng công tác cải cách hành chính và cử Chủ tịch HĐND và UBND các xã đi đào tạo bồi dưỡng các lớp do thành phố mở. Kết quả từ năm 2010 đến năm 2012 huyện Chương Mỹ đã đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và kiến thức pháp luật cho các CBCC cấp xã như sau:

- Đào tạo đại học, cao đẳng: 50 người.

- Đào tạo trung cấp: 35 người.
- Đào tạo sơ cấp: 32 người
- Bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ: 500 lượt người.

***- Đào tạo, bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học, về hội nhập kinh tế quốc tế và các kiến thức bổ trợ khác***

Thực hiện các kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực cho công tác hội nhập kinh tế quốc tế của Chính phủ; thực hiện sự chỉ đạo của UBND Thành phố Hà Nội; huyện Chương Mỹ đã triển khai quán triệt tới các ban, ngành liên quan và UBND các xã, thị trấn; đồng thời phối hợp với Mặt trận tổ quốc và các đoàn thể tuyên truyền trong đoàn viên, hội viên và nhân dân nhằm nâng cao nhận thức về công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho hội nhập kinh tế quốc tế theo chủ trương của Đảng và Nhà nước. Căn cứ vào hướng dẫn của UBND Thành phố Hà Nội, UBND huyện Chương Mỹ chỉ đạo các ban, ngành, UBND các xã, thị trấn xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nguồn nhân lực cho công tác hội nhập kinh tế quốc tế. Tuy nhiên, trong mấy năm gần đây, công tác đào tạo về ngoại ngữ, tin học không được chú trọng, chủ yếu các CBCC tự học, nghiên cứu để lấy bằng cấp, chứng chỉ. Vì vậy, kiến thức về ngoại ngữ, tin học của CBCC cấp xã còn rất yếu kém. Các CBCC cấp xã có tuổi đời trên 50 đa số không biết ngoại ngữ, tin học. Các CBCC có tuổi đời dưới 35 kiến thức tin học còn rất hạn chế, chỉ dừng ở mức tin học văn phòng cơ bản.

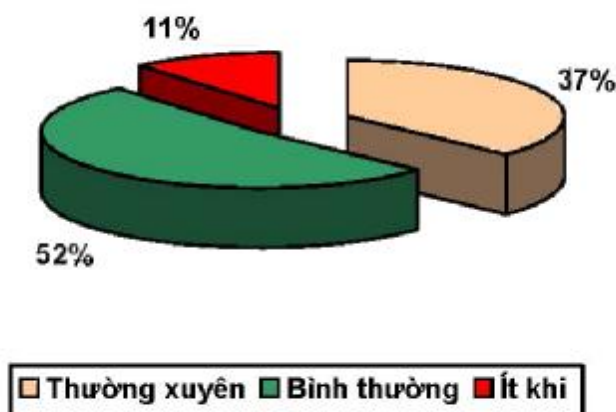
**2.4. Đánh giá hiệu quả đào tạo CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ**

***Ø Về mức độ cung cấp thông tin đào tạo cho CBCC cấp xã***

Theo kết quả điều tra cho thấy mức độ cung cấp thông tin đào tạo cho CBCC cấp xã chủ yếu là bình thường và thường xuyên. Trong tổng số phiếu điều tra tại 5/32 xã, thị trấn của huyện Chương Mỹ thu về 175/200 phiếu. Trong đó: có 19/175 phiếu cho rằng mức độ cung cấp thông tin đào tạo là ít ;



65/175 phiếu cho rằng mức độ cung cấp thông tin đào tạo thường xuyên; 91/175 phiếu cho rằng mức độ cung cấp thông tin bình thường. Điều này cho thấy rằng, các CBCC cấp xã cũng nhận được thông tin khá thường xuyên. Những thông tin này chủ yếu từ các thông báo lớp bồi dưỡng từ Phòng Nội vụ gửi xuống, nhiều khi các CBCC chưa hiểu được mục đích, nội dung của khóa học.



*Biểu 2.3. Mức độ được cung cấp thông tin về đào tạo cho CBCC cấp xã Về kiến thức, kỹ năng được đào tạo trong chương trình*

Về đào tạo chuyên môn, kiến thức bổ trợ : Có 58,8% CBCC cho rằng những kiến thức, kỹ năng được đào tạo phù hợp ở mức trung bình so với công việc; 32,1% CBCC cho rằng những kiến thức, kỹ năng được đào tạo phù hợp ở mức nhiều; chỉ 9,1% cho rằng mức độ phù hợp là ít. Như vậy, những người được đào tạo về chuyên môn, kiến thức bổ trợ cho rằng mức độ phù hợp đạt từ trung bình trở lên cho thấy hiệu quả của các chương trình này khá tốt.

Về đào tạo lý luận chính trị: Cho thấy 67% CBCC cho rằng kiến thức, kỹ năng được đào tạo phù hợp ở mức trung bình, 23% cho rằng kiến thức, kỹ năng được đào tạo phù hợp ở mức độ nhiều và 10% cho rằng mức độ phù hợp là ít.

**Bảng 2.7: Kết quả điều tra mức độ phù hợp của kiến thức, kỹ năng được đào tạo so với công việc**

Đơn vị tính: người

Mức độ phù hợp của kiến thức, kỹ năng được đào tạo	Đào tạo chuyên môn, kiến thức bổ trợ		Đào tạo lý luận chính trị		Đào tạo quản lý nhà nước	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
<b>Nhiều</b>	56	32,1	40	23	30	17
<b>Trung bình</b>	103	58,8	117	67	117	67
<b>Ít</b>	16	9,1	18	10	28	16

(Nguồn: kết quả điều tra khảo sát)

Về đào tạo quản lý nhà nước: 67% CBCC cho rằng kiến thức được đào tạo phù hợp ở mức trung bình, 17% cho rằng kiến thức được đào tạo phù hợp ở mức nhiều, 16% phù hợp ở mức ít.

Vậy vấn đề đặt ra ở đây là đáng lẽ đào tạo lý luận chính trị và quản lý nhà nước vốn có tính ứng dụng rất cao lại có trên 15% CBCC cấp xã cho rằng mức độ phù hợp là ít. Nguyên nhân của kết quả trên là do công tác tổ chức khóa học chưa tốt, cụ thể do chương trình đào tạo chưa phù hợp hoặc do CBCC theo học những lớp này chỉ mang tính hình thức nhằm đạt chứng chỉ, không quan tâm đến việc học hoặc do CBCC khi theo học các khóa đào tạo này chưa thực sự có động lực học tập đúng đắn.

**Ø Mức độ đáp ứng chung của đào tạo CBCC cấp xã so với yêu cầu đặt ra**

Theo kết quả khảo sát, các ý kiến tập trung vào mức độ đạt 58,5%; 15,8% cho rằng mức độ chưa đạt yêu cầu và chỉ có 11,8% cho rằng mức độ đáp ứng yêu cầu là tốt. Điều này chứng tỏ rằng công tác tổ chức đào tạo là thấp hơn so với yêu cầu đặt ra.

Tóm lại, hiệu quả của công tác đào tạo CBCC cấp xã của huyện vẫn còn thấp.

**Bảng 2.8: Mức độ đáp ứng chung so với yêu cầu của đào tạo CBCC cấp xã**

*Đơn vị: người*

Mức độ đáp ứng	Số lượng	Tỷ lệ %
Tốt	21	11,8
Đạt yêu cầu	102	58,5
Chưa đạt yêu cầu	52	29,7

(Nguồn: kết quả điều tra khảo sát)

**Ø Bố trí, sử dụng CBCC cấp xã sau khi đào tạo**

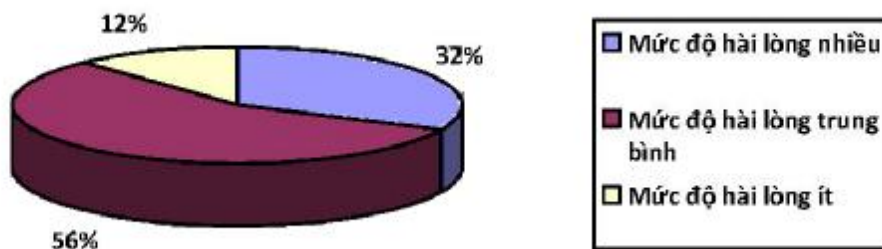
Đây là nội dung có ý nghĩa quan trọng trong công tác đào tạo. Nếu CBCC được bố trí vào công việc phù hợp với chuyên môn, phù hợp với khả năng sẽ phát huy được kiến thức, kỹ năng tích lũy được trong quá trình đào tạo, mang lại hiệu quả cao trong công việc.

**Bảng 2.9: Mức độ hài lòng của CBCC cấp xã đối với công việc sau khi được đào tạo**

*Đơn vị: người*

Mức độ hài lòng đối với công việc sau khi đào tạo	Số lượng	Tỷ lệ %
Nhiều	56	32
Trung bình	98	56
Ít	21	12

( Nguồn: kết quả điều tra khảo sát)



*Biểu 2.4: Mức độ hài lòng của CBCC đối với công việc sau khi đào tạo*

Kết quả điều tra cho thấy mức độ hài lòng với công việc sau khi được đào tạo tập trung ở mức độ trung bình (98 người, chiếm 56%), hài lòng ở mức độ nhiều 32%, chỉ có 12% CBCC cấp xã cho rằng mức độ hài lòng ít. Nhìn vào bảng số liệu 2.8 ta thấy rằng mức độ hài lòng tập trung ở hai mức nhiều và trung bình. Điều này cho thấy, CBCC cấp xã cảm thấy khá hài lòng với công việc đảm nhiệm sau khi được đào tạo.

Các chứng chỉ, bằng cấp CBCC cấp xã có được sau khi đào tạo cũng đã mang lại nhiều lợi ích. Theo kết quả khảo sát cho thấy lợi ích sau khi được đào tạo tập trung chủ yếu là tăng cơ hội thăng tiến, tăng thu nhập cho CBCC.

*Bảng 2.10: Những lợi ích có được sau khi được đào tạo*

*Đơn vị: người*

Những lợi ích đạt được	Số lượng	Tỷ lệ %
Tăng thu nhập	38	22
Cơ hội thăng tiến	105	60
Không có lợi ích gì	25	14,3
Khác	7	3,7

*(Nguồn: kết quả điều tra khảo sát)*

Như vậy, lợi ích được lựa chọn nhiều nhất là tăng cơ hội thăng tiến (60%). Và tăng thu nhập cho CBCC cấp xã (chiếm 22%). Cả 2 lợi ích này đều giải

quyết vấn đề tăng thu nhập cho CBCC cấp xã. Tuy nhiên, không có lợi ích gì cũng được lựa chọn với tỷ lệ khá cao là 14,3 %. Điều này cho thấy, hoạt động đào tạo chưa mang lại hiệu quả cao. Nguyên nhân của kết quả trên là CBCC cấp xã theo học những lớp này chủ yếu để lấy chứng chỉ, bằng cấp, không quan tâm đến việc học, đến kết quả thi hoặc do CBCC khi theo học các khóa đào tạo này chưa thực sự có động lực học tập.

## **2.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ**

Có rất nhiều yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã và các yếu tố này chịu ảnh hưởng bởi nhiều nguyên nhân trong đó có cả nhân tố khách quan và nhân tố chủ quan. Xuất phát từ thực tế và kết quả nghiên cứu, tác giả đi sâu phân tích một số yếu tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã trên địa bàn huyện Chương Mỹ.

### **2.5.1. Nhân tố khách quan**

#### *2.5.1.1. Chủ trương chính sách của nhà nước về công tác đào tạo cán bộ, công chức cấp xã của huyện Chương Mỹ*

Chủ trương chính sách của nhà nước có ảnh hưởng rất lớn đến việc đào tạo cán bộ. Các văn bản chính sách về đào tạo CBCC trên địa bàn thành phố Hà Nội và huyện Chương Mỹ trong thời gian qua đã góp phần nâng cao trình độ đội ngũ CBCC nói chung, CBCC cấp xã nói riêng.

Các văn bản, chính sách đó là một trong những biện pháp bắt buộc người CBCC phải học bổ sung thêm kiến thức theo chuẩn ngạch đối với từng chức danh, nhiệm vụ trong quá trình công tác giúp cho kỹ năng nghề nghiệp, trình độ được nâng cao.

Công tác đào tạo để nâng cao chất lượng cho đội ngũ CBCC cấp xã đòi hỏi phải có sự tham gia của các cấp, các ngành là rất cần thiết, nhất là cấp huyện mà trực tiếp là Phòng Nội vụ huyện phải thường xuyên quan tâm, chỉ

đạo làm tốt công tác xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ cơ sở; chú trọng đào tạo về chuyên môn, lý luận chính trị, tăng cường bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ nhằm nâng cao khả năng thực hành, xử lý tình huống đối với từng chức danh, loại hình công việc cụ thể.

Ngày 27/11/2012, UBND thành phố Hà Nội ban hành quyết định số 5485/ QĐ-UBND về việc ban hành Đề án thí điểm đào tạo 1000 công chức nguồn làm việc tại các xã, phường, thị trấn. Thực hiện theo Đề án của thành phố, UBND huyện đã có Kế hoạch số 16/ KH – UBND tổ chức tiếp nhận hồ sơ, xét chọn 32 công chức nguồn để đào tạo làm việc tại các xã, thị trấn trực thuộc UBND huyện Chương Mỹ giai đoạn 2013 – 2014. Mục đích đề thí điểm tổ chức đào tạo công chức nguồn chất lượng cao giai đoạn 2013 – 2014, để bổ sung công chức trẻ, được đào tạo cơ bản cho đội ngũ công chức cấp xã và thay thế đội ngũ CBCC đến tuổi nghỉ hưu tại các xã, thị trấn của huyện Chương Mỹ. Như vậy, các chủ trương, Đề án của thành phố đã tác động rất lớn đến công tác đào tạo CBCC cấp xã của thành phố nói chung, của CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ nói riêng. Từ đó, góp phần nâng cao chất lượng CBCC nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công việc.

#### *2.5.1.2. Yêu cầu của ngành, địa phương về công tác đào tạo CBCC cấp xã*

- Hoạt động đào tạo bồi dưỡng CBCC cấp xã chịu ảnh hưởng rất nhiều của các phòng, ban làm công tác quy hoạch đào tạo bồi dưỡng các cấp. Đối với việc đào tạo bồi dưỡng CBCC cấp xã thì nó chịu ảnh hưởng của các phòng, ban làm công tác quy hoạch, kế hoạch đào tạo bồi dưỡng của huyện và trực tiếp là cán bộ theo dõi công tác đào tạo bồi dưỡng. Nếu cán bộ làm công tác theo dõi về đào tạo bồi dưỡng quan tâm tới việc nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực công tác của CBCC cấp xã thì họ sẽ chú trọng tới việc lập kế hoạch, đồng thời tham mưu giúp lãnh đạo cử cán bộ tham gia các

khóa đào tạo, bồi dưỡng. Đồng thời tham mưu giúp lãnh đạo ban hành các chế độ ưu tiên đối với CBCC tham gia học tập. Ngược lại, người làm công tác đào tạo bồi dưỡng nhưng không hiểu về đào tạo, không nhận thức được tầm quan trọng của công tác đào tạo bồi dưỡng thì họ sẽ không quan tâm tới công tác đào tạo bồi dưỡng. Tại các địa phương đó công tác đào tạo bồi dưỡng sẽ không được chú trọng. Thực tiễn cho thấy ở địa phương nào mà công tác đào tạo bồi dưỡng được quan tâm thì mọi việc triển khai đều đạt được kết quả tốt. Huyện Chương Mỹ đang thực hiện theo Đề án đào tạo thí điểm 1000 công chức nguồn của thành phố, UBND huyện đã có Kế hoạch số 16/ KH – UBND tổ chức tiếp nhận hồ sơ, xét chọn công chức nguồn để đào tạo làm việc tại các xã, thị trấn trực thuộc UBND huyện Chương Mỹ giai đoạn 2013 – 2014 nhằm bổ sung công chức trẻ, được đào tạo cơ bản cho đội ngũ công chức cấp xã và thay thế đội ngũ CBCC đến tuổi nghỉ hưu tại các xã, thị trấn của huyện Chương Mỹ.

### **2.5.2. Các nhân tố chủ quan**

#### **2.5.2.1. Nhận thức của cán bộ công chức cấp xã về công tác đào tạo**

Hiện nay, một bộ phận CBCC cấp xã có nhận thức về công tác đào tạo còn chưa cao, theo Báo cáo kết quả lãnh đạo và tổ chức thực hiện công tác cán bộ của Ban tổ chức huyện ủy huyện Chương Mỹ thì nhận thức của một số cấp ủy và một bộ phận cán bộ lãnh đạo các phòng, ban, ngành đoàn thể của huyện và cán bộ cơ sở còn chưa thấy hết vị trí, tầm quan trọng của công tác cán bộ nên trong quá trình tổ chức thực hiện các khâu của công tác cán bộ còn hạn chế, chưa coi trọng công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ theo phân cấp.

Một số cá nhân chưa coi trọng việc học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị còn hạn chế, kể cả đối với một số cán bộ nằm trong diện quy hoạch. Theo kết quả điều tra tại 5/32 xã, thị trấn,

có 27/175 phiếu (chiếm 14,3%) cho rằng việc đào tạo, bồi dưỡng không mang lợi ích gì. Kết quả này phần nào đã phản ánh một số CBCC chưa thực sự coi trọng, chưa thấy được lợi ích của công tác đào tạo nâng cao trình độ. Vì vậy mỗi cấp chính quyền, đơn vị phải vận động, khuyến khích cán bộ trong đơn vị mình phải tự học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn để phục vụ cho công tác ngày càng tốt hơn và đồng thời mỗi CBCC phải nhận thức sâu sắc rằng do quá trình phát triển của xã hội, của công nghệ, yêu cầu công việc ngày càng cao, đòi hỏi mỗi cá nhân phải bồi dưỡng, bổ sung những kiến thức thiếu và cập nhật kiến thức mới có như vậy mỗi cá nhân mới không bị tụt hậu về kiến thức. Chúng ta muốn cải cách được nền hành chính quốc gia thì mỗi CBCC phải không ngừng rèn luyện phấn đấu nâng cao trình độ chuyên môn của mình một cách thành thạo, chuyên sâu không như bây giờ cái gì chúng ta cũng biết, cái gì cũng làm được nhưng mà kiểm tra ở đâu sai ở đó.

#### *2.5.2.2. Đặc điểm của cán bộ công chức cấp xã*

##### *Sự thiếu hụt về kiến thức*

Qua phân tích thực trạng chất lượng CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ nhận thấy sự thiếu hụt kiến thức, kỹ năng chuyên môn của mỗi CBCC cấp xã có ảnh hưởng trực tiếp đến nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng kiến thức của mỗi cá nhân. Sự thiếu hụt kiến thức của mỗi cá nhân, chức danh là khác nhau dẫn đến nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng kiến thức là khác nhau. Đối với đội ngũ cán bộ cấp xã trên địa bàn huyện Chương Mỹ nhất là cán bộ chuyên trách có vai trò quan trọng trong quá trình lãnh đạo, điều hành đơn vị. Song, trình độ chuyên môn, các kỹ năng của cán bộ còn rất hạn chế. Trình độ lý luận chính trị còn 176/628 người chưa qua đào tạo, chiếm 28%; trình độ quản lý nhà nước còn 599/628 người chưa qua đào tạo; trình độ ngoại ngữ, tin học còn rất yếu kém. Như vậy, nhu cầu về đào tạo,



bồi dưỡng kiến thức về lý luận chính trị, quản lý nhà nước và các kiến thức bổ trợ rất cần thiết.

#### *Độ tuổi công tác*

Độ tuổi công tác ảnh hưởng đến nhu cầu đào tạo, nhất là đối với lĩnh vực đào tạo dài hạn, thông thường thì những người có độ tuổi cao (từ 50 tuổi) trở lên thì họ không có nhu cầu học dài hạn cho dù trình độ chuyên môn của họ mới chỉ dừng lại ở trình độ trung cấp. Độ tuổi CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ trên 50 tuổi chiếm tỷ trọng khá cao: 158/628 người, chiếm 25,3 %. Đây là nhân tố ảnh hưởng rất lớn đến nhu cầu đào tạo CBCC cấp xã của huyện. Nguyên nhân cán bộ có độ tuổi cao họ không có nhu cầu học nữa là do: Cán bộ sắp đến tuổi nghỉ theo chế độ vì vậy họ không cần đào tạo nữa; ở độ tuổi đó kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng nghề nghiệp chuyên môn của họ đạt ở trình độ nhất định. Đối với công việc hiện tại thì họ hoàn thành tốt nhiệm vụ đảm nhận. Cán bộ không nằm trong diện quy hoạch nguồn; sức ì và trách nhiệm về học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, của một bộ phận cán bộ còn hạn chế.

Những cán bộ trẻ cấp xã có nhu cầu đào tạo cao hơn cán bộ có thâm niên bởi một số nguyên nhân sau: xuất phát điểm của họ có trình độ chủ yếu là trung cấp, sơ cấp; kinh nghiệm làm việc chưa nhiều; trình độ chuyên môn chưa sâu để đáp ứng nhu cầu công việc ngày càng đòi hỏi cao nên họ cần học thêm để nâng cao trình độ để tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp.

#### *Trình độ chuyên môn được đào tạo*

Qua thực trạng về trình độ chuyên môn của CBCC cấp xã thì trình độ chuyên môn ban đầu của CBCC ảnh hưởng rất lớn đến việc họ có nhu cầu đào tạo nữa hay không. Những cán bộ cấp xã chưa đạt chuẩn về trình độ chuyên môn đối với mỗi chức danh thì bắt buộc họ phải tham gia học tập, bồi dưỡng để đạt chuẩn về trình độ đối với chức danh đó. Những công chức cấp xã có

trình độ chuyên môn là sơ cấp và trung cấp sẽ có nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng lớn hơn rất nhiều những người có trình độ đại học và cao đẳng bởi vì những người mới có trình độ sơ cấp và trung cấp về lâu dài trong công tác chuyên môn của mình bắt buộc họ phải học thêm, nếu họ không học thêm họ sẽ bị tụt hậu về kiến thức chuyên môn so với các cán bộ khác cùng chức danh đó có trình độ cao hơn.

Những CBCC làm trái chuyên môn, những người muốn chuyển sang làm công việc khác họ cũng muốn phải tự mình tham gia vào các khóa đào tạo, bồi dưỡng bổ sung những kiến thức chuyên môn của lĩnh vực mới.

## **2.6. Đánh giá về đào tạo CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ**

### **2.6.1. Mặt đạt được**

Hội nhập kinh tế quốc tế đã bước vào giai đoạn quan trọng với việc thực hiện các cam kết quốc tế, có ảnh hưởng trực tiếp đến các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội thủ đô nói chung và huyện Chương Mỹ nói riêng. Huyện Chương Mỹ đã xây dựng kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực cho hội nhập kinh tế quốc tế. Vì vậy, đến nay đã có 290 người có trình độ cao đẳng, đại học; 167 người có trình độ trung cấp; 93 người có trình độ sơ cấp.. Song song với đào tạo cán bộ đương chức, các địa phương đã xây dựng kế hoạch đào tạo cán bộ nguồn cho xã, thị trấn; có cả hình thức gửi đi đào tạo đại học.

- Trong những năm qua, công tác đào tạo, bồi dưỡng đã góp phần quan trọng trong việc nâng cao mặt bằng chung về trình độ và năng lực của đội ngũ CBCC; từng bước tiêu chuẩn hoá ngạch, bậc theo quy định của nhà nước; đảm bảo cho công tác quy hoạch gắn liền với nhu cầu sử dụng, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới. Đội ngũ CBCC sau khi được đào tạo nhận thức chính trị vững vàng hơn, hiệu quả công tác được nâng lên rất rõ. Bộ phận CBCC được đề bạt, bổ nhiệm hầu hết phát huy tốt chức trách của mình trên cương vị mới.

- Huyện ủy đã đưa ra Nghị quyết chuyên đề về đào tạo CBCC trong đó có CBCC cấp xã. Các cơ quan tham mưu đã kịp thời bám sát chủ trương của Đảng, Quyết định của Thủ tướng Chính phủ và Nghị quyết của Thành ủy, các Đề án, Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC của UBND Thành phố để xây dựng kế hoạch, đôn đốc, giám sát kiểm tra các địa phương, các đơn vị thực hiện hiệu quả các Kế hoạch đã được cấp có thẩm quyền ban hành.

- Các văn bản của Đảng, chính quyền các cấp về đào tạo CBCC phù hợp với yêu cầu xây dựng nguồn nhân lực cho từng giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Các chính sách được ban hành có giá trị nâng cao nhận thức và ý thức trách nhiệm của huyện ủy; UBND huyện CBCC đã xây dựng được các văn bản điều hành công tác đào tạo CBCC. Trong quá trình thực hiện đều bám sát các văn bản chỉ đạo của cấp trên. Các chính sách quy định của nhà nước, UBND Thành phố HN, Huyện ủy, UBND huyện Chương Mỹ đã tạo được phong trào học tập nâng cao trình độ CBCC của huyện; các quy định về các chuẩn trình độ nhìn chung đã được CBCC quán triệt và thực hiện nghiêm túc.

- Quy mô đào tạo, bồi dưỡng ngày càng tăng; chuyên ngành đào tạo ngày càng phong phú; nội dung chương trình các khóa bồi dưỡng đang dần tập trung về bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ có khả năng đáp ứng nhu cầu đào tạo bồi dưỡng ngày càng lớn của đội ngũ CBCC.

- Hoạt động đào tạo bồi dưỡng đã từng bước nâng cao trình độ, chất lượng, năng lực thực hiện nhiệm vụ, công vụ của đội ngũ CBCC, góp phần tăng cường hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị.

- Tăng cường liên kết trong lĩnh vực đào tạo CBCC trong thời gian qua đã tạo điều kiện thuận lợi cũng như động lực để công tác đào tạo, bồi dưỡng của huyện đạt kết quả tốt. Huyện đã chủ động phối hợp với các cơ sở đào tạo trong và ngoài huyện mở các lớp đại học, trung cấp hệ vừa làm vừa học tại

địa phương đã tạo điều kiện thuận lợi cho CBCC tham gia học tập, nâng cao trình độ.

UBND Thành phố và UBND huyện luôn quan tâm đào tạo đội ngũ CBCC cấp xã ngày càng nhiều theo hướng trẻ hoá và theo quy hoạch nguồn, theo công việc. Nhờ vậy số CBCC sau khi học xong đã có kiến thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và đã phát huy tốt khả năng của mình trong công việc, góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của địa phương.

### **2.6.2. Những hạn chế và nguyên nhân**

Bên cạnh những kết quả nêu trên, công tác đào tạo CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ còn nhiều hạn chế cần khắc phục. Cụ thể là:

*Chưa xây dựng được hệ thống chương trình đào tạo CBCC toàn diện, phù hợp với hệ thống tiêu chuẩn chức danh công chức.*

Hiện tại, hệ thống chương trình đào tạo CBCC chưa toàn diện, chưa phù hợp với hệ thống tiêu chuẩn chức danh, ngạch bậc công chức, còn lạc hậu so với sự phát triển kinh tế - xã hội và nhu cầu bổ sung kiến thức, kỹ năng của học viên.

Chương trình bồi dưỡng do Ban Tuyên giáo Thành uỷ hướng dẫn hàng năm ban hành chậm và cũng chậm được chỉnh lý, bổ sung cho phù hợp với đối tượng và yêu cầu của thực tiễn, gây lúng túng cho công tác xây dựng kế hoạch và làm giảm nhiệt tình, hứng thú học tập của CBCC.

- Nhiều nội dung bồi dưỡng cập nhật ngăn ngày mà huyện được thành phố giao cho thực hiện thuộc khối chính quyền chưa được xây dựng một cách chủ động, có bài bản, khiến cho các cơ sở đào tạo có nhiều lúng túng và không nhất quán trong triển khai thực hiện kế hoạch. Đặc biệt, phần bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ và xử lý tình huống thực tiễn cũng chưa được quan tâm đúng mức.

- Còn thiếu hụt những nội dung cập nhật thông tin, kiến thức về pháp luật, tình hình chính trị, kinh tế, xã hội trong nước và quốc tế.

*Nhiều xã sự gắn kết giữa công tác đào tạo với việc qui hoạch, bố trí, sử dụng công chức thiếu chặt chẽ; cử đối tượng đi đào tạo chưa chuẩn xác.*

- Một số đơn vị, cấp uỷ Đảng chưa xuất phát từ quy hoạch để cử công chức đi đào tạo bồi dưỡng; chưa căn cứ vào kết quả đào tạo bồi dưỡng và đánh giá năng lực để bố trí, sử dụng công chức. Khi thực hiện kế hoạch chiêu sinh, một số đơn vị vẫn còn tình trạng cử CBCC đi đào tạo bồi dưỡng chưa đúng đối tượng, tiêu chuẩn, bằng cấp và chức danh công chức.

- Trong quá trình triển khai thực hiện kế hoạch đào tạo CBCC ở các cấp, một số lớp mở ra còn có sự trùng lặp đối tượng gây lãng phí thời gian và kinh phí, đồng thời tạo nên tâm lý nhàm chán, thiếu hứng thú học tập cho học viên.

- Trong xây dựng kế hoạch đào tạo CBCC vẫn còn tình trạng kế hoạch xây dựng chưa đánh giá được nhu cầu, chưa sát yêu cầu, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị và thực trạng năng lực, trình độ của đội ngũ công chức; chưa quan tâm đào tạo bồi dưỡng công chức có trình độ, năng lực cao trong những lĩnh vực trọng điểm của từng xã, thị trấn.

*Phương thức, hình thức đào tạo cũng như công tác quản lý đào tạo và thực trạng đội ngũ, giảng viên, báo cáo viên chưa theo kịp quá trình đổi mới.*

- Phương thức đào tạo, chủ yếu vẫn nghiêng về đào tạo không tập trung, tại chức, hiệu quả thấp. Phương thức học tập này tuy mang lại hiệu quả học tập cao nhưng ít thực hiện được. Nhiều CBCC có tâm lý ngại đi học tập trung vì lo ngại không được bố trí, sử dụng, mất vị trí công tác sau khi kết thúc khoá học.

- Chưa khai thác triệt để được thế mạnh của từng loại hình đào tạo bồi dưỡng. Hình thức đối thoại trực tiếp, toạ đàm, trao đổi ít được áp dụng. Hình thức nghiên cứu, trao đổi, học tập kinh nghiệm thực tế thường nghiêng về tham quan, ít mang lại hiệu quả thiết thực trong việc gắn lý luận với thực tiễn.

Hình thức đào tạo lại cũng chưa được quan tâm đúng mức, tạo nên tình trạng thiếu hụt về tri thức, đặc biệt là tri thức về kinh tế thị trường, về tiến bộ khoa học công nghệ, các kiến thức về toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế đối với công chức.

- Một số giảng viên, báo cáo viên còn hạn chế về phương pháp, kỹ năng chuyên môn, kiến thức thực tiễn, tri thức khoa học mới nên chất lượng giảng dạy thấp.

- Một số đoàn thể khi mở lớp chỉ chú trọng tới số lượng học viên, ít quan tâm tới mục đích, chất lượng học tập, chưa bám sát tình hình thực tế, gây nhiều khó khăn cho các xã, thị trấn trong bố trí, sắp xếp CBCC đi bồi dưỡng, tập huấn.

*Cơ chế tài chính phục vụ đào tạo CBCC còn những bất cập; việc đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, cung cấp trang thiết bị phục vụ dạy và học còn thiếu đồng bộ.*

- Định mức sử dụng kinh phí mang nặng tính bình quân trên một học viên, mà không chú trọng tới tính chất phức tạp của từng đối tượng, nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng khác nhau đòi hỏi chi phí khác nhau.

- Việc quản lý, sử dụng kinh phí đào tạo CBCC chưa có sự nhất quán. Thông thường, việc tổ chức mở lớp phải áp dụng cùng một lúc nhiều định mức kinh phí. Bản thân từng loại định mức kinh phí khi áp dụng cho các loại lớp cũng có nhiều bất cập, dẫn tới tình trạng lớp thì thừa kinh phí, lớp lại thiếu kinh phí.

- Việc đầu tư trang bị cơ sở vật chất cho các cơ sở đào tạo còn hạn chế. Thiết kế phòng học chưa đạt tiêu chuẩn. Đầu tư trang thiết bị phục vụ dạy và học chưa đồng bộ, thiếu các phương tiện hiện đại để thực hiện đổi mới phương pháp dạy và học. Vì vậy, kết quả đào tạo bồi dưỡng CBCC bị hạn chế.

*Công tác sơ kết, tổng kết, đánh giá thi đua, thực hiện chế độ báo cáo còn nhiều yếu kém*

- Công tác tổng kết, đánh giá thi đua định kỳ và hàng năm chưa thường xuyên, toàn diện và đều khắp. Việc đánh giá đó lại chưa sát thực, còn mang tính hình thức và phiến diện, chưa trở thành động lực khích lệ, động viên tinh thần của đội ngũ cán bộ, giảng viên, khắc phục khó khăn, hoàn thành nhiệm vụ.

- Nội dung đào tạo, bồi dưỡng còn thiếu cân đối giữa việc trang bị trình độ lý luận chính trị với kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ; một số lĩnh vực chưa sâu, còn nhiều lý thuyết, ít kiến thức thực tiễn; chưa quan tâm nhiều đến đào tạo kiến thức quản lý chuyên ngành, lĩnh vực; việc mở các lớp bồi dưỡng theo chuyên đề có phần hạn chế.

- Chất lượng đào tạo (nhất là hệ tại chức) chưa cao; một số công chức đang chạy theo bằng cấp.

- Đào tạo chưa gắn liền với quy hoạch và sử dụng; đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự đồng bộ với yêu cầu chuẩn hoá đội ngũ CBCC.

- Nhận thức của một bộ phận công chức về chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về hội nhập kinh tế quốc tế còn rất mơ hồ, còn coi đó là việc cơ quan, công chức khác có trách nhiệm mà chưa coi đó là nhiệm vụ của tất cả công chức, của các cấp, các ngành, mọi lĩnh vực của đời sống xã hội; số lượng công chức được đào tạo, bồi dưỡng ít, chưa đi vào các lĩnh vực chuyên sâu.

### **Nguyên nhân**

- Số lượng CBCC cấp xã có yêu cầu cần phải được đào tạo lớn, trong khi cơ sở đào tạo, bồi dưỡng hạn chế, thời gian thực hiện ngắn. Hơn nữa, CBCC cấp xã có sự biến động thường xuyên. Mặc dù đã được xác định theo vị trí công việc - cán bộ chuyên trách và công chức chuyên môn, trong đó công chức chuyên môn được xác định là làm việc ổn định, lâu dài, nhưng trên thực tế

qua mỗi nhiệm kỳ việc điều động luân chuyển từ công chức chuyên môn sang đảm nhiệm các chức danh cán bộ chuyên trách vẫn diễn ra khá phổ biến.

- Trình độ kiến thức xuất phát của CBCC cấp xã của huyện nhìn chung là thấp nên quá trình đào tạo phải kéo dài mới có thể đáp ứng được yêu cầu về bằng cấp, trình độ. Trong khi đó, CBCC cấp xã biến động theo nhiệm kỳ và bổ sung mới liên tục, nên để đào tạo đạt quy chuẩn là rất khó khăn, lâu dài.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã chậm được đổi mới. Công tác quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã ở địa phương còn mang tính hình thức, nhất là những xã mới hợp nhất. Việc đầu tư cho công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã còn hạn chế.

- Chế độ, chính sách cho hoạt động đào tạo CBCC cấp xã chưa thật hợp lý. Các cơ sở đào tạo thực hiện quá trình đào tạo trên cơ sở cái mình có nhiều hơn là căn cứ vào yêu cầu của người học. Chương trình, tài liệu đào tạo, có nhiều trùng lặp, nặng về lý thuyết, thiếu sự cập nhật, không đáp ứng được đòi hỏi của thực tiễn. Chính vì vậy mà số lượt đào tạo không nhỏ nhưng hiệu quả, chất lượng đào tạo không cao, trình độ CBCC cấp xã còn nhiều hạn chế.

- Nhận thức về công tác đào tạo đối với CBCC cấp xã của cấp ủy và cơ quan quản lý ở nhiều địa phương và nhận thức về trách nhiệm, trong việc học tập, nâng cao trình độ của nhiều CBCC cấp xã chưa đúng. Nhiều CBCC cấp xã tham gia học tập không phải để hướng tới việc thực hiện tốt hơn nhiệm vụ, công việc được giao mà chủ yếu là để có bằng cấp đủ điều kiện cho việc nâng lương, chuyển ngạch. Vì vậy trong quá trình tham gia đào tạo, bồi dưỡng không thực sự tích cực học tập, nên bằng cấp nhiều nhưng kiến thức, năng lực thực tế không có sự tăng lên tương ứng.



### **CHƯƠNG 3**

## **GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ Ở HUYỆN CHƯƠNG MỸ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

Sau gần 30 năm đổi mới, kinh tế - văn hoá - xã hội ở huyện Chương Mỹ đang phát triển mạnh cả bề rộng và chiều sâu. Quá trình hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng mở rộng. Thực tiễn đang đặt ra những vấn đề mới đòi hỏi công tác đào tạo CBCC nói chung và đào tạo CBCC cấp xã nói riêng phải được đổi mới mạnh mẽ cả về chương trình, nội dung, phương pháp.

Với phương châm chất lượng - thiết thực - hiệu quả, giai đoạn 2011 – 2015 và các năm tiếp theo, đổi mới đào tạo CBCC phải hướng tới mục tiêu xây dựng đội ngũ CBCC "Văn minh - Thanh lịch - Hiện đại", có đủ năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và phẩm chất chính trị, đạo đức đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao phục vụ mục tiêu phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của huyện Chương Mỹ. Từ những lý do trên, Luận văn xin đưa ra một số mục tiêu, phương hướng, giải pháp và kiến nghị như sau:

### **3.1. Mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Chương Mỹ, TP. Hà Nội đến năm 2020**

#### **3.1.1. Mục tiêu chung**

Thực hiện Quyết định số 1374/2011/QĐ - TTg ngày 12/8/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC giai đoạn 2011- 2015, huyện Chương Mỹ đã xác định mục tiêu đào tạo CBCC như sau: *“Xây dựng đội ngũ CBCC 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 xã hội chủ nghĩa tiên tiến, hiện đại”*.

### **3.1.2. Mục tiêu cụ thể đối với cán bộ, công chức cấp xã**

Tập trung đào tạo trung cấp lý luận chính trị, đại học chuyên môn và bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, kỹ năng quản lý, điều hành cho đội ngũ cán bộ chủ chốt; đào tạo trình độ trung cấp chính trị, trung cấp chuyên môn trở lên phù hợp với vị trí việc làm, hình thành thái độ tận tụy phục vụ nhân dân cho công chức chuyên môn; đẩy mạnh bồi dưỡng theo yêu cầu nhiệm vụ cho những người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn và ở thôn, tổ dân phố.

Cán bộ cấp xã thuộc xã miền núi: 100% trình độ học vấn tốt nghiệp THPT, trung cấp lý luận chính trị trở lên, trên 70% có trình độ trung cấp chuyên môn trở lên, trong đó 10% trở lên có trình độ đại học chuyên môn.

Các chức danh cán bộ chủ chốt cấp xã (bí thư, phó bí thư, chủ tịch, phó chủ tịch hội đồng nhân dân, uỷ ban nhân dân) có 100% đạt trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên; có trình độ đại học.

- Đối với công chức cấp xã:

Công chức cấp xã: 100% trình độ trung cấp chuyên môn trở lên; 80% trở lên trình độ trung cấp lý luận chính trị;

- Tuyển chọn, đào tạo, bố trí sử dụng đội ngũ cán bộ trẻ có trình độ đại học chính quy giữ chức vụ lãnh đạo chủ chốt ở xã, phường, thị trấn. Đến năm 2015, mỗi xã, thị trấn đào tạo, bố trí sử dụng được ít nhất từ 03 đến 05 cán bộ có trình độ đại học chính quy, được đào tạo trung cấp, cao cấp lý luận chính trị và bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng lãnh đạo quản lý.

- 100% Chủ tịch, Phó chủ tịch HĐND, UBND được đào tạo, bồi dưỡng trang bị những kiến thức cần thiết về quản lý nhà nước, phương pháp và kỹ năng quản lý, điều hành; công chức cấp xã được bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng quản lý nhà nước theo chức danh công chức; CBCC cấp xã được đào tạo tin học văn phòng.

- Đảm bảo đến năm 2015, 100% CBCC các cấp được đào tạo, bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm vào ngạch, vào vị trí lãnh đạo, quản lý; khoảng 80% - 90% CBCC thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu hằng năm.

- Xây dựng được đội ngũ giảng viên cơ hữu, giảng viên kiêm chức và thỉnh giảng vừa có trình độ lý luận vừa có kiến thức thực tiễn, có năng lực sư phạm đáp ứng yêu cầu công tác đào tạo, bồi dưỡng xây dựng đội ngũ CBCC chuyên nghiệp.

### **Nội dung đào tạo, bồi dưỡng**

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng trang bị kiến thức theo tiêu chuẩn cho cán bộ chuyên trách, công chức cấp xã.

- Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng trang bị kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ cho Chủ tịch HĐND và Chủ tịch UBND cấp xã.

- Đào tạo, bồi dưỡng trang bị kiến thức tin học cho các đối tượng cán bộ chuyên trách cấp xã, ưu tiên đối tượng là Chủ tịch UBND cấp xã.

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức và kỹ năng hoạt động cho đại biểu HĐND các cấp nhiệm kỳ 2011-2015

- Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý. Làm cho việc luân chuyển cán bộ từng bước đi vào nề nếp, thường xuyên, đạt hiệu quả thiết thực, khắc phục khuynh hướng cục bộ, khép kín trong từng đơn vị, từng địa phương.

### **Hình thức đào tạo, bồi dưỡng**

- Đối với công chức, viên chức ngạch chuyên viên và chuyên viên chính trong độ tuổi đều phải qua chương trình đào tạo lại theo qui định của ngạch.

- Đối với công chức, viên chức đang trong thời gian tập sự đều phải qua bồi dưỡng tiền công vụ;

- Đối với số cán bộ trẻ, có triển vọng, lớp cán bộ tạo nguồn cần phải đào tạo cơ bản, toàn diện để có kiến thức cơ bản, có năng lực thực tiễn và có kỹ năng thực hành nhất định để đảm đương được nhiệm vụ đáp ứng yêu cầu về lâu dài.

### ***3.1.3. Nhiệm vụ chủ yếu nhằm tiếp tục đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã***

Để thực hiện tốt các mục tiêu đã đề ra đòi hỏi phải có sự phối hợp đồng bộ giữa các cấp ủy Đảng, chính quyền, các ban ngành chức năng trong huyện về công tác đào tạo bồi dưỡng CBCC nói chung và CC cấp xã nói riêng của huyện Chương Mỹ và thực hiện tốt các nhiệm vụ chủ yếu sau:

#### ***3.1.3.1. Các Phòng, ban ngành và Ủy ban nhân dân các xã, thị trấn***

+ Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo bồi dưỡng CBCC hằng năm, 5 năm của cơ quan đơn vị theo yêu cầu của cơ quan chức năng và chủ động phối hợp với các cơ quan quản lý công tác đào tạo CBCC, các cơ sở đào tạo triển khai thực hiện kế hoạch đào tạo của địa phương, đơn vị đã được phê duyệt;

+ Xây dựng danh mục các chuyên ngành đào tạo, thu hút cán bộ có trình độ đào tạo sau đại học của địa phương, đơn vị mình;

+ Phân công, sử dụng, tạo môi trường làm việc phù hợp cho cán bộ có trình độ sau đại học để cán bộ có điều kiện phát huy năng lực sở trường, chuyên môn đã được đào tạo;

+ Sắp xếp, bố trí thời gian và tạo điều kiện thuận lợi để CBCC tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng.

#### ***3.1.3.2. Phòng Nội vụ huyện***

Tham mưu cho UBND huyện xây dựng các kế hoạch về đào tạo bồi dưỡng CBCC, đề án nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cơ sở gắn với các nội dung về đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã đảm bảo lộ trình chuẩn hoá

CBCC cấp xã theo mục tiêu của huyện đề ra; tổng hợp nhu cầu đào tạo bồi dưỡng của các ban, ngành, các xã, thị trấn trên địa bàn huyện để UBND huyện báo cáo với cơ quan cấp trên xét duyệt.

#### *3.1.3.3. Phòng Tài chính*

+ Chủ trì, phối hợp với Phòng Nội vụ và các cơ quan có liên quan tổng hợp dự toán kinh phí hằng năm báo cáo UBND huyện trình HĐND huyện phê duyệt;

+ Quản lý và cấp phát kinh phí kịp thời; theo dõi, kiểm tra, quyết toán kinh phí theo đúng quy định.

#### *3.1.3.4. Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện*

Cải tạo, sửa chữa, nâng cấp cơ sở vật chất; xây dựng đội ngũ giảng viên giảng dạy các chuyên ngành phù hợp với yêu cầu xây dựng và phát triển đội ngũ CBCC của huyện; phối hợp với cơ quan cấp trên các ban, ngành có liên quan xây dựng, triển khai thực hiện chương trình, giáo trình bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ; bồi dưỡng theo chức danh lãnh đạo, quản lý; đào tạo, bồi dưỡng tối thiểu bắt buộc hằng năm đối với công chức.

### **3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã của huyện Chương Mỹ**

Xuất phát từ mục tiêu, nhiệm vụ chính trị; phát huy các kết quả đã đạt được, khắc phục những hạn chế yếu kém trong công tác đào tạo CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ, Học viên xin được đưa ra một số giải pháp sau:

#### ***3.2.1. Các giải pháp về nhận thức đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã***

- Thống nhất trong nhận thức, trong công tác chỉ đạo, tham mưu và tổ chức thực hiện của các cấp về tính đặc thù của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng CBCC. Đó là một bộ phận của công tác cán bộ, chịu sự chỉ đạo của huyện ủy, UBND huyện; do các cơ quan quản lý, đơn vị sử dụng CBCC chủ động thực

hiện theo một cơ chế mở, có tính cạnh tranh giữa các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng; đồng thời đảm bảo được sự chủ động, quyền được tham gia biên soạn và lựa chọn những chương trình phù hợp với đặc thù công tác, vị trí việc làm của CBCC.

- Quán triệt và nâng cao nhận thức về trách nhiệm, đề cao tinh thần học tập và tự học tập suốt đời của CBCC; xác định rõ việc học tập đáp ứng các tiêu chuẩn trình độ quy định cho các ngạch, chức danh lãnh đạo, quản lý; học tập, rèn luyện để thực hiện có chất lượng, hiệu quả nhiệm vụ, công việc được giao, trước hết, là nhiệm vụ của bản thân người CBCC. Nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội tạo điều kiện và hỗ trợ cho CBCC được trang bị các kiến thức, kỹ năng, phương pháp và kinh nghiệm để nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc.

- Tiếp tục quán triệt sâu sắc tư tưởng chỉ đạo của Đảng về CBCC cấp xã và công tác đào tạo CBCC cấp xã. Những kinh nghiệm thực tiễn cho thấy ở địa phương nào cấp ủy, lãnh đạo quan tâm thì mọi việc đều được triển khai thực hiện có kết quả, công tác đào tạo CBCC cấp xã cũng như vậy.

- Tổ chức tổng kết việc triển khai thực hiện các quyết định số 03/2004/QĐ-TTg và 40/2006/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC và CBCC xã, phường, thị trấn; qua đó tìm ra những nguyên nhân, khó khăn hạn chế ảnh hưởng đến việc thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và việc nâng cao trình độ CBCC cấp xã.

Để giải pháp trên thực hiện một cách có hiệu quả thì các cấp, các ngành, các địa phương cần làm tốt một số vấn đề sau:

- Đẩy mạnh hoạt động tuyên truyền, giáo dục một cách thiết thực để nâng cao nhận thức, tư duy của toàn thể CBCC đối với các hoạt động đào tạo bồi dưỡng.

- Tuyên truyền, giáo dục để giúp CBCC có cách tiếp cận mới đối với các hoạt động đào tạo bồi dưỡng, có nghĩa là khiến họ từ bỏ cách nghĩ cho rằng việc đào là không cần thiết, là một việc làm vô ích khi bản thân đã có một công việc ổn định. Đào tạo bồi dưỡng đem lại nhiều lợi ích cho bản thân mỗi người CBCC; tiếp đó là góp phần xây dựng nền công vụ ngày càng vững mạnh.

- Tuyên truyền giáo dục để giúp CBCC xây dựng niềm tin vào các chế độ chính sách đào tạo bồi dưỡng CBCC. Tức là, việc tuyên truyền, giáo dục giúp họ gạt bỏ sự lo lắng bằng cách khẳng định rằng các chính sách về đào tạo bồi dưỡng là cần thiết và có tác dụng lớn đối với CBCC nói chung và CBCC cấp xã nói riêng khi mà nước ta đang tham gia vào quá trình toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế.

- Tuyên truyền, giáo dục để giúp CBCC hiểu rằng kiến thức là vô hạn, không nên và không được chỉ dừng lại ở trình độ hiện tại. Học tập là để tiếp cận với những cái mới, cái hiện đại. Như Lê Nin đã nói “*Học, học nữa, học mãi*”.

Nếu các giải pháp trên được thực hiện, công tác tuyên truyền, giáo dục đạt hiệu quả thì nhận thức của CBCC được nâng cao. Do đó, các chế độ chính sách, các chương trình, kế hoạch về đào tạo sẽ được triển khai một cách thuận lợi và đạt kết quả cao.

### ***3.2.2. Các giải pháp về quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã***

Thực trạng công tác quy hoạch đào tạo bồi dưỡng CBCC ở huyện Chương Mỹ như đã nêu ở phần thực trạng còn có nhiều bất cập như: đào tạo không gắn với sử dụng gây tốn kém kinh phí của Nhà nước, lãng phí nguồn nhân lực. Do đó cần có các giải pháp về quy hoạch, kế hoạch đào tạo CBCC cấp xã:

- Quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với bố trí, sử dụng sau đào tạo và phải theo chiến lược xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã trong từng thời kỳ; xây dựng đội ngũ cán bộ tham mưu có năng lực đề xuất, xây dựng các chính sách phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội của Thủ đô và của huyện Chương Mỹ.

- Trên cơ sở quy hoạch cán bộ và mục tiêu của huyện về công tác đào tạo bồi dưỡng CBCC, các phòng, ban, ngành của huyện và các xã, thị trấn xây dựng chiến lược và quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cụ thể giai đoạn 2011-2015 và đến năm 2020 của đơn vị, địa phương mình.

- Các cơ quan Đảng, tổ chức chính trị-xã hội, các Phòng, Ban, ngành và UBND các xã, thị trấn xây dựng quy hoạch đào tạo cán bộ có trình độ sau đại học ở trong và ngoài nước; quy hoạch đào tạo lý luận chính trị và có kế hoạch cụ thể trong việc triển khai thực hiện các chế độ bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý và bồi dưỡng tối thiểu bắt buộc hằng năm đối với công chức.

- Đẩy mạnh việc quy hoạch CBCC cấp xã, gắn việc quy hoạch với công tác đào tạo, bồi dưỡng. Xây dựng và thực hiện tiêu chuẩn hóa CBCC cấp xã làm căn cứ để thực hiện công tác đào tạo, CBCC cấp xã sát với tình hình thực tiễn.

Để làm tốt giải pháp trên cần chú ý:

Việc xây dựng quy hoạch đào tạo công chức từ năm 2011 đến 2015 phải trên cơ sở đánh giá đúng thực trạng, khả năng đáp ứng của đội ngũ công chức, cán bộ chủ chốt đương chức và dự bị kế cận trước yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của huyện Chương Mỹ và nhiệm vụ của các xã, thị trấn; bám sát tiêu chuẩn ngạch, bậc, chức danh công chức. Đặc biệt phải gắn đào tạo, bồi dưỡng với bổ nhiệm, sử dụng, đánh giá, luân chuyển, bố trí công chức. Các cấp uỷ đảng và chính quyền không giới thiệu đề bầu cử, đề bạt, bổ nhiệm



những công chức ngại học tập, không tích cực cập nhật kiến thức, chưa đủ trình độ học vấn, lý luận, chuyên môn, nghiệp vụ hoặc chưa đáp ứng theo yêu cầu về tiêu chuẩn chức danh công chức. UBND huyện hàng năm cần tiến hành khảo sát nhu cầu đào tạo cho từng chức danh để xây dựng kế hoạch đào tạo cho phù hợp ( *Phụ lục 2*).

- Xác định biên chế đội ngũ CBCC của các xã, thị trấn; điều tra rà soát từng đối tượng có nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của từng địa phương trong huyện, căn cứ vào đó để xây dựng quy hoạch CBCC có nhu cầu đào tạo bồi dưỡng hàng năm hoặc dài hạn để phân bổ chỉ tiêu. Làm tốt công tác này hoạt động đào tạo bồi dưỡng mới đem lại hiệu quả, đào tạo bồi dưỡng mới đúng địa chỉ, tránh sự trùng lặp không đem lại kết quả trong học tập.

- Các ngành chức năng của huyện phối hợp chặt chẽ, thống nhất trong chỉ đạo, hướng dẫn các xã, thị trấn xây dựng, tổ chức kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC của địa phương, đồng thời làm tốt việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức chung của huyện. UBND huyện sớm nghiên cứu và xây dựng nội dung, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức chuyên trách cấp xã.

- Huyện ủy, UBND huyện chỉ đạo các phòng, ban có liên quan tới công tác đào tạo; Đảng ủy, UBND các xã, thị trấn chỉ đạo cán bộ làm công tác đào tạo, bồi dưỡng làm tốt công tác xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, đảm bảo đúng đối tượng, nội dung chương trình và thời gian quy định; thường xuyên quan tâm, giám sát, kiểm tra, sơ kết, tổng kết và rút kinh nghiệm việc thực hiện kế hoạch, tổ chức mở lớp.

- Việc xây dựng kế hoạch phải dựa trên các cơ sở sau:

+ Phải dựa vào cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức hiện tại, so với cơ cấu chuẩn và có kế hoạch chuyển dịch cơ cấu để thấy hiện tại đội ngũ cán bộ, công chức thừa loại nào, thiếu loại nào, các bước đi để tạo nguồn bù vào các

loại thiếu, có kế hoạch tuyển chọn, thu hút cán bộ từ ngoài địa phương về, đào tạo bồi dưỡng tại chỗ hoặc chủ động gửi đi đào tạo bồi dưỡng ở nơi khác.

+ Dựa vào kết quả đánh giá CBCC hiện tại để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cập nhật. Tránh tình trạng cơ cấu thì có nhưng chất lượng lại không có.

+ Xác định tầm nhìn mục tiêu chiến lược về đào tạo của địa phương để nghiên cứu xây dựng các hình thức đào tạo, bồi dưỡng CBCC cho phù hợp.

- Tăng cường triển khai kiểm tra công tác đào tạo, bồi dưỡng ở các đơn vị và thường xuyên tổ chức các cuộc trao đổi kinh nghiệm học tập lẫn nhau giữa các đơn vị quản lý đào tạo và các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

- Từng bước hiện đại hóa quy trình lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. Hình thành hệ thống kiểm tra đánh giá sau đào tạo. Định kỳ tiến hành kiểm tra khảo sát trình độ, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của đội ngũ cán bộ, công chức làm cơ sở cho việc xác định kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Làm tốt công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cơ sở sẽ sớm khắc phục, tiến tới chấm dứt tình trạng những người hưu trí, mất sức lao động, quá tuổi lao động vẫn tiếp tục tham gia làm việc trong bộ máy của hệ thống chính trị ở cơ sở, trở thành cán bộ, công chức cơ sở.

### ***3.2.3. Các giải pháp về cơ chế, chính sách và tài chính***

Hệ thống chính sách là công cụ điều tiết thực sự quan trọng, thúc đẩy, tạo động lực cho sự phát triển; hoặc kìm hãm, triệt tiêu các động lực của sự phát triển. Với sự nghiệp đào tạo, bồi dưỡng CBCC thì một hệ thống chính sách đúng, hợp lý sẽ khơi dậy được tính tích cực, sáng tạo của mọi cá nhân từ cán bộ, công chức, giáo viên đến học viên. Vì vậy, cần phải xây dựng hoàn thiện hệ thống chính sách đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức góp phần phát

triển sự nghiệp đào tạo, nâng cao chất lượng đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Các giải pháp về cơ chế, chính sách bao gồm:

- Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện hệ thống thể chế, cụ thể hóa chủ trương, chính sách của Đảng về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nói chung; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã nói riêng phù hợp với yêu cầu, tình hình mới, trọng tâm chú trọng đến các chính sách hỗ trợ đối với các đối tượng được cử đi đào tạo, bồi dưỡng nhất là các đối tượng ở vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số có nhiều khó khăn.

- Rà soát cơ chế, chính sách hiện hành về hỗ trợ cho CBCC đi học, chính sách luân chuyển thu hút cán bộ để sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành cơ chế, chính sách mới đáp ứng yêu cầu của công tác đào tạo, bồi dưỡng, phù hợp với tình hình thực tế và khả năng ngân sách của huyện.

- Bổ sung chính sách khuyến khích người dạy tiếp tục học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: Học sau đại học, học thêm các chuyên ngành cần thiết cho giảng dạy của cơ sở đào tạo.

- Chính sách ưu tiên bố trí, sử dụng và đãi ngộ đối với CBCC cấp xã sau khi đào tạo.

- Về tài chính: tăng cường đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng CBCC; thu hút và đa dạng hóa nguồn kinh phí hợp pháp cho đào tạo, bồi dưỡng.

Để thực hiện các giải pháp này phải tiến hành đồng thời hai nội dung cơ bản, một mặt tiến hành rà soát, sửa đổi, bổ sung hoặc bãi bỏ những quy định không còn hợp lý, chồng chéo sai với quy định hoặc cấp ban hành không đúng thẩm quyền. Mặt khác tổ chức nghiên cứu, xây dựng và ban hành những văn bản mới theo đúng chức năng, thẩm quyền được giao.

**3.2.4. Hoàn thiện hệ thống các quy chế đào tạo, cơ sở vật chất đảm bảo tính đồng bộ, thống nhất trong tổ chức và quản lý đào tạo.**

Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý đào tạo, bồi dưỡng có đủ năng lực tham mưu, quản lý và tổ chức thực hiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng CBCC trong từng giai đoạn, với điều kiện, chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan đơn vị và nhu cầu của đội ngũ CBCC.

- Rà soát lại các quy chế đào tạo, hoàn thiện sửa đổi các quy chế đào tạo cho phù hợp với mục tiêu, yêu cầu của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hiện nay.

- Đảm bảo tính đồng bộ, thống nhất trong hệ thống các quy chế đào tạo do Học viện chính trị hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Học viện hành chính quốc gia, Ban tư tưởng văn hóa trung ương, các trường cấp bộ, ngành ban hành, khắc phục sự không thống nhất giữa các quy chế, gây khó khăn cho các cơ sở đào tạo.

- Tổ chức các lớp học theo chức danh cán bộ, ngạch bậc công chức và theo lĩnh vực công tác.

+ Tổ chức chiêu sinh mở lớp cho từng loại đối tượng cán bộ, công chức: Mở lớp theo chức danh cán bộ: Lớp dành cho bí thư, cho chỉ tịch UBND,...

+ Mở lớp theo ngạch, bậc công chức: Lớp cho công chức ngạch chuyên viên, ngạch cán sự, trưởng thôn, bản, lớp cho cán bộ hành chính văn phòng.

+ Mở lớp theo ngành: Lớp cho cán bộ ngành địa chính xây dựng, ngành tài chính- kế toán....

+ Mở lớp cho cán bộ đoàn thể: Lớp cho cán bộ hội phụ nữ, đoàn thanh niên...

Mở các lớp như thế này sẽ tập trung hơn cho việc thống nhất lý luận và thực tế trong giảng dạy và học tập, nâng cao chất lượng đào tạo.

- Thực hiện đúng việc chiêu sinh CBCC tham gia các lớp hệ đào tạo tại chức và tập trung, các lớp hệ bồi dưỡng.

- Tiếp tục đổi mới tổ chức đào tạo tại chức cho cán bộ đương chức đã có thời gian công tác khá lâu, nhiều tuổi, tập trung chỉ đạo, tổ chức các lớp đào tạo tập trung cho cán bộ trẻ, cán bộ dự nguồn.

- Tăng cường mở lớp bồi dưỡng chuyên đề, nghiệp vụ công tác cho CBCC cần được cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ nghiệp vụ.

- Tổ chức đào tạo có địa chỉ, đào tạo theo yêu cầu thực tế về công tác cán bộ của mỗi địa phương, mỗi ngành, mỗi đoàn thể, không đào tạo ô ạt, tràn lan, hình thức.

- Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng trang bị kỹ năng, phương pháp điều hành cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng CBCC, đặc biệt là Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện.

- Đổi mới phương thức quản lý đào tạo:

- + Đổi mới việc chỉ đạo quản lý chương trình, nội dung đào tạo, tạo điều kiện cho các cơ sở đào tạo phát huy được tính chủ động, sáng tạo trong việc triển khai chương trình đào tạo.

- + Thực hiện kết hợp giữa giáo viên và cán bộ quản lý lớp, giữa khoa và phòng đào tạo trong quản lý đào tạo.

- + củng cố, tăng cường các cơ quan chức năng quản lý đào tạo. Thành lập bộ phận tham mưu về công tác đào tạo cán bộ từng cấp. Bộ phận này nằm trong cơ quan tổ chức cán bộ cùng cấp. Phải có người phụ trách và theo dõi công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC, không khoán trắng cho các cơ sở đào tạo. Cơ quan chức năng theo dõi đào tạo cần thường xuyên quan hệ trực tiếp với các cơ sở đào tạo CBCC để lập kế hoạch đào tạo bồi dưỡng CBCC hàng năm,

theo dõi số CBCC đang được đào tạo, bồi dưỡng và có kế hoạch sử dụng sau đào tạo gắn đào tạo với sử dụng.

- Các cơ sở đào tạo cần tổ chức lại bộ phận quản lý đào tạo, đổi mới phương thức quản lý dạy và học.

#### *Về cơ sở vật chất*

Cơ sở vật chất của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng CBCC có ý nghĩa rất quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng và hiệu quả các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng CBCC. Cơ sở vật chất kĩ thuật là một trong những căn cứ để xây dựng kế hoạch mở lớp, chương trình hoạt động của cơ sở mở lớp, là điều kiện vật chất cho việc đổi mới phương thức, phương pháp giảng dạy và học tập, nâng cao trình độ của giáo viên và tạo điều kiện cho học viên tự học tập, rèn luyện, tăng cường hoạt động quản lý đào tạo. Tiếp tục củng cố hoàn thiện và tăng cường cơ sở vật chất cho các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng tăng về nhiệm vụ giảng dạy, học tập, nghiên cứu khoa học; đầu tư trang thiết bị dạy và học đáp ứng yêu cầu dạy, học theo phương pháp tiên tiến. Trước mắt, thực hiện việc liên kết đào tạo đại học với các cơ sở đào tạo có chất lượng cao để mở lớp đào tạo đại học tại huyện tạo điều kiện thuận lợi để CBCC tham gia học tập.

- Sớm xây dựng các tiêu chí về tiêu chuẩn đối với phòng học, cơ sở đào tạo phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra và đối tượng học viên là cán bộ, công chức. Tránh tình trạng đầu tư xây dựng lớp học, cơ sở đào tạo cán bộ, công chức chắp vá, thiếu đồng bộ không khoa học. Việc đầu tư cho các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức phải được xác định là nhiệm vụ thường xuyên và mang tính ổn định lâu dài.

- Xây dựng cơ sở vật chất của cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo hướng hiện đại đồng bộ, tiện nghi.

- Cơ sở vật chất phải đáp ứng tốt nhất cho việc nâng cao chất lượng đào tạo, đồng thời là cơ sở để đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy, học tập, đổi mới phương thức đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức.

- Thực hiện đầu tư cơ sở vật chất mới hiện đại, đồng bộ, đồng thời kế thừa hoàn thiện cơ sở vật chất cũ cho phù hợp với điều kiện mới của công tác đào tạo.

- Nâng cấp mở rộng thư viện đáp ứng nhu cầu của giảng viên và học viên. Thư viện cần có đủ giáo trình, phong phú về tài liệu bổ trợ sách tham khảo, báo và tạp chí để giáo viên và học viên sử dụng tham khảo, nghiên cứu trong quá trình giảng dạy và học tập.

- Thư viện cần phải được tổ chức khoa học, thuận tiện, có phòng đọc sách báo rộng rãi, thoáng mát để giáo viên và học viên đến nghiên cứu, tìm hiểu thông tin qua sách báo, tạp chí đây chính là nguồn tư liệu thực tế rất quý nhằm phục vụ cho giảng dạy và nghiên cứu.

- Thư viện cần phải thường xuyên được bổ sung giáo trình, tài liệu bảo đảm cập nhật đủ tư liệu, thông tin cần thiết. Nhằm đổi mới cách dạy, cách học tạo ra môi trường tự học tập cho giảng viên, học viên là rất quan trọng.

- Xây dựng quy hoạch tổng thể về cơ sở vật chất của các cơ sở đào tạo.

+ Xây dựng cơ sở vật chất phải được bắt đầu bằng quy hoạch tổng thể. Căn cứ vào phương hướng phát triển công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, những đòi hỏi khách quan của sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa mà tiến hành quy hoạch tổng thể về cơ sở vật chất.

+ Dựa vào quy hoạch tổng thể mà xây dựng kế hoạch đầu tư, phát triển theo từng giai đoạn, bảo đảm tính liên tục trong đào tạo cán bộ, không vì việc đầu tư xây dựng cơ sở vật chất mà ảnh hưởng đến tiến độ và chất lượng đào tạo.

### **3.2.5. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên**

- Xây dựng đội ngũ giảng viên có cơ cấu hợp lý, có trình độ lý luận và kiến thức thực tiễn, kiến thức và kinh nghiệm quản lý nhà nước.

- Tăng cường việc xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên đủ về số lượng, có kiến thức chuyên môn sâu, kiến thức thực tiễn phong phú và phương pháp sư phạm làm công tác đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức cấp xã; tăng cường xây dựng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng, giảng viên kiêm chức, coi đội ngũ giảng viên này là nguồn lực cơ bản trong việc bồi dưỡng kỹ năng, phương pháp và truyền thụ kinh nghiệm thực hiện nhiệm vụ, công vụ cho CBCCC; quan tâm xây dựng đội ngũ giảng viên cơ hữu và kiêm chức cho Trung tâm bồi dưỡng chính trị huyện cả về số lượng và chất lượng.

+ Số lượng giảng viên phải phù hợp với quy mô đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức. Khắc phục tình trạng giáo viên hiện nay quá mỏng, trong khi quy mô giảng dạy khá lớn, mỗi giáo viên phải đảm nhận khối lượng giờ dạy gấp nhiều lần so với định mức giờ giảng nghĩa vụ hàng năm. Một lượng giáo viên phù hợp sẽ tạo điều kiện cho giáo viên có thời gian nghiên cứu lý luận, tổng kết thực tiễn và rèn luyện kỹ năng phương pháp giảng dạy, nâng cao chất lượng giảng dạy.

+ Cơ cấu giảng viên chuyên ngành phù hợp với các môn học và với quy mô giảng dạy các môn học trong tổng thể chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Thực hiện quy định giảng viên được đào tạo cơ bản về chuyên ngành khoa học nào sẽ đảm nhận giảng dạy các nội dung môn học đó. Khắc phục tình trạng giảng viên giảng dạy những chuyên ngành chưa hề được đào tạo cơ bản. Có vậy họ mới tập trung vào nâng cao trình độ chuyên môn thông qua giảng dạy và thông qua nghiên cứu khoa học tổng kết thực tế.

+ Một cơ cấu giảng viên hợp lý còn xác lập cơ cấu và quan hệ chuyên môn chặt chẽ giữa các giảng viên chuyên nghiệp của các cơ sở đào tạo và



giảng viên kiêm chức. Đội ngũ giảng viên chuyên nghiệp của các cơ sở đào tạo phải đảm bảo về số lượng, phát triển về chất lượng chuyên môn và năng lực giảng dạy phù hợp với yêu cầu đào tạo cán bộ, công chức hiện đại. Đồng thời cần thiết phải xây dựng được đội ngũ giảng viên kiêm chức là cán bộ lãnh đạo, quản lý và cán bộ nghiên cứu của các ban, sở, ngành, đoàn thể của thành phố, của huyện. Chính đội ngũ giảng viên kiêm chức này sẽ làm tăng tính thực tiễn trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, khắc phục được nhược điểm lớn hiện nay trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là nặng về lý luận, hạn chế về thực tiễn nghiệp vụ.

+ Thực hiện tiêu chuẩn hóa giảng viên. Giảng viên của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức phải đạt được những tiêu chuẩn quy định trong các quy chế giảng viên, quy chế đào tạo theo ngạch bậc giảng viên, bao gồm tiêu chuẩn trình độ chuyên môn, nghiệp vụ giảng dạy, tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức và năng lực nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tế. Xây dựng những quy định cụ thể cho việc thực hiện tiêu chuẩn hóa đội ngũ giảng viên.

+ Nâng cao chất lượng chính trị của đội ngũ giảng viên. Đó là tư tưởng chính trị, đạo đức công chức, ý thức đầy đủ tư cách, trách nhiệm của người giảng viên. Giảng viên phải là người giác ngộ đầy đủ sâu sắc chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Từ đó chuyển thành ý chí, tình cảm trong việc giảng dạy lý luận chính trị cho đối tượng học viên là cán bộ, công chức. Người giảng viên phải xác định rõ vinh dự và trách nhiệm của mình trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Giảng viên tại các cơ sở đào tạo phải là đảng viên Đảng cộng sản Việt Nam. Những giảng viên trẻ mới được tuyển dụng từ các trường đại học phải có ý thức tự giác, tích cực phấn đấu trở thành đảng viên.

+ Nâng cao tri thức khoa học và trình độ hiểu biết nghiệp vụ công tác về các môn học đang được giảng dạy trong các cơ sở đào tạo cán bộ, công chức.

+ Giảng viên phải luôn được đi bồi dưỡng, tập huấn nhằm nâng cao trình độ nghiệp vụ giảng dạy, sử dụng linh hoạt và có hiệu quả các phương pháp giảng dạy hiện đại trao đổi rút kinh nghiệm chuyên môn nghiệp vụ, được đầu tư, hỗ trợ cho việc đổi mới phương pháp giảng dạy.

+ Cần phải tổ chức thao giảng thường xuyên để tạo điều kiện cho việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên. Qua thao giảng giảng viên học tập được các kinh nghiệm giảng dạy của đồng nghiệp, trao đổi kinh nghiệm hỗ trợ nhau nâng cao kỹ năng về sư phạm.

+ Các cơ sở đào tạo phải có kế hoạch đào tạo và đào tạo lại đội ngũ giảng viên, để thực hiện chuẩn hóa đội ngũ này theo những yêu cầu cụ thể nhất định. Căn cứ vào tiêu chuẩn ngạch, bậc, tình hình thực tế trình độ, năng lực của giảng viên và yêu cầu phát triển sự nghiệp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong những năm tới mà xây dựng kế hoạch đào tạo, đào tạo lại đội ngũ giảng viên.

+ Xây dựng quy định về tổ chức, quản lý hoạt động đào tạo, đào tạo lại đội ngũ giảng viên, có kế hoạch đào tạo sau đại học, xây dựng giảng viên giỏi đứng đầu của các môn học, có kế hoạch biện pháp cụ thể để giảng viên tự học tập, giúp đỡ lẫn nhau nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

+ Đổi mới việc tuyển dụng giảng viên trẻ, có kế hoạch và biện pháp cụ thể để bồi dưỡng họ nhanh chóng trưởng thành trong hoạt động giảng dạy.

### ***3.2.6. Hoàn thiện các chương trình, nội dung đào tạo CBCC cấp xã***

Chương trình nội dung đào tạo CBCC là cốt lõi của công tác đào tạo bồi dưỡng CBCC là cần thiết bắt nguồn từ chính yêu cầu trực tiếp khách quan

của công tác cán bộ, xây dựng đội ngũ công chức đáp ứng cho sự phát triển sâu rộng của sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước.

Đổi mới hoàn thiện chương trình, nội dung đào tạo phải dựa vào căn cứ sau:

Một là, Căn cứ vào nhu cầu đội ngũ cán bộ, công chức phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước.

Hai là, căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh cán bộ, tiêu chuẩn ngạch công chức. Phải căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh cán bộ và ngạch công chức mà có nội dung, chương trình phù hợp. Một nội dung chương trình phù hợp góp phần hình thành nên phẩm chất, năng lực gắn với tiêu chuẩn, chức danh cụ thể cán bộ, công chức.

Ba là, dựa vào đặc điểm công tác, nhiệm vụ của cán bộ, công chức. Trong xây dựng chương trình, nội dung phải xem xét toàn diện đặc điểm công tác, nhiệm vụ trình độ của cán bộ, công chức mà xây dựng cơ cấu chương trình nội dung và phương thức đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp, hiệu quả.

Bốn là, quán triệt phương châm lý luận liên hệ với thực tiễn: Đổi mới nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cần quán triệt phương châm lý luận gắn liền với thực tế, học đi đôi với hành, bảo đảm hiệu quả và thiết thực. Chương trình nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải kết hợp nâng cao nhận thức lý luận, trang bị kiến thức nghiệp vụ kỹ năng thực hành và nâng cao tổ chất chính trị, phẩm chất đạo đức cho cán bộ, công chức.

- Phương hướng đổi mới chương trình nội dung đào tạo:

+ Đổi mới chương trình nội dung đào tạo bồi dưỡng theo hướng đào tạo nghiệp vụ lãnh đạo quản lý gắn với cương vị và chức danh cán bộ, công chức. Muốn vậy cơ cấu chương trình cần thiết được hình thành 3 khối kiến thức: Kiến thức lý luận cơ bản, kiến thức nghiệp vụ chuyên ngành và kiến thức bổ trợ. Kết cấu thời gian đào tạo thành 2 phần: Phần học các môn học

cơ bản, cơ sở. Đây là phần học đào tạo chung cho các loại đối tượng học viên. Phần học chuyên ngành về chuyên môn nghiệp vụ. Căn cứ vào quy hoạch cán bộ của các cơ sở cử người đi học mà tổ chức các lớp đào tạo chuyên ngành.

+ Đổi mới chương trình nội dung đào tạo còn bao hàm hoàn thiện nội dung giảng dạy phù hợp thực tế phát triển của lý luận và thực tiễn. Trong mỗi chuyên đề bài giảng học viên phải tiếp cận với những phát triển mới của lý luận với những kiến thức thực tiễn mới. Giải quyết được mối quan hệ giữa giáo trình và sự phát triển mới của lý luận, thực tiễn.

### *3.2.6.1. Về các loại hình đào tạo, bồi dưỡng*

Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã hiện nay đang công tác trong nhiều lĩnh vực khác nhau, tại nhiều cơ quan, tổ chức và các địa phương khác nhau với nhiệm vụ tính chất công việc khác nhau, điều kiện để tham gia vào quá trình đào tạo, bồi dưỡng cũng khác nhau. Để tăng cường chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cần thiết phải mở rộng và đa dạng hóa các loại hình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

### *3.2.6.2 Về phương pháp giảng dạy*

Đổi mới phương pháp giảng dạy là hoàn thiện hệ thống những nguyên tắc, cách thức phối hợp hoạt động chung giữa giảng viên và học viên nhằm thực thi hiệu quả quá trình dạy học, giúp học viên lĩnh hội đầy đủ, sâu sắc những nội dung đào tạo, đạt được mục đích đào tạo đã đề ra.

- Đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng học viên là chủ thể, giảng viên đóng vai trò chủ đạo, phát huy tính tích cực, chủ động, hứng thú của học viên trong học tập.

- Sử dụng linh hoạt thích hợp các phương pháp giảng dạy hiện đại, kết hợp phương pháp giảng dạy hiện đại với phương pháp giảng dạy truyền thống để nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ, công chức.

- Áp dụng các tiến bộ khoa học công nghệ vào giảng dạy.

- Tăng cường đối thoại trong giảng dạy, tạo lập những tình huống điển hình đặc trưng cho các nội dung giảng dạy, nâng cao ý nghĩa tính thiết thực của kiến thức trong học tập của học viên. Thực hiện giảng dạy thống nhất được lý luận với thực tiễn, lý thuyết với nghiệp vụ thực hành.

### **3.2.7. Các giải pháp khác**

- Đổi mới phương thức đào tạo, bồi dưỡng, từ đào tạo, bồi dưỡng theo chỉ tiêu sang đào tạo, bồi dưỡng theo nhu cầu, đào tạo, bồi dưỡng theo đơn đặt hàng; gắn việc đào tạo với việc sử dụng để sớm nâng được tỷ lệ đạt chuẩn cán bộ, công chức cấp xã trong thời gian tới.

- Xây dựng hệ thống bảng mô tả công việc ở từng vị trí việc làm làm cơ sở xác định hệ thống năng lực cần có để từ đó xác định nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng sát hợp.

- Chất lượng đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức được xác định thông qua hệ thống đánh giá kết quả học tập rèn luyện qua kiểm tra, thi, thu hoạch và đánh giá hiệu quả sau đào tạo bằng chất lượng công việc sau khi tham gia đào tạo bồi dưỡng. Vì vậy, để nâng cao hiệu quả của công tác ĐTBC CBCC cấp xã cần đánh giá kết quả học tập, rèn luyện theo hướng:

+ Đổi mới tổ chức kiểm tra, thi đảm bảo đánh giá khách quan, công bằng phản ánh đúng quá trình học tập rèn luyện của mỗi học viên.

+ Xác định đúng đắn mục đích kiểm tra, thi là một lần học viên tổng hợp những kiến thức đã được tiếp nhận trong quá trình đào tạo và nâng lên thành cơ sở, chuẩn mực cho xem xét, luận giải và tổ chức thực tế công tác của học viên. Đồng thời qua kiểm tra, thi để đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của học viên.

+ Quản lý chặt chẽ tất cả các khâu trong tổ chức kiểm tra, thi, từ ra đề tổ chức kiểm tra, thi đến chấm thi, kiểm tra.

+ Đề thi phải rõ ràng chặt chẽ, chính xác, nội dung phải bao quát được những vấn đề cơ bản của môn học và vấn đề sinh động của hiện thực thực tiễn, mục đích là phải phát huy được tính sáng tạo của học viên trong nhận thức và vận dụng lý luận vào thực tiễn phát triển kinh tế, văn hóa, chính trị xã hội và thực tế công tác, dung lượng đề thi phải phù hợp với thời gian làm bài.

+ Coi thi, kiểm tra phải nghiêm túc theo đúng nội quy thi. Chấm thi, kiểm tra phải có đáp án, các vòng chấm thi phải được độc lập, bình đẳng, bảo đảm công bằng, chính xác.

- Tổ chức thực hiện đánh giá việc rèn luyện, tu dưỡng của học viên về tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức.

+ Nhận thức đúng đắn việc đánh giá học viên về rèn luyện tu dưỡng tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức là cần thiết thuộc mục tiêu của đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức.

+ Xây dựng hệ tiêu chuẩn đánh giá trên tất cả các hoạt động của học viên trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng, nhận thức chính trị, tư tưởng phẩm chất, tư cách của người cán bộ, công chức qua học tập, ý thức tổ chức kỷ luật, thực hiện nội dung, quy định trong học tập, tinh thần tiên phong gương mẫu, ý thức dân chủ, tự phê bình và phê bình trong học tập.

+ Kết phối hợp chặt chẽ giữa ban cán sự lớp và chủ nhiệm lớp, chủ nhiệm lớp và giảng viên, phòng đào tạo và các khoa trong việc đánh giá sự rèn luyện, tu dưỡng của học viên.

*- Đánh giá hiệu quả sau đào tạo*

Đánh giá hiệu quả sau đào tạo là thực sự cần thiết nhằm xem xét giá trị thực tế của đào tạo ở cơ sở đào tạo đối với cán bộ, công chức trong việc thực hiện nhiệm vụ, công vụ của mình. Qua đó mà cơ sở đào tạo nghiên cứu, tổng kết để điều chỉnh, hoàn thiện chương trình nội dung và đổi mới phương thức

đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đổi mới phương pháp giảng dạy, nâng cao chất lượng đào tạo.

+ Đánh giá được năng suất, chất lượng, hiệu quả công tác của CBCC sau khi đi học về so với trước khi đi học, phân tích được các nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân thuộc về việc đào tạo, bồi dưỡng CBCC.

+ Tổng hợp được kết quả sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm, nâng ngạch và luân chuyển cán bộ công chức sau khi học.

+ Xây dựng quy chế đánh giá kết quả đào tạo sau khi học, cơ chế phối hợp giữa cơ sở đào tạo với cơ quan quản lý, sử dụng CBCC với cấp ủy các cấp.

Có thể nói nhu cầu, mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng CBCC nói chung và CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ trong giai đoạn hiện nay là rất cấp bách. Chương Mỹ muốn có một đội ngũ CBCC cấp xã lớn mạnh, chuyên nghiệp để thực hiện tốt các mục tiêu nhiệm vụ mà huyện đề ra là từ nay đến năm 2015 và tầm nhìn đến năm 2020 huyện Chương Mỹ trở thành một huyện công nghiệp hiện đại, văn minh thì cần phải thực hiện đồng bộ các giải pháp trên trong công tác đào tạo bồi dưỡng CBCC cấp xã.

### **3.3. Đề xuất và khuyến nghị**

#### **3.3.1. Đề xuất**

- Sớm ban hành các văn bản quy phạm pháp: Chính phủ cần sớm ban hành các văn bản về nhóm đối tượng áp dụng một số nội dung của Luật CBCC như: Nghị định về tiêu chuẩn, về việc liên thông công chức cấp xã; Nghị định về tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã. Sau khi định ban hành các Bộ, ngành trung ương cần sớm ban hành các thông tư hướng dẫn để các địa phương sớm thực hiện các chính sách.

- Cải cách chế độ hỗ trợ đối với hoạt động đào tạo bồi dưỡng CBCC xã, phường, thị trấn. Do đặc điểm của đội ngũ công chức cấp xã, không nên chỉ

quy định cứng về kinh phí đào tạo bằng nguồn ngân sách Nhà nước cấp mà cần được bổ sung điều chỉnh (phần mềm) bằng việc trích phần từ các khoản tiết kiệm chi phí thường xuyên theo cơ chế khoán thu, chi ngân sách và tự chủ tài chính ở cơ sở, các quỹ ... Phần mềm này vừa có tác dụng động viên, khuyến khích cán bộ, công chức cấp xã vừa cho phép khắc phục những bất hợp lý của chế độ, chính sách chung.

- Xây dựng và thực hiện các chương trình, đề án về tăng cường năng lực thực thi nhiệm vụ cho CBCC cấp xã, nhất là chương trình bồi dưỡng kỹ năng, cập nhật kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ cho công chức cấp xã.

- Sửa đổi, bổ sung quy trình ban hành các văn bản quy phạm pháp luật đối với cán bộ, công chức cấp xã: Khắc phục tình trạng Bộ, ngành nào cũng tham mưu cho Trung ương, Quốc hội, Chính phủ ban hành các quy định về chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã, trong đó có chế độ chính sách đối với đào tạo bồi dưỡng CBCC cấp xã, không đảm bảo tính hợp hiến, hợp pháp và tính thống nhất của các văn bản trong hệ thống pháp luật hiện hành.

### **3.3.2. Khuyến nghị**

#### **3.3.2.1. Đối với Đảng, Nhà nước**

- Cần ra Nghị quyết riêng về hệ thống chính sách đào tạo CBCC trong đó có CBCC cấp xã. Trong hệ thống chính sách này cần có chủ trương thống nhất, đồng bộ từ mục tiêu, quan điểm, nội dung đến giải pháp thực hiện chính sách đào tạo CBCC cấp xã; trong chính sách đào tạo CBCC nói chung cần có phần tách riêng nói cụ thể về chính sách cán bộ đối với CBCC cấp xã. Bởi vì họ đang từng ngày, từng giờ trực tiếp cùng với nhân dân góp phần quan trọng cho sự thành công sự nghiệp đổi mới của đất nước.

- Bộ Nội vụ và các Bộ, ngành Trung ương nghiên cứu, biên soạn ban hành chương trình đào tạo lồng ghép các lớp có cùng trình độ trung cấp, để sau khi tốt nghiệp có thể có cả bằng chuyên môn và chính trị cho cán bộ, công chức cấp xã như các lớp trung cấp: chính trị - hành chính, chính trị - công tác Hội Nông dân ..., bổ sung một số chuyên đề theo quy định lớp bồi dưỡng về



quản lý Nhà nước chương trình chuyên viên vào nội dung, chương trình giảng dạy lớp đào tạo Tiền công vụ, để sau khi tốt nghiệp học viên được cấp đồng thời Chứng chỉ đào tạo Tiền công vụ và bồi dưỡng về quản lý Nhà nước chương trình chuyên viên; nội dung các lớp bồi dưỡng chuyên viên, chuyên viên chính còn trùng lặp như phần Nhà nước và pháp luật, Hành chính Nhà nước và Công nghệ hành chính ... cần bổ sung, sửa đổi nhằm tiết kiệm thời gian và kinh phí.

Các bộ ngành có liên quan (Bộ Nội vụ, Bộ giáo dục và đào tạo, Bộ Tài chính, Bộ Kế hoạch và đầu tư...) trên cơ sở các quy định của Nhà nước sớm ban hành các Quyết định, các thông tư hướng dẫn cụ thể về việc thực hiện chế độ, chính sách đối với công tác đào tạo bồi dưỡng CBCC cấp xã, phù hợp với điều kiện của từng địa phương.

*3.3.2.2. Đối với Thành phố Hà Nội và các Sở, ngành có liên quan (Sở Nội vụ, Sở Giáo dục và đào tạo, Sở Tài Chính, Sở Kế hoạch và đầu tư, Trường Đào tạo cán bộ Lê Hồng Phong...)*

- Sau khi có các văn bản hướng dẫn của Trung ương về công tác đào tạo bồi dưỡng CBCC, cần sớm ban hành các văn bản hướng dẫn cụ thể, tổ chức triển khai, quán triệt để các đơn vị cơ sở thực hiện.

- Xây dựng chương trình đào tạo bồi dưỡng CBCC cấp xã phù hợp với điều kiện của từng quận, huyện, thị xã trên toàn thành phố.

- Tham mưu, kiến nghị với các cơ quan có thẩm quyền theo quy định về chế độ, chính sách khuyến khích, đãi ngộ đối với CBCC cấp xã.

- Hỗ trợ, bổ sung và nghiên cứu tăng kinh phí đào tạo bồi dưỡng CBCC cấp xã cho các quận, huyện, thị xã cho phù hợp với điều kiện giá cả hiện nay.

*3.3.2.3. Đối với huyện Chương Mỹ*

Cần tiếp tục chú trọng và đẩy mạnh hơn nữa công tác Đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức nói chung và cán bộ, công chức cấp xã nói riêng. Phải đặt công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ xã ở huyện Chương Mỹ trong sự nghiệp nâng cao dân trí của huyện nhà. Vì vậy, nâng cao

dân trí để tạo ra nền học vấn phổ thông rồi tiếp tục bồi dưỡng, đào tạo nghiệp vụ chuyên môn và lý luận chính trị cho cán bộ xã. Từ đó, hạn chế dần đến chấm dứt hẳn việc tuyển dụng cán bộ xã chưa đạt chuẩn học phổ thông.

- Khi thực hiện chính sách đào tạo bồi dưỡng CBCC cấp xã, cần có chính sách ưu đãi đối với các xã nghèo, còn nhiều khó khăn, các xã miền núi.

- Thực hiện quy hoạch, đào tạo chuẩn hóa CBCC cơ sở. Mỗi địa phương, đơn vị phải xây dựng kế hoạch, có mục tiêu, bước đi cụ thể để thực hiện việc chuẩn hóa đội ngũ CBCC cơ sở phù hợp với từng chức danh CBCC từng vùng, miền khác nhau. Sớm khắc phục tình trạng sử dụng CBCC không đủ chuẩn và sử dụng cán bộ hưu trí, mất sức làm việc trong bộ máy hệ thống chính trị cơ sở.

- Tăng dần kinh phí đầu tư cho công tác đào tạo CBCC. Khuyến khích CBCC tự học tập nâng cao trình độ ngoài giờ hành chính bằng kinh phí cá nhân. Có chính sách ưu đãi nhằm thu hút những người có trình độ, chuyên môn về làm việc tại các xã, thị trấn.

- Thường xuyên kiểm tra, đánh giá hiệu quả công tác của những cán bộ công chức được đào tạo, bồi dưỡng.

#### *3.3.2.4. Đối với các xã, thị trấn*

- Tổ chức thực hiện tốt công tác quy hoạch, sử dụng CBCC cấp xã theo phân cấp.

- Thường xuyên tổ chức đánh giá hiệu quả công tác đối với CBCC được cử đi đào tạo, báo cáo về trình độ CBCC cấp xã tại địa phương, kiến nghị với cấp trên có thẩm về những vướng mắc, khó khăn trong đào tạo CBCC cấp xã.

- Tuyên truyền, vận động, tạo điều kiện để đội ngũ CBCC, đặc biệt là CBCC chuyên môn cấp xã nâng cao ý thức tự giác học tập, rèn luyện nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ và năng lực công tác.

## KẾT LUẬN

Toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế thế giới đang đặt ra nhiều thách thức đòi hỏi chúng ta phải tích cực chuẩn hóa đội ngũ CBCC nói chung và CBCC cấp xã nói riêng không chỉ là nhiệm vụ trước mắt mà còn là nhiệm vụ lâu dài. Vì vậy, đào tạo CBCC đáp ứng yêu cầu công việc là vấn đề cấp thiết hiện nay. Luận văn: “*Đào tạo cán bộ, công chức cấp xã của huyện Chương Mỹ, Thành phố Hà Nội*” đã tập trung giải quyết được các vấn đề sau:

1. Luận văn đã trình bày có hệ thống các lý luận có liên quan đến CBCC cấp xã và công tác đào tạo CBCC cấp xã. Đó là cơ sở để phân tích, nhận định, đánh giá thực trạng của đào tạo CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ.

2. Nghiên cứu công tác đào tạo CBCC cấp xã của một số địa phương: Thành phố Đà Nẵng và tỉnh Phú Thọ và rút ra những bài học kinh nghiệm cho đào tạo CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ.

3. Phân tích thực trạng CBCC để từ đó xác định nhu cầu cần đào tạo của CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ đáp ứng nhu cầu của công việc.

4. Phân tích thực trạng đào tạo CBCC và các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ. Luận văn đã đánh giá thực trạng, phân tích các kết quả đạt được và những tồn tại hạn chế cần khắc phục. Trên cơ sở đó nêu rõ nguyên nhân của những hạn chế để làm cơ sở cho việc đề ra những giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng công tác đào tạo CBCC của huyện Chương Mỹ trong thời gian tới để thực hiện tốt các mục tiêu, định hướng đề ra trong phát triển kinh tế - xã hội của huyện.

5. Trên cơ sở lý luận và thực tiễn công tác đào tạo bồi dưỡng CBCC cấp xã huyện Chương Mỹ, Hà Nội. Luận văn cũng mạnh dạn đưa ra các giải pháp thiết thực cho công tác đào tạo CBCC cấp xã của huyện Chương Mỹ.

Mặc dù đã có nhiều cố gắng trong việc tìm kiếm tài liệu và nghiên cứu đề tài, song luận văn cũng không tránh khỏi những thiếu sót, hạn chế. Học viên rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến của các nhà khoa học và những người quan tâm đến vấn đề này. Học viên xin tiếp thu và trân trọng cảm ơn.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Kim Dung (2005), giáo trình *Quản trị nguồn nhân lực*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
2. Vũ Thuỳ Dương và Hoàng Văn Hải (2005), *Giáo trình quản trị nguồn nhân lực*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
3. Luật Cán bộ, công chức (2010), Nhà xuất bản tài chính, Hà Nội
4. Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/3/2010 về đào tạo, bồi dưỡng công chức.
5. Quyết định số 03/2004/QĐ-TTg ngày 07/01/2004 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt định hướng quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã, phường thị trấn đến năm 2010.
6. Tô Tử Hạ (1998), Công chức và vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay, NXB.CTQG Hà Nội.
7. Tô Tử Hạ, Trần Thế Nhuận, Nguyễn Minh Giang, Thang Văn Phúc (1993), Chế độ công chức và luật công chức của các nước trên thế giới, NXb. CTQG, Hà Nội.
8. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), Văn kiện đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX, NXb Chính trị Quốc gia, HN.
9. Ban Chấp hành trung ương Đảng (1997), Nghị quyết số 03-NQ/HNTU' Hội nghị lần thứ 3 BCHTW Đảng khóa VIII về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, ngày 18/6/1997.
10. Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết 01/TU của Thành uỷ Hà Nội (05/2005) về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.
11. Hướng dẫn số 10/BTCCBCP-CĐT ngày 8/5/2001 của Ban Tổ chức Cán bộ Chính phủ về tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước cho cán bộ, công chức và cán bộ chính quyền cơ sở.
12. Nghị quyết 01/NQ-TU năm 1994 của Thành uỷ Hà Nội về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

13. Quyết định 1374/QĐ-TTg ngày 12/8/2011 về việc phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2011 – 2015.
14. Thông tư 03/2011/TT-BNV Hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/3/2010 về đào tạo, bồi dưỡng công chức.
15. Thông tư số 139/2010/TT-BTC ngày 21/9/2010 Quy định việc lập dự toán, quản lý và sử dụng kinh phí từ ngân sách nhà nước dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC.
16. Nghị định số 144/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 về Cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn.
17. Nghị định số 121/2003/NĐ-CP ngày 21/10/2003 về chế độ, chính sách đối với CBCC ở xã, phường, thị trấn.
18. Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với CBCC ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã.
19. Pháp lệnh CBCC năm 2003.
20. Hồ Chí Minh (1995), Toàn tập, tập 2 NXb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
21. Quyết định số 04/2004/QĐ-BNV ngày 16/1/1004 của Bộ Nội vụ về việc Ban hành quy định tiêu chuẩn cụ thể đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn.
22. Đảng Cộng sản Việt Nam (2002), *Văn kiện Hội nghị lần 5 Ban Chấp hành Trung ương khóa IX*, NXb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

## Phụ lục 1

### PHIẾU ĐIỀU TRA

(Dùng cho cán bộ công chức cấp xã)

Kính gửi ông/bà.....

Tôi là Hà Thị Nhung, học viên lớp Cao học 1B, Chuyên ngành Quản trị nhân lực, trường Đại học Lao Động Xã Hội

Hiện tại, tôi đang thực hiện luận văn tốt nghiệp với đề tài “Đào tạo cán bộ, công chức cấp xã của huyện Chương Mỹ, thành phố Hà Nội”. Để phục vụ cho đề tài trên kính mong ông/bà vui lòng cho tôi biết về một số thông tin cũng như ý kiến của ông/bà theo các nội dung dưới đây.

Tôi xin cam đoan tất cả những thông tin này đều phục vụ cho mục đích nghiên cứu, nếu có mục đích khác phải có sự đồng ý của ông/bà.

*Xin chân thành cảm ơn!*

#### I. NHỮNG THÔNG TIN CHUNG

Họ và tên.....

Chức vụ:.....

Đơn vị công tác:.....

Địa chỉ:.....

Điện thoại: .....

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

**Câu 1. Giới tính:**       Nam                       Nữ

**Câu 2. Tuổi:**               Dưới 35               từ 35 - 50 tuổi               Từ 51 - 60 tuổi

**Câu 3: Chức danh**

Cán bộ                       Công chức

**Câu 4: Trình độ chuyên môn**

Chưa qua đào tạo                       Sơ cấp                       Trung cấp

Cao đẳng                       Đại học                       Thạc sỹ

**Trình độ lý luận chính trị**

- Chưa qua đào tạo
- Sơ cấp
- Trung cấp
- Cử nhân, cao cấp

**Trình độ quản lý nhà nước**

- Chưa qua đào tạo
- Cán sự
- Chuyên viên
- chuyên viên chính

**Câu 4:Thâm niên công tác**

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

**Câu 5: Chuyên môn chính mà Ông/ bà được đào tạo (Xin ghi rõ chuyên ngành đào tạo)**

.....  
..

**Câu 6: Ông/ bà đã tham gia khoá đào tạo nào do cơ quan tổ chức?**

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

**Câu 2: Trước khoá đào tạo, Ông/bà được cung cấp thông tin về chương trình đào tạo ở mức độ nào?**

- Thường xuyên
- Bình thường
- Ít khi

**Câu 3: Khi tham gia vào các khóa đào tạo của cơ quan tổ chức nhằm mục đích:**

- Nâng cao trình độ chuyên môn
- Nâng cao trình độ chính trị, quản lý nhà nước
- Cơ hội thăng tiến
- Ý kiến khác:

**Câu 4: Độ dài thời gian khoá đào tạo có phù hợp với Ông/bà?**

- Phù hợp
- Không phù hợp

- Ý kiến khác

**Câu 5: Hình thức đào tạo của khoá học có phù hợp với Ông/bà?**

- Phù hợp
- Không phù hợp
- Ý kiến khác

**Câu 6: Cách thức truyền đạt của giảng viên:**

- Dễ hiểu
- Không dễ hiểu
- Bình thường
- Ý kiến khác:

**Câu 7: Kiến thức, kỹ năng của khoá đào tạo đó có phù hợp với nhu cầu đào tạo của Ông/bà hay không?**

- Phù hợp
- Không phù hợp
- Ý kiến khác

**Câu 8: Khi đó Ông/bà thấy nhu cầu cần được bổ sung kiến thức, kỹ năng thuộc lĩnh vực nào?**

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

**Câu 9: Mức độ phù hợp của kiến thức được cơ quan đào tạo so với công việc:**

Mức độ phù hợp	Đào tạo chuyên môn, kiến thức bổ trợ	Đào tạo lý luận chính trị	Đào tạo quản lý nhà nước
Nhiều			
Trung bình			
Ít			



**Câu 10: Sau khi được đào tạo mức độ hài lòng của Ông/bà với công việc đảm nhiệm:**

- Nhiều
- Ít
- Trung bình

**Câu 11: Những lợi ích do bằng cấp, chúng chỉ nhận được do đào tạo của cơ quan:**

- Tăng thu nhập
- Tăng cơ hội thăng tiến
- Không có lợi ích gì
- Khác

**Câu 12: Theo ý kiến của Ông/bà, việc đào tạo của cơ quan hiện nay đáp ứng tới mức độ nào so với yêu cầu đặt ra:**

- Tốt
- Đạt yêu cầu
- Chưa đạt yêu cầu

*Xin chân thành cảm ơn sự cộng tác, giúp đỡ của Ông/bà!*

**Phụ lục 2**  
**PHIẾU KHẢO SÁT**  
**NHU CẦU ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG DÀNH CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC**  
**XÃ**

**xã:** .....

**Tên chức danh, vị trí công tác:** .....

Để triển khai các nội dung đào tạo, bồi dưỡng năm 2013 sát với yêu cầu chuyên môn, nghiệp vụ và thực tiễn công tác của cán bộ, công chức xã, Sở Nội vụ triển khai cuộc khảo sát nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng dành cho cán bộ, công chức xã.

Rất mong nhận được ý kiến phản hồi chính xác của anh, chị về các câu hỏi dưới đây.

*(Đánh dấu X vào các nội dung đào tạo, bồi dưỡng mà ông/bà thấy thực sự cần thiết và có nhu cầu tham gia)*

---

**A. Khảo sát về yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ dành cho các chức danh CBCC xã**

**I. Dành cho Chủ tịch UBND xã:**

- Kỹ năng lãnh đạo, quản lý điều hành
- Công tác tiếp dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo
- Công tác cán bộ và chế độ chính sách cho cán bộ, công chức xã
- Công tác cải cách hành chính và pháp lệnh thực hiện quy chế dân chủ xã.
- Khác, đề nghị nêu cụ thể nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng:

.....

.....

.....

.....

## **II. Dành cho công chức Văn phòng - Thống kê**

- Chuyên đề về kỹ năng xây dựng và theo dõi chương trình công tác, lịch làm việc và tổng hợp báo cáo tình hình kinh tế - xã hội và kỹ năng quản trị văn phòng.
- Chuyên đề về thực hiện công tác nội vụ tại xã
- Khác, đề nghị nêu cụ thể nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng:

.....  
.....  
.....

## **III. Dành cho công chức Tài Chính – Kế toán**

- Chuyên đề về trình tự lập dự toán, tổ chức thực hiện dự toán và quyết toán ngân sách.
- Chuyên đề về thực hiện khoán biên chế tại xã và tham mưu việc thực hiện chế độ, chính sách cho cán bộ, công chức và những người hoạt động không chuyên trách tại xã
- Khác, đề nghị nêu cụ thể nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng:

.....  
.....  
.....

## **IV. Dành cho công chức Văn hóa - Xã hội**

- Chuyên đề về kỹ năng lập chương trình, kế hoạch công tác văn hóa, văn nghệ, thông tin tuyên truyền, thể dục thể thao, công tác lao động, thương binh và xã hội
- Chuyên đề về thống kê dân số, lao động, tình hình việc làm, ngành nghề trên địa bàn; nắm số lượng và tình hình các đối tượng chính sách lao động - thương binh và xã hội; kỹ năng phối hợp với các đoàn thể trong việc chăm sóc, giúp đỡ các đối tượng chính sách; quản lý các nghĩa trang liệt sĩ, công trình ghi công liệt sĩ và bảo trợ xã hội, việc bồi dưỡng, chăm sóc các đối tượng xã hội ở cộng đồng; theo dõi việc thực hiện chương trình xóa đói giảm nghèo
- Khác, đề nghị nêu cụ thể nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng:

.....  
.....  
**V. Dành cho chức danh Trưởng ban Ban Thanh tra nhân dân xã**

- Chuyên đề về nghiệp vụ giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật, việc thực hiện giải quyết khiếu nại, tố cáo và việc thực hiện quy chế dân chủ của các cơ quan, tổ chức, cá nhân
- Chuyên đề về nghiệp vụ giám sát việc thực hiện quy chế dân chủ của các cơ quan, tổ chức, cá nhân và kỹ năng xử lý các tình huống khi phát hiện các dấu hiệu vi phạm pháp luật
- Khác, đề nghị nêu cụ thể nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng:

.....  
.....  
.....  
**B. Khảo sát nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng về ứng dụng CNTT tại xã (Dành cho CB lãnh đạo và CC xã)**

- Kiến thức sử dụng phần mềm một cửa, một cửa liên thông
- Kiến thức sử dụng phần mềm quản lý văn bản điều hành
- Kiến thức ứng dụng CNTT trong CCHC: triển khai phòng điện tử, dịch vụ hành chính công trực tuyến, các ứng dụng trực tuyến...
- Ứng dụng CNTT trong việc quản lý công việc, quản lý hệ thống thông tin
- Kiến thức cơ bản CNTT
- Kiến thức về an toàn, bảo mật thông tin
- Kiến thức về quản trị mạng
- Kỹ năng sử dụng internet và tìm kiếm, tổng hợp thông tin trên mạng
- Khác, đề nghị nêu cụ thể nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng:

.....  
.....  
.....  
*Trân trọng cảm ơn!*