

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

LÊ SƠN TÙNG

**THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH BỒI DƯỠNG
CÔNG CHỨC NGÀNH NỘI VỤ Ở
VIỆT NAM HIỆN NAY**

Ngành : Chính sách công

Mã số : 934 04 02

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ CHÍNH SÁCH CÔNG

Hà Nội, 2026

Công trình được hoàn thành tại Học viện khoa học xã hội

Người hướng dẫn khoa học: PGS. TS. Hồ Việt Hạnh
PGS. TS. Ngô Sỹ Trung

Phản biện 1: PGS.TS. Nguyễn Hoàng Hiền

Phản biện 2: PGS.TS. Lê Thị Thục

Phản biện 3: PGS.TS. Trịnh Văn Tùng

Luận án sẽ được bảo vệ trước hội đồng chấm luận án cấp học viện họp tại Học viện khoa học xã hội vào hồi..... giờ.....phút, ngày.....tháng..... năm 2026

Có thể tìm hiểu thông tin luận án tại thư viện:

- Thư viện Học viện Khoa học xã hội
- Thư viện Quốc gia Việt Nam

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Để xây dựng một nhà nước hiệu quả và thích ứng với hội nhập quốc tế, Đảng và Chính phủ xác định cải cách hành chính (CCHC) là nhiệm vụ trọng tâm, trong đó chất lượng đội ngũ công chức là yếu tố then chốt. Việc bồi dưỡng công chức được xem là tiền đề quan trọng để thực hiện thành công các mục tiêu CCHC giai đoạn 2021-2030.

Trong bối cảnh đó, ngành Nội vụ giữ vai trò đặc biệt với hai nhiệm vụ chính: vừa trực tiếp thực hiện CCHC, vừa tham mưu xây dựng chính sách bồi dưỡng công chức cho cả hệ thống chính trị. Do đó, năng lực và tư duy của công chức ngành Nội vụ là nhân tố quyết định. Mặc dù đã có các quy định pháp lý, thực tế cho thấy việc triển khai chính sách bồi dưỡng còn nhiều vướng mắc, năng lực công chức nhiều nơi chưa đáp ứng được yêu cầu, đặt ra câu hỏi lớn về hiệu quả thực thi và đánh giá chính sách.

Xét về bản chất, nhân sự là yếu tố cốt lõi quyết định sự thành bại của chính sách công. Vì ngành Nội vụ chịu trách nhiệm tham mưu, bố trí nhân sự cho bộ máy nhà nước, nên chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ chính là "điểm khởi đầu" và nền tảng cho sự thành công của mọi quy trình chính sách công khác. Nếu công tác này làm tốt, đội ngũ thực thi sẽ có chất lượng cao, đảm bảo hiệu quả quản lý nhà nước; ngược lại, sẽ dẫn đến nguy cơ thất bại trong triển khai chính sách.

Đặc biệt, bối cảnh sau năm 2025 đặt ra những thách thức chưa từng có: việc sáp nhập các Bộ, ngành, địa phương và yêu cầu cấp bách về chuyển đổi số, chính phủ điện tử. Thực tế này đòi hỏi công chức phải có kỹ năng, kiến thức mới và khả năng chịu áp lực cao hơn, nhất là khi số lượng biên chế giảm nhưng khối lượng công việc tăng. Công chức ngành Nội vụ không chỉ phải tự thích ứng mà còn gánh vác trọng trách sắp xếp lại nhân sự cho toàn bộ hệ thống hành chính. Vì vậy, việc thực hiện tốt chính sách bồi dưỡng cho đội ngũ hiện có là giải pháp cấp thiết nhất để nhanh chóng ổn định tổ chức và đáp ứng sự phát triển của xã hội.

Vì lý do trên, việc có một chính sách tốt để bồi dưỡng có hiệu quả công chức ngành nội vụ là điều mà nghiên cứu sinh nghĩ tới. Chính vì thế, đề tài **“Thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ ở Việt Nam hiện nay”** là điều làm cho nghiên cứu sinh hứng thú và lựa chọn làm luận án tiến sĩ của mình.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

2.1. Mục đích

Mục đích nghiên cứu nhằm có các giải pháp dựa trên nghiên cứu khoa học và khảo sát tình hình thực tế để tăng cường hiệu quả của việc thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ đến năm 2030, đặc biệt trong bối cảnh thực hiện chính sách khi mô hình tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp.

2.2. Nhiệm vụ

- Tổng quan được các tài liệu và công trình nghiên cứu đã có theo khả năng của nghiên cứu sinh liên quan đến chủ đề nghiên cứu, khẳng định các điểm kế thừa và xác định các khoảng trống luận án, từ đó đi sâu nghiên cứu và làm rõ hơn.

- Thông qua thu thập tài liệu, nghiên cứu, phân tích tài liệu để chọn lọc, hệ thống hóa và rà soát cơ sở lý luận về thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ: Làm rõ các khái niệm liên quan, phân tích đặc điểm, nội dung chính sách, yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện chính sách; xây dựng thang đo nghiên cứu, mô hình nghiên cứu; Xem xét thực tiễn, đánh giá thực trạng và các nhân tố ảnh hưởng, nhận xét ưu nhược điểm, tìm ra nguyên nhân các ưu nhược điểm đó

- Đề xuất các giải pháp tăng cường chất lượng hoạt động bồi dưỡng công chức của ngành Nội vụ trong bối cảnh tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp.

2.3. Câu hỏi nghiên cứu của luận án

Để đạt được mục đích của luận án, tác giả tập trung vào một số câu hỏi nghiên cứu sau đây:

Câu 1. Những hạn chế của việc thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ ở Việt Nam hiện nay là gì?

Câu 2. Những hạn chế của việc thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ ở Việt Nam hiện nay gây ra bởi những nguyên nhân nào?

Câu 3. Giải pháp nào để giải quyết những hạn chế bắt nguồn từ những nguyên nhân ở hai câu hỏi trên?

2.4. Các giả thuyết nghiên cứu của luận án

Giả thuyết thứ nhất: Thực trạng thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành nội vụ ở Việt Nam hiện nay chưa chú ý đến nhu cầu thực tế của công chức về hai phương diện: bồi dưỡng theo ngạch công chức và bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm, nhu cầu tự bồi dưỡng của công chức, nội dung bồi dưỡng nặng về lý thuyết lãnh đạo, thiếu đi các lớp bồi dưỡng về kỹ năng chuyên môn, các lớp bồi dưỡng tin học và ngoại ngữ chưa đạt hiệu quả như yêu cầu.

Giả thuyết thứ hai: Nguyên nhân của thực trạng đó là do các bước lên kế hoạch thực hiện chính sách, thực hiện chính sách trong thực tế, tổ chức nhân sự thực hiện chính sách, xây dựng nội dung bồi dưỡng không hoặc ít phù hợp với mục tiêu chính sách, chuẩn bị cơ sở vật chất phục vụ cho việc thực hiện chính sách chưa tốt, hoạt động kiểm tra, đánh giá quá trình thực hiện chính sách để xem xét việc đạt mục tiêu được thực hiện chưa đúng với yêu cầu đề ra.

Giả thuyết thứ ba: Về giải pháp, chúng ta có thể đề ra một số giải pháp như nhận thức đúng được nhu cầu thực tế của công chức, hoàn thiện các thể chế liên quan đến việc thực hiện chính sách bồi dưỡng cán bộ công chức như cơ chế tổ chức nhân sự, quy định về kiểm tra đánh giá, quản lý cơ sở vật chất, phân công xây dựng và kiểm soát nội dung bồi dưỡng... sao cho phù hợp với nguyên nhân mà chúng ta có sau khi khảo sát.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu: Cơ sở lý luận và thực tiễn hoạt động thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ theo nội dung: Quy trình thực hiện chính sách; kết quả thực hiện chính sách; yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện chính sách.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

a) Phạm vi nội dung

Chính sách bồi dưỡng công chức ở Việt Nam gồm: Nghị định số 101/2017/NĐ-CP [37] và Nghị định số 89/2021/NĐ-CP của Chính phủ [42], bên cạnh hệ thống các văn bản của chủ thể nắm quyền lực ở nước ta hiện nay.

Nội dung thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ mà nghiên cứu sinh tập trung nghiên cứu trong luận án bao gồm: (1) bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức; (2) bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm.

Lưu ý: Các nội dung bồi dưỡng khác bao gồm: Bồi dưỡng kiến thức quốc phòng an ninh, bồi dưỡng lý luận chính trị, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ, chức danh lãnh đạo quản lý do xét thấy ít liên quan trực tiếp đến công việc chuyên môn của ngành nội vụ nên nghiên cứu sinh không đề cập và nghiên cứu trong luận án. Nội dung bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước cũng không xem xét đến vì trên thực tế nội dung này có nhiều tương đồng với các tiêu chuẩn, yêu cầu vị trí việc làm của công chức ngành nội vụ.

Việc nghiên cứu nội dung chính sách trên được thực hiện theo quy trình cụ thể trên cơ sở khoa học quản lý, khoa học chính sách, đó là: (1) Xây dựng kế hoạch thực hiện chính sách bồi dưỡng; (2) Triển khai kế hoạch thực hiện chính sách bồi dưỡng; (3) Đánh giá việc triển khai kế hoạch thực hiện chính sách bồi dưỡng.

b) Phạm vi không gian và thời gian

- Phạm vi không gian: Đề tài Luận án được nghiên cứu thực hiện trong phạm vi Bộ Nội vụ và Sở Nội vụ, Phòng Nội vụ của các tỉnh/thành phố Hà Nội, Hải Phòng, Bắc Ninh, Quảng Ninh, Lạng Sơn, Lào Cai, Vĩnh Phúc, Sơn La, Thái Bình, Nghệ An, Thanh Hóa, Khánh Hòa, Quảng Bình, Đà Nẵng, Tp. Hồ Chí Minh, Kiên Giang trên tinh thần hội tụ đủ các đặc trưng về văn hóa, tập quán, lối sống, tư duy của con người tại các địa phương khác nhau trên cả nước.

- Phạm vi thời gian: Đề tài được thực hiện thông qua việc nghiên cứu, khảo sát thực tiễn giai đoạn 2021-2025 và đề xuất giải pháp giai đoạn 2026-2030.

4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cách tiếp cận, thu thập tài liệu tổng quan phục vụ cho quá trình nghiên cứu

Trong khu vực công (cơ quan, tổ chức nhà nước), chính sách bồi dưỡng công chức là một trong những nội dung quan trọng của hoạt động quản lý công chức, thường được luật định rõ ràng. Việc xây dựng và thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức của mỗi bộ, ngành, địa phương, cơ quan, tổ chức vừa phải đảm bảo nguyên tắc khoa học về quản trị nhân lực, vừa phải đảm bảo tuân thủ luật pháp của nhà nước. Từ đó, nghiên cứu việc thực hiện chính sách phải tiếp cận trên góc độ pháp luật và khoa học.

Với cách tiếp cận trên, nghiên cứu sinh đã đầu tư cả về thời gian, nguồn lực cá nhân để thu thập nhiều công trình nghiên cứu. Sau khi thu thập các tài liệu, nghiên cứu sinh thực hiện việc sắp xếp, phân loại theo thời gian, phân tích, đánh giá theo từng nội dung cụ thể có liên quan đến các phần, mục trong đề tài để thuận lợi cho việc sử dụng các dữ liệu này.

4.2. Cách tiếp cận vấn đề nghiên cứu

Nghiên cứu sinh tiếp cận vấn đề nghiên cứu bằng cách sử dụng chủ nghĩa duy vật biện chứng. Đề tài “Thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ ở Việt Nam hiện nay” liên quan đến nhiều lĩnh vực, bao gồm cả lĩnh vực nhân lực, luật, chính sách, quản lý. Nghiên cứu sinh tổng hợp kiến thức, nhận diện đặc điểm nghiên cứu, lựa chọn cách tiếp cận nghiên cứu theo hướng liên ngành là quan điểm nghiên cứu được NCS xác lập trên cơ sở vận dụng cách tiếp cận nêu trên.

4.3. Phương pháp nghiên cứu

a) Phương pháp thống kê và thu thập dữ liệu

Đối với mỗi loại dữ liệu cần thiết, NCS sử dụng phương pháp thu thập riêng để có được thông tin dữ liệu phục vụ cho việc nghiên cứu, phân tích thực tiễn quá trình thực hiện và kết quả thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ.

-Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp:

+ Bước 1: thu thập các công trình nghiên cứu có liên quan đến bồi dưỡng công chức, chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ đã được công bố.

+ Bước 2: sắp xếp, phân loại và mã hóa các dữ liệu này theo chủ đề liên quan đến nội dung chính của đề tài Luận án, thuận lợi cho việc nghiên cứu.

+ Cách thu thập thông tin: phương pháp phỏng vấn và phiếu khảo sát với các cá nhân liên quan một cách phù hợp.

b) Phương pháp nghiên cứu trường hợp cụ thể, lấy ý kiến chuyên gia

Trong phương pháp này, NCS phỏng vấn sâu/xin ý kiến một số chuyên gia/nhà quản lý liên quan trong lĩnh vực công tác chuyên môn về bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ. Việc phỏng vấn/xin ý kiến được tổng hợp dữ liệu được trình bày cụ thể ở Phụ lục Luận án [Phụ lục 3].

Nội dung phỏng vấn/xin ý kiến được thiết kế thành câu hỏi mở dựa trên mục tiêu, nội dung nghiên cứu của đề tài Luận án.

c) Phương pháp nghiên cứu tổng hợp sử dụng phiếu khảo sát

- Mục đích khảo sát: thu thập ý kiến nhận xét, đánh giá về quá trình thực hiện và kết quả thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ giai đoạn hiện nay và định hướng đến năm 2030.

- Hình thức khảo sát: khảo sát trực tiếp và khảo sát online qua một số cơ quan ngành Nội vụ lý ở địa phương. Các câu hỏi trong Phiếu khảo sát được thiết kế có liên quan đến thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức dựa trên cơ sở mục tiêu, nội dung nghiên cứu của đề tài Luận án đã đặt ra.

- Quy mô mẫu và nội dung Phiếu khảo sát được diễn giải dưới đây:

+ Mẫu khảo sát: mẫu khảo sát của đề tài Luận án gồm 210 công chức quản lý và 210 công chức chuyên môn cơ quan ngành Nội vụ.

+ Diễn giải cách chọn mẫu: chọn mẫu khảo sát được xác định bằng phương pháp phi ngẫu nhiên: NCS lựa chọn khảo sát những công chức có ít nhất 3 năm công tác trong lĩnh vực chuyên ngành của ngành Nội vụ nhằm đảm bảo rằng người trả lời khảo sát có kinh nghiệm và sự trải nghiệm công tác trong cơ quan ngành Nội vụ đủ để đưa ra những nhận định khách quan. Đồng thời, việc chọn mẫu khảo sát được thực hiện theo nguyên tắc khoa học. NCS sử dụng phương pháp định lượng với kỹ thuật phân tích phân tích hồi quy đa biến trên cơ sở khung lý thuyết được xây dựng: Mô hình nghiên cứu gồm các thang đo và 32 biến quan sát [Bảng 3]. Theo nhiều tài liệu nghiên cứu gần đây [61], [62],

$N = 5 * m$ (trong đó, N là cỡ mẫu; m là biến quan sát) là cỡ mẫu tối thiểu cần thực hiện khi tiến hành phân tích nhân tố khám phá, phân tích hồi quy trong nghiên cứu định lượng.

Trong đề tài Luận án, mô hình nghiên cứu được xây dựng gồm các thang đo và 32 biến quan sát; cỡ mẫu tối thiểu cần thực hiện khi nghiên cứu định lượng trong đề tài Luận án là $N = 32 * 5 = 160$. Trên thực tế triển khai đề tài Luận án, NCS khảo sát với cỡ mẫu $N = 210$ công chức quản lý và 210 công chức chuyên môn cơ quan ngành Nội vụ ($N > 160$), khẳng định độ tin cậy khi lựa chọn mẫu nghiên cứu.

- Phiếu khảo sát: Phiếu khảo sát được thiết kế gồm nội dung giới thiệu khảo sát và nội dung trả lời câu hỏi khảo sát.

+ Nội dung giới thiệu khảo sát: Đây là phần giới thiệu về đề tài nghiên cứu, được NCS xây dựng nhằm đảm bảo minh bạch thông tin của việc khảo sát.

+ Nội dung trả lời câu hỏi khảo sát: Đây là phần trả lời câu hỏi khảo sát, gồm các câu hỏi đóng và câu hỏi mở được NCS xây dựng với nội dung chi tiết, phù hợp với đối tượng trả lời khảo sát nhằm thu thập thông tin chính xác, tin cậy phục vụ nghiên cứu đề tài Luận án.

d) Phương pháp xử lý dữ liệu

Phương pháp xử lý dữ liệu được tiến hành cụ thể theo từng loại dữ liệu thu thập được.

- Với dữ liệu thứ cấp: sắp xếp, phân loại, mã hóa theo từng nội dung chính được thiết kế trong các phần, mục của đề tài Luận án.

- Với dữ liệu sơ cấp: gỡ băng phỏng vấn/tổng hợp thông tin góp ý và văn bản hóa nội dung phỏng vấn/xin ý kiến chuyên gia/nhà quản lý; tổng hợp, rà soát phiếu khảo sát thu được để làm sạch dữ liệu khảo sát bằng cách loại bỏ những phiếu khảo sát với nội dung trả lời không hợp lệ/không đầy đủ và sử dụng phần mềm thống kê SPSS (phiên bản 22.0) để hỗ trợ thống kê, phân tích dữ liệu.

Với phương pháp thu thập, xử lý dữ liệu được mô tả trên đây, NCS đã thu thập được những thông tin liên quan phục vụ nghiên cứu đề tài Luận án (số liệu đã được công bố; ý kiến, nhận định, đánh giá của người trả lời khảo sát, người trả lời phỏng vấn). NCS tiến hành phân tích những dữ liệu này để

xây dựng khung lý thuyết nghiên cứu; nhận định, đánh giá khách quan, kết luận chính xác về thực tiễn quá trình thực hiện và kết quả thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ để đạt được mục tiêu nghiên cứu, hoàn thành nội dung Luận án.

5. Đóng góp mới về khoa học của luận án

- Đóng góp ở khía cạnh lý thuyết: Luận án luận giải được phương pháp tiếp cận nghiên cứu, nội dung nghiên cứu về chính sách và thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ. Khung lý thuyết nghiên cứu được xây dựng với sự diễn giải khoa học về đặc điểm, nội dung chính sách; kết quả thực hiện chính sách; quy trình thực hiện chính sách; yếu tố ảnh hưởng đến thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ.

- Đóng góp ở khía cạnh thực tiễn: Luận án lý giải một cách khoa học, giúp nhận diện rõ về thực tiễn quá trình thực hiện và kết quả thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ giai đoạn 2021-2025; luận giải được những yêu cầu đặt ra và giải pháp cần thiết đến năm 2030.

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

- Luận án cung cấp thêm thông tin khoa học (luận cứ khoa học, giải pháp hữu ích) phục vụ nghiên cứu hoạch định/hoàn thiện chính sách bồi dưỡng, phục vụ quản lý nhà nước (QLNN) của ngành Nội vụ.

- Luận án cung cấp thêm luận chứng khoa học để nhận diện, kết luận khách quan về thực tiễn quá trình thực hiện và kết quả thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ.

7. Cấu trúc của luận án

Ngoài phần mở đầu, phụ lục, nội dung Luận án được kết cấu thành 04 chương như sau:

- Chương 1. Tổng quan công trình nghiên cứu liên quan đến luận án
- Chương 2. Cơ sở lý luận và thực tiễn của việc thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ ở Việt Nam hiện nay
- Chương 3. Thực trạng thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ ở Việt Nam giai đoạn 2021-2025.

- Chương 4. Giải pháp về thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ đến năm 2030.

CHƯƠNG 1

TỔNG QUAN CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1.1. Các nghiên cứu liên quan đến chính sách và thực hiện chính sách

1.1.1. Công trình nghiên cứu về chính sách công

1.1.2. Công trình nghiên cứu về thực hiện chính sách công

1.2. Các nghiên cứu về bồi dưỡng công chức và bồi dưỡng công chức ngành nội vụ

1.2.1. Công trình nghiên cứu về bồi dưỡng công chức

1.2.2. Công trình nghiên cứu về bồi dưỡng công chức ngành nội vụ

1.3. Công trình nghiên cứu về thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành nội vụ

1.3.1. Nghiên cứu về mục tiêu thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành nội vụ

1.3.2. Nghiên cứu một số nội dung thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành nội vụ

1.4. Công trình nghiên cứu quốc tế liên quan đến luận án

1.5. Đánh giá tính hình nghiên cứu

1.5.1. Kế thừa phát triển

Mặc dù chưa được đánh giá là những nghiên cứu lý luận tổng thể về bồi dưỡng, chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ, nhưng các nghiên cứu trên cũng đã đóng góp tích cực trong việc cung cấp luận cứ khoa học phục vụ nghiên cứu, tham mưu, hoạch định chính sách. Trên cơ sở kế thừa, bổ sung những kết quả nghiên cứu lý thuyết này (đặc điểm bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ; nội dung, chương trình... bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ; yếu tố ảnh hưởng đến bồi dưỡng, chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ), NCS tiếp tục phát triển khung lý thuyết về bồi dưỡng, chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ để phục vụ nghiên cứu đề tài Luận án.

1.5.2. Khoảng trống tiếp tục nghiên cứu

Tác giả của các nghiên cứu này lại chưa đi sâu phân tích thực trạng thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức của một ngành cụ thể, trong khi mỗi ngành lại có những đặc điểm khác nhau đòi hỏi những yêu cầu riêng về thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức của ngành. Ở khía cạnh học thuật, đây được coi là một hạn chế trong nghiên cứu, để lại khoảng trống cần lấp đầy.

Trong khi các nghiên cứu trước chưa đáp ứng được yêu cầu này, thì NCS xác định (1) nội dung lý thuyết trọng tâm là kế thừa những thành quả nghiên cứu từ các công trình nghiên cứu trên để xây dựng khung lý thuyết nghiên cứu về bồi dưỡng công chức, chính sách bồi dưỡng công chức một cách đầy đủ, tổng quát hơn và (2) hướng nghiên cứu trọng tâm của đề tài Luận án, đó là đi sâu tìm hiểu, phân tích, đánh giá thực tiễn triển khai thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức gắn với một ngành cụ thể trong hoạt động QLNN ở Việt Nam - Ngành Nội vụ về hai vấn đề bồi dưỡng: Bồi dưỡng công chức ngành nội vụ đáp ứng tiêu chuẩn ngạch công chức và Bồi dưỡng công chức ngành nội vụ đáp ứng tiêu chuẩn vị trí việc làm.

CHƯƠNG 2

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC NGÀNH NỘI VỤ

2.1. Chính sách và thực hiện chính sách

2.1.1. Chính sách

Chính sách công là kết quả ý chí chính trị của nhà nước được thể hiện bằng một tập hợp các quyết định có liên quan đến nhau, bao hàm trong đó định hướng mục tiêu và cách thức giải quyết những vấn đề công trong xã hội.

2.1.2. Thực hiện chính sách

2.1.2.1. Khái niệm thực hiện chính sách

Thực hiện chính sách là: *việc các chủ thể (CQNN có thẩm quyền) lựa chọn biện pháp phù hợp để tổ chức thực hiện chính sách, đưa nội dung chính sách trở nên có tác động, hiệu lực trong thực tiễn xã hội hướng đến mục tiêu ổn định, phát triển xã hội đã đề ra trong mỗi chính sách.*

2.1.2.2. Quy trình thực hiện chính sách

(1) Xây dựng kế hoạch thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ; (2) Triển khai kế hoạch thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ; (3) Đánh giá việc triển khai kế hoạch thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ.

2.1.2.3. Yêu cầu đối với việc thực hiện chính sách

Thứ nhất: bảo đảm thực hiện được mục tiêu chính sách

Thứ hai: bảo đảm tính hệ thống trong thực thi chính sách bồi dưỡng công chức ngành nội vụ ở Việt Nam

Thứ ba: bảo đảm yêu cầu khoa học và pháp lý trong tổ chức thực thi chính sách bồi dưỡng công chức ngành nội vụ ở Việt Nam

Thứ tư: bảo đảm hài hòa lợi ích cho các đối tượng thụ hưởng

2.1.2.4. Yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện chính sách

- Nội dung chính sách (chất lượng chính sách);
- Chủ thể thực hiện chính sách (lợi ích và năng lực của chủ thể thực hiện chính sách);
- Đối tượng chịu sự điều chỉnh của chính sách (đối tượng thụ hưởng chính sách)

2.2. Khái quát về công chức ngành nội vụ ở Việt Nam

2.2.1. Khái niệm công chức

2.2.2. Khái niệm ngành nội vụ ở Việt Nam

2.2.2.1. Chức năng và Nhiệm vụ của ngành Nội vụ Việt Nam

2.2.2.2. Cơ cấu tổ chức ngành Nội vụ

2.2.2.3. So sánh với ngành Nội vụ các quốc gia trên thế giới

2.2.3. Công chức ngành nội vụ ở Việt Nam

2.2.3.1. Khái niệm

Công chức ngành Nội vụ là những người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với VTVL trong cơ quan của ngành Nội vụ (Bộ Nội vụ, Sở Nội vụ, Phòng Nội vụ), trong biên chế và hưởng lương từ NSNN theo quy định của pháp luật.

2.2.3.2. Đặc điểm công chức ngành nội vụ ở Việt Nam

- Thứ nhất, công chức ngành Nội vụ là chủ thể tham mưu, hoạch định chính sách và tổ chức triển khai thực hiện chính sách theo các lĩnh vực QLNN của Ngành được Chính phủ phân cấp.

- Thứ hai, công chức ngành Nội vụ là chủ thể tham mưu, hoạch định chính sách và tổ chức triển khai thực hiện chính sách CCHC theo sự phân công của Chính phủ.

2.2.3.3. Yêu cầu đối với công chức ngành nội vụ ở Việt Nam

a) Kiến thức, kỹ năng đáp ứng tiêu chuẩn ngạch công chức

b) Kiến thức, kỹ năng đáp ứng yêu cầu VTVL ngành Nội vụ

2.2.2. Khái niệm ngành nội vụ ở Việt Nam

2.2.2.1. Chức năng và Nhiệm vụ của ngành Nội vụ Việt Nam

2.2.2.2. Cơ cấu tổ chức ngành Nội vụ

2.2.2.3. So sánh với ngành Nội vụ các quốc gia trên thế giới

2.2.3. Công chức ngành nội vụ ở Việt Nam

2.2.3.1. Khái niệm

Công chức ngành Nội vụ là những người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với VTVL trong cơ quan của ngành Nội vụ (Bộ Nội vụ, Sở Nội vụ, Phòng Nội vụ), trong biên chế và hưởng lương từ NSNN theo quy định của pháp luật.

2.2.3.2. Đặc điểm công chức ngành nội vụ ở Việt Nam

- Thứ nhất, công chức ngành Nội vụ là chủ thể tham mưu, hoạch định chính sách và tổ chức triển khai thực hiện chính sách theo các lĩnh vực QLNN của Ngành được Chính phủ phân cấp.

- Thứ hai, công chức ngành Nội vụ là chủ thể tham mưu, hoạch định chính sách và tổ chức triển khai thực hiện chính sách CCHC theo sự phân công của Chính phủ.

2.2.3.3. Yêu cầu đối với công chức ngành nội vụ ở Việt Nam

a) Kiến thức, kỹ năng đáp ứng tiêu chuẩn ngạch công chức

b) Kiến thức, kỹ năng đáp ứng yêu cầu VTVL ngành Nội vụ

2.3. Lý luận về chính sách bồi dưỡng công chức ngành nội vụ

2.3.1. Khái niệm bồi dưỡng và chính sách bồi dưỡng

2.3.1.1. Bồi dưỡng

"bồi dưỡng là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc"

2.3.1.2. Chính sách bồi dưỡng

Tại Việt Nam, khái niệm "chính sách bồi dưỡng" thường không được định nghĩa bằng một câu duy nhất trong văn bản luật, mà được thể hiện thông qua các quy định về Mục tiêu, Nguyên tắc và Chế độ

2.3.2. Khái niệm chính sách bồi dưỡng công chức ngành nội vụ

Chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ là quyết định quản lý của Bộ Nội vụ và UBND cấp tỉnh để triển khai nhiệm vụ bồi dưỡng công chức các cơ quan của ngành Nội vụ (Bộ Nội vụ, Sở Nội vụ, Phòng Nội vụ) trong phạm vi quản lý được phân cấp, nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng mới; cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng hiện có để công chức thực hiện tốt hơn nhiệm vụ được giao.

2.3.3. Bản chất và đặc thù chính sách bồi dưỡng công chức ngành nội vụ

2.4. Thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành nội vụ ở Việt Nam

2.4.1. Mục tiêu của việc thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành nội vụ

2.4.1.1. Mục tiêu tổng quát

Thứ nhất: Hoàn thiện thể chế: xây dựng hệ thống văn bản pháp quy đồng bộ, thống nhất từ Trung ương đến địa phương. Đặc biệt, cần có các cơ chế khuyến khích tinh thần tự học, học tập suốt đời của công chức để thích ứng với hội nhập quốc tế.

Thứ hai: Tối ưu hóa bộ máy quản lý: Sắp xếp các cơ sở bồi dưỡng theo hướng tinh gọn, khoa học, tránh chồng chéo chức năng và lãng phí nguồn lực.

Thứ ba: Trọng tâm năng lực thực hành: Tập trung vào việc nâng cao khả năng thực thi nhiệm vụ, biến kiến thức lý luận thành các kỹ năng xử lý công việc thực tế hàng ngày.

2.4.1.2. Mục tiêu cụ thể với đội ngũ công chức

Thứ nhất: Bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm cụ thể ngành nội vụ.

Thứ hai: bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ công chức ngành nội vụ đáp ứng yêu cầu ngạch công chức.

2.4.2. Chủ thể thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành nội vụ

2.4.3. Đối tượng thụ hưởng chính sách bồi dưỡng công chức ngành nội vụ

2.4.4. Nội dung bồi dưỡng công chức ngành nội vụ

2.4.4.1. Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức

2.4.4.2. Bồi dưỡng theo yêu cầu vị trí việc làm

2.4.5. Quy trình thực hiện chính sách

2.4.5.1. Xây dựng kế hoạch thực hiện chính sách

2.4.5.2. Triển khai kế hoạch thực hiện chính sách

2.4.5.3. Sơ kết, tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm thực hiện chính sách

2.4.6. Tiêu chí đánh giá hiệu quả thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng công chức

2.4.6.1. Hiệu quả thực hiện chính sách

2.4.6.2. Tiêu chí đánh giá hiệu quả thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành nội vụ

2.4.7. Yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện chính sách

2.4.7.1. Chất lượng chính sách

2.4.7.2. Chủ thể thực hiện chính sách

2.4.7.3. Đối tượng thụ hưởng chính sách

Chương 3

THỰC TRẠNG THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC NGÀNH NỘI VỤ

3.1. Thực trạng công tác lên kế hoạch thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ

3.1.1. Phương thức lên kế hoạch thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ

3.1.2. Chủ thể lên kế hoạch thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ

Bộ Nội vụ là cơ quan tham mưu cho Chính phủ ban hành chính sách về bồi dưỡng, đã chủ động xây dựng kế hoạch triển khai chính sách bồi dưỡng. Trước giai đoạn 2021-2025, ngay sau khi có Nghị định số 101/2017/NĐ-CP, Bộ Nội vụ ban hành kế hoạch triển khai thực hiện hiện [4]. Việc ban hành và kế hoạch này là công cụ triển khai chính sách bồi dưỡng của Chính phủ, nhằm nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng, nâng cao chất lượng bồi dưỡng theo hướng triển khai đồng bộ các nhiệm vụ, giải pháp thực hiện Nghị định số 101/2027/NĐ-CP của Chính phủ và Đề án bồi dưỡng công chức của Thủ tướng Chính phủ đến năm 2025.

3.1.3. Nội dung trong kế hoạch thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành nội vụ

Bảng 8. Tổng hợp nội dung bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ theo kế hoạch hàng năm giai đoạn 2021-2024

| STT | Nội dung bồi dưỡng | Hình thức bồi dưỡng |
|-----------|---|-------------------------------------|
| I | Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức | Thường xuyên/hàng năm |
| II | Bồi dưỡng theo yêu cầu VTVL | Theo chương trình, thời gian cụ thể |
| 1 | Bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ về công tác tín ngưỡng, tôn giáo | |
| 2 | Bồi dưỡng kiến thức chuyên sâu về công tác tín ngưỡng, tôn giáo | |
| 3 | Bồi dưỡng công tác QLNN về tín ngưỡng, tôn giáo | |
| 4 | Bồi dưỡng cập nhật kiến thức, thông tin tình hình tín ngưỡng, tôn giáo | |
| 5 | Bồi dưỡng công tác thanh tra, kiểm tra trong lĩnh vực tín ngưỡng, tôn giáo | |
| 6 | Bồi dưỡng kỹ năng truyền thông chính sách pháp luật | |
| 7 | Bồi dưỡng phương pháp nghiên cứu xây dựng các chính sách phục vụ công tác QLNN của ngành Nội vụ | |
| 8 | Bồi dưỡng công tác bảo vệ chính trị nội bộ, bí mật nhà nước và giải quyết khiếu nại, tố cáo | |
| 9 | Bồi dưỡng về VTVL và quản lý nguồn nhân lực; sắp xếp, tổ chức lại các đơn vị sự nghiệp công lập | |

| STT | Nội dung bồi dưỡng | Hình thức bồi dưỡng |
|------------|---|----------------------------|
| 10 | Bồi dưỡng kỹ năng thích ứng, linh hoạt và ứng phó với sự thay đổi của tổ chức | |
| 11 | Bồi dưỡng công tác tài chính, kế toán, quản lý đầu tư | |
| 12 | Bồi dưỡng kiến thức về quản trị, khai thác cập nhật dữ liệu số và an toàn thông tin | |
| 13 | Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ công tác pháp chế | |
| 14 | Bồi dưỡng kỹ năng đảm bảo cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức | |
| 15 | Nhiều chương trình bồi dưỡng khác | |

3.2. Thực trạng triển khai thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ

3.2.1. Phương thức triển khai thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ

Việc triển khai kế hoạch thực hiện chính sách bồi dưỡng được các cơ quan ngành Nội vụ thực hiện một cách chủ động, bằng những biện pháp, nguồn lực phù hợp, đảm bảo tiết kiệm mà hiệu quả để hiện thực hóa các mục tiêu kế hoạch bồi dưỡng công chức hàng năm.

Với kế hoạch bồi dưỡng hàng năm được xây dựng rõ ràng, chi tiết, các cơ quan ngành Nội vụ đã triển khai kế hoạch bằng những phương án cụ thể, khoa học với nhiều khâu được thiết kế lô gic, từ việc tuyên truyền, phổ biến nội dung kế hoạch bồi dưỡng; phân công, phối hợp thực hiện kế hoạch bồi dưỡng; kiểm tra, đôn đốc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng.

3.2.2. Chủ thể triển khai thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành nội vụ

3.2.2.1. Chủ thể đầu mối phụ trách triển khai thực hiện chính sách

3.2.2.2. Chủ thể phối hợp triển khai thực hiện chính sách

3.2.3. Thực trạng triển khai nội dung bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ theo tiêu chuẩn ngạch

Bảng 5. Tổng hợp ý kiến đánh giá về nội dung bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức

| Scales | Observed variables | N | Min | Max | Mean | Std. Deviation | Cronbach' Alpha | Corrected Item-Total Correlation |
|--|--------------------|-----|-----|-----|------|----------------|-----------------|----------------------------------|
| Ý kiến trả lời của công chức quản lý | | | | | | | | |
| Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức | BDTC1 | 210 | 3 | 5 | 4.18 | .529 | .624 | BDTC1 = .339 |
| | BDTC2 | 210 | 3 | 5 | 4.22 | .589 | | BDTC2 = .459 |
| | BDTC3 | 210 | 2 | 5 | 3.91 | .743 | | BDTC3 = .452 |
| | BDTC4 | 210 | 2 | 5 | 3.84 | .770 | | BDTC4 = .486 |
| Ý kiến trả lời của công chức chuyên môn | | | | | | | | |
| Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức | BDTC1 | 210 | 3 | 5 | 4.10 | .698 | .696 | BDTC1 = .541 |
| | BDTC2 | 210 | 3 | 5 | 4.31 | .550 | | BDTC2 = .615 |
| | BDTC3 | 210 | 2 | 5 | 3.81 | .859 | | BDTC3 = .425 |
| | BDTC4 | 210 | 2 | 5 | 3.78 | .864 | | BDTC4 = .470 |

Chú thích:

- + Scales: Thang đo
- + Observed variables: Các biến quan sát của thang đo (được mã hóa: BDTC1, BDTC2, BDTC3, BDTC4).
- + N: Cỡ mẫu khảo sát (210 ý kiến trả lời khảo sát)
- + Min: Quan sát nhỏ nhất thu được (ý kiến trả lời mức nhỏ nhất)
- + Max: Quan sát lớn nhất thu được (ý kiến trả lời mức lớn nhất)
- + Mean: Trị trung bình của các quan sát thu được (giá trị trung bình của biến quan sát).
- + Std. Deviation: Độ lệch chuẩn của các quan sát thu được (Std.). Giá trị Std./Mean > 1 (độ lệch chuẩn lớn hơn trị trung bình), thì các giá trị quan sát có độ phân tán lớn. Giá trị Std./Mean < 1 (độ lệch chuẩn nhỏ hơn trị trung bình), thì các giá trị quan sát có độ phân tán nhỏ. Giá trị Std. có ý nghĩa cho thấy mức độ phân tán/dàn trải của các ý kiến trả lời/các quan sát thu được đối với từng biến quan sát.
- + Cronbach' Alpha: Hệ số kiểm định độ tin cậy của thang đo; Corrected Item-Total Correlation: Hệ số kiểm định độ tin cậy của biến quan sát. Trong nghiên cứu định lượng, theo Hair, J.F. et al. (2009) [62] và Đỗ Hữu Hải (2019) [61], điều kiện để các thang đo đảm bảo độ tin cậy là Cronbach'alpha > 0.6; điều kiện để các biến quan sát đảm bảo độ tin cậy là Corrected Item-Total Correlation > 0.3.

Kết quả khảo sát trong **Bảng 5** cho thấy thang đo “Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức” có độ tin cậy với Cronbach'alpha > 0.6, cụ thể: Cronbach'alpha = .624 (đối với tập dữ liệu khảo sát công chức quản lý), Cronbach'alpha = .696 (đối với tập dữ liệu khảo sát công chức chuyên môn). Các biến quan sát BDTC1, BDTC2, BDTC3, BDTC4 đều có độ tin cậy khi đạt

giá trị Corrected Item-Total Correlation > 0.3 ở cả tập dữ liệu khảo sát công chức quản lý và công chức chuyên môn. Điều đó cho thấy, khung lý thuyết gồm thang đo và các biến quan sát được xây dựng ban đầu là phù hợp với tập dữ liệu khảo sát.

Trong đề tài Luận án, NCS sử dụng hệ số này để làm tiêu chuẩn kiểm định độ tin cậy của các thang đo, biến quan sát của toàn bộ dữ liệu khảo sát. Trong các bảng dữ liệu thống kê tiếp theo, NCS mặc định chấp nhận độ tin cậy của các thang đo, biến quan sát trong các bảng tổng hợp tiếp theo khi chúng đạt giá trị trên mà không giải thích thêm để tránh sự trùng lặp khi diễn đạt nội dung. Khi các thang đo, các biến quan sát được kiểm định đạt độ tin cậy, điều đó khẳng định khung lý thuyết đã xây dựng phù hợp với tập dữ liệu khảo sát; là điều kiện ban đầu để NCS tiến hành các phân tích tiếp theo đối với các dữ liệu thu được.

3.2.4. Thực trạng triển khai nội dung bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ theo yêu cầu vị trí việc làm

Bảng 6. Tổng hợp ý kiến đánh giá về nội dung bồi dưỡng theo yêu cầu VTVL

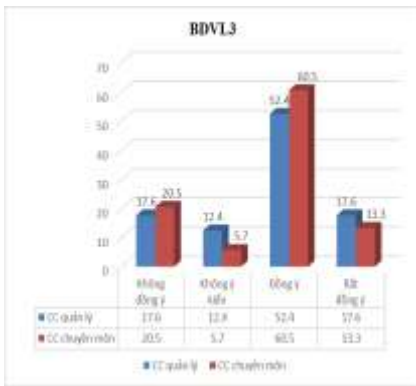
| Scales | Observed variables | N | Min | Max | Mean | Std. Deviation | Cronbach' Alpha | Corrected Item-Total Correlation |
|--|--------------------|-----|-----|-----|------|----------------|-----------------|----------------------------------|
| Ý kiến trả lời của công chức quản lý | | | | | | | | |
| Bồi dưỡng theo yêu cầu VTVL | BDVL1 | 210 | 3 | 5 | 4.13 | .551 | .682 | BDVL1 = .489 |
| | BDVL2 | 210 | 3 | 5 | 4.17 | .561 | | BDVL2 = .428 |
| | BDVL3 | 210 | 2 | 5 | 3.70 | .959 | | BDVL3 = .319 |
| | BDVL4 | 210 | 2 | 5 | 3.78 | .933 | | BDVL4 = .320 |
| Ý kiến trả lời của công chức chuyên môn | | | | | | | | |
| Bồi dưỡng theo yêu cầu VTVL | BDVL1 | 210 | 2 | 5 | 4.05 | .620 | .624 | BDVL1 = .496 |
| | BDVL2 | 210 | 2 | 5 | 4.03 | .684 | | BDVL2 = .478 |
| | BDVL3 | 210 | 2 | 5 | 3.67 | .950 | | BDVL3 = .374 |
| | BDVL4 | 210 | 2 | 5 | 3.75 | .947 | | BDVL4 = .355 |

Dữ liệu **Bảng 6** cho thấy các quan sát về nội dung bồi dưỡng theo yêu cầu VTVL (BDVL1, BDVL2, BDVL3, BDVL4) được đánh giá ở mức trung bình Mean > 3.70 (đối với ý kiến trả lời của công chức quản lý), Mean > 3.67 (đối với ý kiến trả lời của công chức chuyên môn), có ý nghĩa thống kê theo thước đo Likert (1-5) trong khung lý thuyết nghiên cứu và bộ công cụ khảo sát đã xác định. Các giá trị này khẳng định các cơ quan ngành Nội vụ thực hiện chính sách bồi dưỡng theo yêu cầu VTVL theo kế hoạch công tác hàng năm/thường xuyên trên cơ sở chức trách, thẩm quyền được phân cấp theo

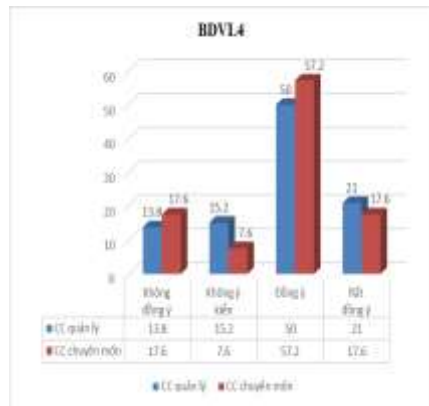
quy định của pháp luật; từ đó, công chức cơ quan ngành Nội vụ được bồi dưỡng hàng năm để trang bị, cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng cơ bản đáp ứng yêu cầu thực thi nhiệm vụ theo VTVL đảm nhận.

Tuy nhiên, biến quan sát BDTC3 và BDTC4 có giá trị trung bình đạt mức thấp: Mean (BDVL3) = 3.70 và Mean (BDVL4) = 3.78 (đối với ý kiến trả lời của công chức quản lý); Mean (BDVL3) = 3.67 và Mean (BDVL4) = 3.75 (đối với ý kiến trả lời của công chức chuyên môn). Giá trị quan sát này góp phần minh chứng rằng: Vẫn còn có nhiều cơ quan ngành Nội vụ chưa quan tâm nhiều đến việc khảo sát nhu cầu bồi dưỡng và khuyến khích công chức thường xuyên tự bồi dưỡng để cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng thực thi nhiệm vụ theo VTVL đảm nhận. Các ý kiến chưa đồng tình với nội dung BDTC3 và BDTC4 đã mã hóa, được thể hiện trong **Biểu đồ 2** dưới đây.

Biểu đồ 2. Ý kiến trả lời khảo sát về nhu cầu bồi dưỡng, sự khuyến khích công chức bồi dưỡng theo yêu cầu VTVL



BDVL3: Công chức cơ quan ngành Nội vụ được khảo sát/đề xuất nhu cầu bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng thực thi nhiệm vụ hàng năm theo VTVL đảm nhận



BDVL4: Công chức cơ quan ngành Nội vụ được khuyến khích/chủ động tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng thực thi nhiệm vụ hàng năm theo VTVL đảm nhận

3.3. Thực trạng hoạt động đánh giá việc thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ

3.3.1. Phương thức đánh giá

Việc đánh giá triển khai kế hoạch thực hiện chính sách bồi dưỡng được các cơ quan ngành Nội vụ thực hiện một cách chủ động, khách quan và rút kinh nghiệm hàng năm để tiếp tục triển khai thực hiện có kết quả, hiệu quả các chương trình bồi dưỡng công chức.

Để hiện thực hóa các mục tiêu kế hoạch bồi dưỡng công chức hàng năm hướng đến việc tiếp tục triển khai thực hiện có kết quả, hiệu quả các chương trình bồi dưỡng công chức giai đoạn tiếp theo, các cơ quan ngành Nội vụ đã chủ động tổng kết việc triển khai kế hoạch thực hiện chính sách bồi dưỡng với những biện pháp đo lường, so sánh, phân tích, đánh giá khách quan về quá trình thực hiện và kết quả thực hiện kế hoạch bồi dưỡng công chức. Điều đó thể hiện sự coi trọng tính ổn định, hiệu quả trong toàn bộ công tác bồi dưỡng công chức, tránh những thay đổi không cần thiết mà các cơ quan ngành Nội vụ luôn mong muốn và duy trì.

3.3.2. Sử dụng kết quả đánh giá

3.4. Nhận xét về thực trạng thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ giai đoạn 2021-2025

3.4.1. Những kết quả đạt được và được ghi nhận qua khảo sát điều tra của NCS

3.4.1.1. Kết quả đạt được trong việc triển khai quy trình thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ

Kết quả khảo sát của NCS cũng cho thấy các cơ quan ngành Nội vụ triển khai quy trình thực hiện chính sách một cách bài bản, khoa học, từ việc xây dựng kế hoạch thực hiện chính sách bồi dưỡng; triển khai kế hoạch thực hiện chính sách bồi dưỡng; và đánh giá triển khai kế hoạch thực hiện chính sách bồi dưỡng.

3.4.1.2. Kết quả đạt được trong việc triển khai chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ

Trong quá trình triển khai thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức giai đoạn 2021-2025, các cơ quan ngành Nội vụ đã tập trung nguồn lực để xây dựng, hoàn thiện thể chế về bồi dưỡng; xây dựng, hoàn thiện nội dung chương trình bồi dưỡng; tổ chức bồi dưỡng công chức theo chương trình, kế hoạch hàng năm và đạt được những kết quả quan trọng, được ghi nhận, đánh giá ở cả khía cạnh tổ chức bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch và bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu VTVL

3.4.2. Ưu điểm và hạn chế của qua trình thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành nội vụ

3.4.2.1. Ưu điểm

Thứ nhất: việc xây dựng mục tiêu, nội dung chính sách đảm bảo tính pháp lý và phù hợp với đặc điểm các lĩnh vực công tác của ngành Nội vụ.

Thứ hai: quá trình triển khai chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ được thực hiện theo quy trình cụ thể, văn bản hóa các nội dung thực hiện chính sách một cách khá chi tiết và đạt kết quả, mục tiêu đã định.

3.4.2.2. Hạn chế

Hạn chế của quá trình thực hiện chính sách và kết quả thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ được thể hiện rõ ở khía cạnh xây dựng và triển khai nội dung bồi dưỡng chưa thực sự xuất phát/đáp ứng nhu cầu của công chức.

3.4.3. Nguyên nhân của những ưu điểm, hạn chế

3.4.3.1. Nguyên nhân của những ưu điểm

Nguyên nhân xuất phát từ yếu tố chất lượng chính sách

Nguyên nhân xuất phát từ yếu tố chủ thể thực hiện chính sách và đối tượng thụ hưởng chính sách

3.4.3.2. Nguyên nhân của những hạn chế

Nguyên nhân xuất phát từ yếu tố chất lượng chính sách

Nguyên nhân xuất phát từ yếu tố chủ thể thực hiện chính sách và đối tượng thụ hưởng chính sách

Chương 4

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC NGÀNH NỘI VỤ Ở VIỆT NAM

4.1. Cơ sở chính trị, pháp lý của giải pháp

4.2. Bối cảnh cải cách tổ chức bộ máy và tác động đến ngành nội vụ

4.2.1. *Thay đổi cơ cấu tổ chức bộ máy ngành Nội vụ: Xu hướng tinh gọn, đa ngành và phân cấp mạnh mẽ*

4.2.1.1. *Tái cấu trúc theo hướng "Bộ quản lý đa ngành, Sở quản lý đa lĩnh vực"*

4.2.1.2. *Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền giữa Trung ương và địa phương*

4.2.1.3. *Chuyển đổi mô hình tổ chức gắn với Chuyển đổi số*

4.2.2. *Biến động về công chức thực thi công vụ: Áp lực tinh giản và chuẩn hóa theo vị trí việc làm*

4.2.2.1. *Sự dịch chuyển từ quản lý theo "biên chế suốt đời" sang "vị trí việc làm" (VTVL)*

4.2.2.2. *Gia tăng áp lực và cường độ lao động*

4.2.2.3. *Biến động do cạnh tranh và "chảy máu chất xám" khu vực công - tư*

4.2.3. *Yêu cầu mới đối với công chức ngành Nội vụ: Tư duy kiến tạo, năng lực số và đạo đức công vụ*

4.2.3.1. *Yêu cầu về năng lực Chuyển đổi số và tư duy dữ liệu*

4.2.3.2. *Yêu cầu về tư duy pháp lý và năng lực tham mưu tổng hợp*

4.2.3.3. *Yêu cầu nâng cao về Đạo đức công vụ và Văn hóa công sở*

4.3. Căn cứ đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ

4.3.1. *Cơ sở xuất phát từ thực tiễn những hạn chế của quá trình thực hiện và kết quả thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ*

4.3.2. *Cơ sở xuất phát từ thực tiễn yếu tố tác động ảnh hưởng đến thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ*

4.4. Đề xuất giải pháp thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành Nội vụ đến năm 2030

4.4.1. *Giải pháp cải thiện chất lượng chính sách*

4.4.1.1. *Mục tiêu giải pháp*

Giải pháp được nghiên cứu nhằm mục tiêu trang bị, cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ cho công chức một cách thiết thực, đáp ứng yêu cầu thực thi công vụ trong bối cảnh CCHC đến năm 2030.

4.4.1.2. Nội dung giải pháp

- Thứ nhất, ở khía cạnh thể chế, các cơ quan ngành Nội vụ tiến hành chuẩn hóa quy trình xây dựng và thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức.

- Thứ hai, ở khía cạnh nội dung, các cơ quan ngành Nội vụ tiến hành rà soát và nghiên cứu xây dựng hệ thống kiến thức, kỹ năng chuẩn theo khung năng lực, cần thiết đối với từng VTVL của công chức theo từng lĩnh vực công tác của Ngành.

4.4.1.3. Cách thức thực hiện giải pháp

4.4.2. Giải pháp xuất phát từ chủ thể thực hiện và đối tượng chính sách

4.4.2.1. Mục tiêu giải pháp

Giải pháp được nghiên cứu nhằm mục tiêu khuyến khích đội ngũ công chức (là đối tượng thụ hưởng chính sách) chủ động bồi dưỡng trang bị, cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ một cách thiết thực, đáp ứng yêu cầu thực thi công vụ trong bối cảnh CCHC đến năm 2030. Đồng thời cũng nêu phương pháp để cơ quan ngành nội vụ (là chủ thể thực hiện chính sách) thực hiện tốt việc khuyến khích công chức có tinh thần chủ động học tập bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng đáp ứng được yêu cầu công việc.

4.4.2.2. Nội dung giải pháp

- Thứ nhất, ở khía cạnh tổ chức quản lý, điều hành tổ chức, các cơ quan ngành Nội vụ tiến hành chương trình truyền thông một cách thường xuyên với những cách thức khoa học, phù hợp nhằm tuyên truyền, phổ biến đến công chức về vai trò, ý nghĩa và nghĩa vụ, trách nhiệm học tập, bồi dưỡng để nâng cao phẩm chất, trình độ, năng lực phục vụ công tác chuyên môn và đáp ứng yêu cầu VTVL, thích ứng với sự thay đổi, phát triển của xã hội, của nền công vụ và ngành Nội vụ.

- Thứ hai, ở khía cạnh nội dung chính sách, các cơ quan ngành Nội vụ tiến hành chương trình khuyến khích bồi dưỡng bằng hình thức vật chất, phi vật chất nhằm kích lệ nhu cầu tự thân của công chức, phát huy tính tự chủ

của công chức trong việc tự học tập, tự bồi dưỡng trang bị, cập nhật, bổ sung, kiến thức, kỹ năng để nâng cao phẩm chất, trình độ, năng lực bản thân và phục vụ công tác chuyên môn, đáp ứng yêu cầu VTVL, thích ứng với sự thay đổi, phát triển của xã hội, của nền công vụ và của ngành Nội vụ.

4.4.2.3. Cách thức thực hiện giải pháp

Với nội dung giải pháp trên, các cơ quan ngành Nội vụ nghiên cứu và triển khai hình thức tuyên truyền, giáo dục phù hợp về vai trò, ý nghĩa, quyền và trách nhiệm bồi dưỡng của công chức; ban hành cơ chế khuyến khích (hỗ trợ thời gian, kinh phí...) để công chức chủ động học tập chương trình bồi dưỡng đã đăng ký theo nhu cầu.

- Đến năm 2025, xây dựng được hệ thống chương trình bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cần thiết theo khung năng lực của từng VTVL và triển khai chính sách khuyến khích bồi dưỡng đối với công chức hàng năm kể từ năm 2026 đặt trong sự quản lý tổng thể hoạt động bồi dưỡng của các cơ quan ngành Nội vụ.

- Giai đoạn 2025-2026, thực hiện chính sách khuyến khích công chức bồi dưỡng những kiến thức, kỹ năng mới trong chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch được điều chỉnh phù hợp với tình hình thực tiễn phát triển công nghệ số, xây dựng chính phủ điện tử, chính phủ số và CCHC.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ

1. Lê Sơn Tùng (2024), “*Bồi dưỡng công chức ngành nội vụ theo vị trí việc làm*”, Tạp chí Quản lý Nhà nước, báo điện tử (12/2024)

Link: <https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/12/26/boi-duong-cong-chuc-nganh-noi-vu-theo-vi-tri-viec-lam/>

2. Lê Sơn Tùng (2024), “*Thực trạng thực hiện chính sách bồi dưỡng công chức ngành nội vụ*”, Tạp chí Nhân lực Khoa học xã hội, số 132 (5/2024)

3. Lê Sơn Tùng (2022), “*Policy for retraining Civil servants in Vietnam's Home Affairs Sector*”, Tạp chí Journal of Namibian Studies - History Politics Culture (ISSN print 1863-5954; ISSN online 2197-5523), số 32 (11/2022)