

THỰC TRẠNG XÁC ĐỊNH NHU CẦU ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC NGÀNH NỘI VỤ CỦA THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Vi Tiên Cường^{1*}, Đỗ Văn Viện²

¹Trường Đại học Nội vụ Hà Nội

²Khoa Kế toán và Quản trị kinh doanh, Học viện Nông nghiệp Việt Nam

*Tác giả liên hệ: sakura.vtc@gmail.com

TÓM TẮT

Nghiên cứu này nhằm tìm hiểu, đánh giá thực trạng xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội đã tuân thủ các quy định mang tính pháp lý trong xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức; sự cần thiết cũng như lý do cần phải đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng cho thấy ngành Nội vụ thành phố Hà Nội chưa ban hành quy trình thống nhất cũng như các tiêu chí, tiêu chuẩn để xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng; việc xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng còn chưa sát với nhu cầu của công chức cũng như kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực của ngành.

Từ khoá: Ngành Nội vụ, xác định nhu cầu, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức.

Current Situations of Determining the Needs for Training and Retraining for Civil Servants in Hanoi of Home Affairs

ABSTRACT

The objective of this study was to evaluate the current situation and determine the needs for training and retraining for civil servants in the internal Hanoi of Home Affairs since those are requisite for determining the quality and effectiveness for the next steps in the process of training and retraining for civil servants. The results indicated that the internal Hanoi of Home Affairs has complied with legal provisions to determine the needs alongside reasons for training and retraining civil servants of the internal Hanoi of Home affairs. However, the study also showed that the Hanoi of Home affairs has not issued unified procedures as well as criteria for determining the training needs; The determination of the needs for training and retraining has not yet been close to the sector's scheme and training plans, as well as human resource development.

Keywords: Home affairs, determining the needs, training and retraining civil servants.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đào tạo và bồi dưỡng (ĐTBD) đội ngũ công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội được xem là nhiệm vụ trọng tâm nhằm nâng cao năng lực thực thi công vụ, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực khu vực công nói chung và cho ngành Nội vụ nói riêng. Hiệu quả của công tác ĐTBD đội ngũ công chức phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó yếu tố xác định nhu cầu đào tạo có thể coi là yếu tố tiên quyết tác động đến chất lượng ĐTBD đội ngũ công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội. Thông qua việc xác định

nhu cầu đào tạo, người lãnh đạo, quản lý sẽ nhận thấy những kiến thức, kỹ năng còn thiếu, yếu của công chức cần phải được ĐTBD để đáp ứng được yêu cầu của khung năng lực, vị trí việc làm công chức đó đang đảm nhận. Vì vậy, có thể cùng làm công việc như nhau nhưng kết quả xác định nhu cầu ĐTBD của công chức sẽ không giống nhau vì nó phụ thuộc vào năng lực của mỗi cá nhân công chức. Bên cạnh đó, nhu cầu ĐTBD còn phụ thuộc vào chính nhận thức, mong muốn của mỗi công chức trong việc phát triển bản thân, tự hoàn thiện bản thân trong quá trình làm việc. Xác định nhu cầu

ĐTBD cũng chính là bước đầu tiên trong quy trình ĐTBD đội ngũ công chức của ngành Nội vụ. Nếu bước xác định nhu cầu ĐTBD chính xác thì những bước tiếp theo như: xây dựng kế hoạch ĐTBD, tổ chức ĐTBD và đánh giá ĐTBD sẽ chính xác và ngược lại nếu bước đầu tiên không chính xác sẽ kéo theo các bước tiếp theo trong quy trình ĐTBD sẽ không chính xác. Như vậy, sẽ khó đạt được mục tiêu, hiệu quả của ĐTBD đội ngũ công chức.

Trong các chức năng, nhiệm vụ mà ngành Nội vụ được giao có chức năng quản lý nhà nước về ĐTBD đội ngũ công chức, viên chức trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp. Một số nghiên cứu và thông tin trên các phương tiện truyền thông gần đây nhận định: Hạn chế của công tác ĐTBD cán bộ, công chức thời gian qua là còn nặng về lý thuyết, chưa chú trọng đến đặc thù của từng vị trí việc làm (Vi Tiến Cường & Đỗ Văn Viện, 2016); bằng cấp, chứng chỉ tăng, nhưng chất lượng chuyên môn của cán bộ, công chức có bằng cấp, chứng chỉ lại đang là vấn đề đáng lo ngại (Đặng Xuân Hoan, 2019). Vì vậy, nghiên cứu này tập trung vào đánh giá thực trạng xác định nhu cầu ĐTBD đội ngũ công chức (bước đầu tiên trong 4 bước của quy trìnhĐTBD) nhằm đánh giá những ưu điểm, chỉ ra những hạn chế và đề xuất một số giải pháp để xác định nhu cầu ĐTBD đội ngũ công chức chính xác, mang lại hiệu quả cho công tác ĐTBD đội ngũ công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội.

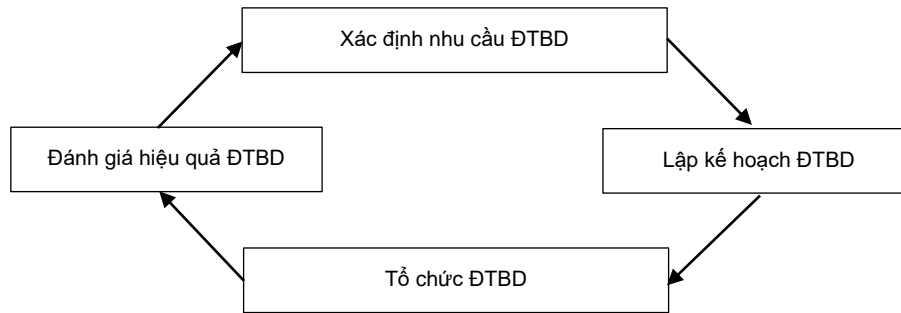
2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Quy trình ĐTBD bao gồm các bước: Xác định nhu cầu ĐTBD; Lập kế hoạch ĐTBD; Tổ chức ĐTBD; Đánh giá hiệu quả ĐTBD. Bước xác định nhu cầu ĐTBD đội ngũ công chức nhằm trả lời cho câu hỏi: Ai cần đào tạo, bồi dưỡng? Đào tạo, bồi dưỡng cái gì? Thời gian đào tạo, bồi dưỡng bao lâu? Cách thức, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng?... Mục tiêu của ĐTBD theo Nguyễn Ngọc Quân & Nguyễn Văn Diễm (2010) là các hoạt động học tập nhằm giúp cho người lao động có thể thực hiện hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ của mình. Luật cán bộ, công chức (2008) cho

rằng bồi dưỡng là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc trong quá trình thực thi nhiệm vụ. Có nhiều hình thức bồi dưỡng như: bồi dưỡng theo vị trí việc làm; bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức đang giữ; bồi dưỡng theo chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý.

Nghiên cứu tiếp cận theo chức năng, nhiệm vụ của ngành Nội vụ thành phố Hà Nội được quy định tại Quyết định số 26/2016/QĐ-UBND ngày 01/8/2016 của UBND thành phố Hà Nội. Theo đó, Sở Nội vụ là cơ quan chuyên môn thuộc UBND thành phố Hà Nội thực hiện các nhiệm vụ thuộc chuyên môn của ngành Nội vụ, bao gồm: tổ chức bộ máy; quản lý, sử dụng biên chế; quản lý vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức, viên chức; tổ chức chính quyền địa phương; công tác địa giới hành chính; ĐTBD công chức, viên chức; chế độ, chính sách tiền lương; cải cách hành chính;... Ngoài ra nghiên cứu này còn tiếp cận theo quy trình ĐTBD nguồn nhân lực, bao gồm các bước: (i) Xác định nhu cầu ĐTBD; (ii) Lập kế hoạch ĐTBD; (iii) Tổ chức ĐTBD; (iv) Đánh giá hiệu quả ĐTBD. Quy trình ĐTBD đội ngũ công chức được thể hiện trong hình 1.

Phòng Công chức, viên chức thuộc Sở Nội vụ Hà Nội là đơn vị cung cấp số liệu thứ cấp bao gồm các văn bản quy định, hướng dẫn thực hiện công tác ĐTBD công chức, viên chức mang tính pháp lý và các báo cáo tổng kết hàng năm. Nguồn số liệu sơ cấp được thu thập từ kết quả điều tra khảo sát 156 phiếu, đối tượng công chức là lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng trở lên chiếm 20,5%, còn lại là công chức thừa hành chiếm 79,5%; về giới tính người trả lời phiếu khảo sát 48% là nam và nữ là 52%. Địa điểm lựa chọn mẫu nghiên cứu bao gồm: các phòng, ban trực thuộc Sở Nội vụ Hà Nội và các quận, huyện: Đống Đa, Hoàn Kiếm, Tây Hồ, Hà Đông, Phúc Thọ, Ba Vì, đảm bảo phân bố mẫu có đại diện của Sở Nội vụ và các Phòng Nội vụ quận, huyện thuộc các địa bàn nội thành và ngoại thành. Tài liệu thu thập được xử lý bằng phần mềm Excel, SPSS; phương pháp phân tích chủ yếu là thống kê mô tả và so sánh; thang đo Likert 5 bậc cũng được dùng trong nghiên cứu.



Nguồn: Armstrong, 1996.

Hình 1. Quy trình ĐTBD đội ngũ công chức

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1. Tổng quan về đội ngũ công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội

Số lượng công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội tính đến tháng 12/2019 là 428 người, trong đó: Công chức thuộc Sở Nội vụ và các đơn vị thuộc, trực thuộc Sở chiếm 30,6%, công chức làm việc tại các phòng Nội vụ thuộc các quận, huyện, thị xã chiếm 69,4%. Về chất lượng, nhìn chung trình độ được đào tạo của đội ngũ công chức ngành Nội vụ khá cao, công chức có trình độ đại học chiếm 55,1%, trình độ thạc sĩ chiếm 34,6% (Bảng 1), trong đó số công chức được đào tạo đúng ngành, gần ngành chiếm 69,2%, trái ngành là 30,8%. Điều này đặt ra yêu cầu phải xác định nhu cầu ĐTBD như thế nào để lựa chọn đúng người được cử đi ĐTBD, đặc biệt là những công chức đào tạo trái ngành chiếm gần 1/3 số lượng công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội hiện nay.

Về cơ cấu đội ngũ công chức của ngành Nội vụ thành phố Hà Nội phân theo giới tính, nam giới chiếm 48,1%, nữ giới chiếm 51,9%. Về cơ cấu độ tuổi cho thấy, đội ngũ công chức của ngành Nội vụ thành phố Hà Nội đa số ở độ tuổi

từ 26 đến 45 tuổi (chiếm 72,4%). Thâm niên công tác của đội ngũ công chức chiếm đa số từ 3 năm đến 23 năm, đây là một lợi thế về nguồn nhân lực trẻ của ngành Nội vụ thành phố Hà Nội. Vì vậy, cần quan tâm ĐTBD để phát triển đội ngũ công chức trẻ, trong đó bước xác định nhu cầu ĐTBD là rất quan trọng vì chỉ khi xác định đúng nhu cầu ĐTBD thì mới ĐTBD đúng người, đúng nhu cầu, đúng mục tiêu của cả cá nhân công chức và của cơ quan, tổ chức. Cơ cấu về tuổi của đội ngũ công chức ngành Nội vụ thành phố Hà Nội thể hiện ở bảng 2.

Kết hợp bảng 1 và bảng 2 cho thấy, công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội có trình độ từ đại học trở lên chiếm đa số (91,0%) và chủ yếu trong độ tuổi từ 26-45 tuổi, đang là độ tuổi để học tập và trau dồi chuyên môn, phát triển về độ chín của nghề nghiệp. Đây vừa là lợi thế nhưng cũng vừa là thách thức đối với ngành Nội vụ thành phố Hà Nội trong vấn đề xác định nhu cầu ĐTBD cho đội ngũ công chức, mục tiêu nhằm đưa công chức vào những chương trình ĐTBD phù hợp với nhu cầu và khả năng phát triển của bản thân cũng như phù hợp với mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của ngành Nội vụ.

Bảng 1. Chất lượng công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội

Trình độ	Số lượng	Tỷ lệ %	% hợp lệ	% tích lũy
Trung cấp/ngành	14	3,2	3,2	3,2
Cao đẳng	24	5,8	5,8	9,0
Đại học	236	55,1	55,1	64,1
Thạc sĩ	148	34,6	34,6	98,7
Tiến sĩ	6	1,3	1,3	100,0
Tổng số	428	100,0	100,0	

Bảng 2. Cơ cấu độ tuổi đội ngũ công chức ngành Nội vụ thành phố Hà Nội

Độ tuổi	Số lượng	Tỷ lệ %	% hợp lệ	% tích lũy
Từ 18 đến 25 tuổi	29	6,8	6,8	6,8
Từ 26 đến 35 tuổi	148	34,6	34,6	41,4
Từ 36 đến 45 tuổi	162	37,8	37,8	79,2
Từ 46 đến 55 tuổi	64	15,0	15,0	94,2
Trên 55 tuổi	25	5,8	5,8	100,0
Tổng số	428	100,0	100,0	

Nguồn: Sở Nội vụ Hà Nội, 2019.

3.2. Thực trạng xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội

3.2.1. Đánh giá về sự cần thiết phải đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức

Kết quả khảo sát cho thấy có đến 86,5% số người trả lời cho rằng ĐTBĐ là cần thiết đối với đội ngũ công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội (Bảng 3). Điều này là hợp lý vì có đến 30,8% công chức đào tạo không đúng chuyên ngành, trong khi đó họ lại được giao thực hiện chức năng tham mưu xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực khu vực công, trong đó có nhiệm vụ ĐTBĐ cán bộ, công chức, viên chức. Vì vậy, nhu cầu thường xuyên nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp nhằm đạt chuẩn khung năng lực của vị trí việc làm đối với đội ngũ công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội là điều tất yếu và cấp bách trong bối cảnh cải cách hành chính, cải cách công vụ hiện nay.

Về lý do cần phải xác định nhu cầu ĐTBĐ, kết quả khảo sát cho thấy những lý do chủ yếu đó là: Tuyển dụng không đúng chuyên ngành 9,0%, bố trí nhân lực chưa phù hợp 10,3%, chưa đủ kiến thức, kỹ năng để làm việc 31,4% và ĐTBĐ để phát triển là 36,5% (Bảng 4). Đa số đội ngũ công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội mong muốn được ĐTBĐ để có đủ năng lực thực thi nhiệm vụ và phát triển sự nghiệp. Đây là nguyện vọng chính đáng của đội ngũ công chức, bởi vì khi mỗi cá nhân có nhu cầu và mong muốn được ĐTBĐ thì họ mới sẵn sàng tham gia vào quá trình xác định nhu cầu ĐTBĐ và các bước tiếp theo của quy trình ĐTBĐ đội ngũ công chức. Điều này sẽ quyết định đến mức độ chính xác của bước xây dựng kế hoạch ĐTBĐ

cũng như cử công chức tham gia các khoá ĐTBĐ do cơ quan/ngành tổ chức.

Kết quả khảo sát cho thấy có 12,8% số công chức được hỏi không quan tâm đến lý do cần phải xác định nhu cầu ĐTBĐ (Bảng 4). Điều đó cho thấy việc xác định nhu cầu ĐTBĐ chưa có tác động mạnh đến nhận thức và mong muốn được ĐTBĐ của một bộ phận công chức và là thách thức đối với ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội khi lựa chọn cách thức, phương pháp xác định nhu cầu ĐTBĐ chính xác, thu hút sự quan tâm của đội ngũ công chức đối với công tác ĐTBĐ.

3.2.2. Quy định pháp lý để xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng

Xác định nhu cầu ĐTBĐ là bước đầu tiên trong quy trình ĐTBĐ đội ngũ công chức, nó tác động đến những bước tiếp theo trong quá trình triển khai thực hiện ĐTBĐ và đo lường kết quả, hiệu quả ĐTBĐ. Nghiên cứu các tài liệu thứ cấp về công tác ĐTBĐ đội ngũ công chức cho thấy ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội đã căn cứ vào cơ sở pháp lý để xác định nhu cầu ĐTBĐ như:

Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12 tại Khoản 4, Điều 11 quy định cán bộ, công chức được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ công chức và Luật Viên chức số 52/2019/QH14. Nghị định 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

Thông tư số 01/2018/TT-BNV ngày 08/01/2018 của Bộ Nội vụ hướng dẫn một số điều của Nghị định số 101/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

Bảng 3. Sự cần thiết phải đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội

Nhu cầu ĐTBĐ	Số lượng	Tỷ lệ %	% hợp lệ	% tích lũy
Cần thiết phải ĐTBĐ	135	86,5	86,5	86,5
Không cần thiết ĐTBĐ	14	9,0	9,0	95,5
Không quan tâm	7	4,5	4,5	100,0
Tổng số	156	100,0		100,0

Bảng 4. Lý do cần phải xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng

Lý do xác định nhu cầu ĐTBĐ	Số lượng	Tỷ lệ %	% hợp lệ	% tích lũy
Tuyển dụng chưa đúng chuyên ngành	14	9,0	9,0	9,0
Bố trí nhân lực chưa phù hợp	16	10,3	10,3	19,3
Chưa có đủ kiến thức, kỹ năng để làm việc	49	31,4	31,4	50,7
Đào tạo, bồi dưỡng để phát triển	57	36,5	36,5	87,2
Không quan tâm	20	12,8	12,8	100,0
Tổng số	156	100,0	100,0	

Quyết định số 2823/QĐ-BNV ngày 01/12/2017 của Bộ Nội vụ phê duyệt Chiến lược phát triển ngành Nội vụ đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035.

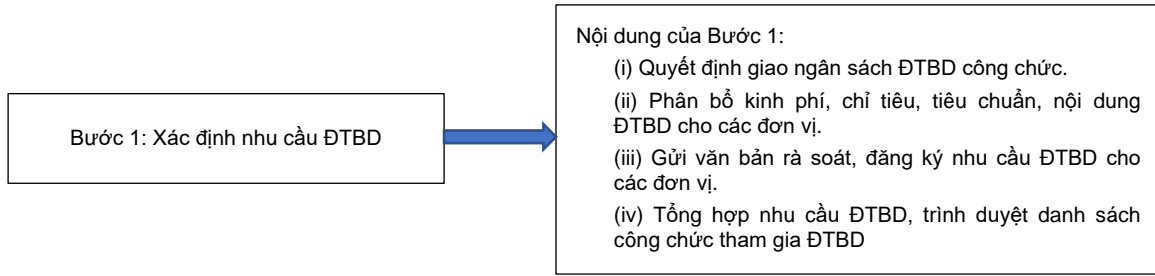
Quyết định số 3724/QĐ-UBND ngày 17/8/2012 của UBND thành phố Hà Nội phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực thành phố Hà Nội giai đoạn 2011-2020.

Quyết định số 26/2016/QĐ-UBND ngày 01/8/2016 của UBND thành phố Hà Nội về việc quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở Nội vụ thành phố Hà Nội. Theo đó chức năng về ĐTBĐ cán bộ, công chức, viên chức là “trình UBND thành phố quy hoạch kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; tổ chức triển khai thực hiện quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng...”.

Đề án số 316/ĐA-SNV ngày 20/02/2017 của Sở Nội vụ Hà Nội nâng cao chất lượng ĐTBĐ cán bộ, công chức, viên chức thành phố Hà Nội giai đoạn 2016-2020. Từ thực trạng công tác ĐTBĐ cán bộ, công chức, viên chức chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn; đề án đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao thực chất hiệu quả ĐTBĐ cán bộ, công chức, viên chức của thành phố Hà Nội.

Các kế hoạch và văn bản hướng dẫn triển khai công tác ĐTBĐ cán bộ, công chức, viên chức hàng năm của Sở Nội vụ Hà Nội.

Những văn bản trên là căn cứ để hướng dẫn triển khai công tác ĐTBĐ nói chung và xác định nhu cầu ĐTBĐ công chức nói riêng hiện nay ngành Nội vụ thành phố Hà Nội đang áp dụng. Đây là những căn cứ mang tính pháp lý, bắt buộc tuân thủ, vì khi cử công chức đi ĐTBĐ phải căn cứ vào tiêu chuẩn ngạch công chức, chức danh đang đảm nhận, chức danh được quy hoạch, mức lương hiện hưởng,... Hay nói cách khác, hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về ĐTBĐ đang được vận dụng như là quy trình hướng dẫn về ĐTBĐ đội ngũ công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội. Tuy nhiên, đến nay ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội vẫn chưa có quy trình thống nhất về công tác ĐTBĐ công chức để hướng dẫn triển khai các bước cũng như tiêu chí, tiêu chuẩn xác định nhu cầu ĐTBĐ cho các cơ quan, đơn vị áp dụng. Điều này sẽ dẫn đến việc không thống nhất trong cách triển khai, đo lường, xác định nhu cầu ĐTBĐ đội ngũ công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội.



Hình 2. Xác định nhu cầu ĐTBD đội ngũ công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội

TT	Họ và tên	Chức vụ	Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch			Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ quản lý			BD tin học	BD ngoại ngữ	Đào tạo chuyên môn			Bồi dưỡng lý luận chính trị	
			CV	CVC	CVCC	Cấp phòng	Cấp Sở	...			ĐH	ThS	TS	Trung cấp	Cao cấp

Nguồn: Sổ Nội vụ Hà Nội, 2019.

Hình 3. Biểu mẫu đăng ký nhu cầu ĐTBD

Bảng 5. Đánh giá mức độ hài lòng về xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng

TT	Tiêu chí đánh giá	Tỷ trọng đánh giá theo thang điểm (%)				
		1	2	3	4	5
1	Cơ sở chính trị để xác định nhu cầu ĐTBD					
	Căn cứ Nghị quyết của Đảng về ĐTBD	0,0	1,8	27,2	50,3	20,7
2	Tuân thủ cơ sở pháp lý để xác định nhu cầu ĐTBD					
	Luật cán bộ, công chức	0,0	0,0	0,0	26,5	73,5
	Nghị định về ĐTBD CBCCVC	0,0	2,9	5,7	56,8	34,6
	Thông tư hướng dẫn về ĐTBD	2,2	3,0	5,5	60,2	29,1
	Đề án quy hoạch, phát triển nguồn nhân lực	4,6	43,3	16,9	20,4	14,8
	Kế hoạch ĐTBD	6,0	10,3	25,8	38,7	19,2
3	Các văn bản hướng dẫn khác	0,5	7,2	36,8	35,7	19,8
	Căn cứ thực tiễn để xác định nhu cầu ĐTBD					
	Áp dụng quy trình đào tạo, bồi dưỡng	8,8	33,6	42,1	8,5	7,0
	Căn cứ khung năng lực của từng vị trí việc làm	20,9	60,2	7,5	11,4	0,0
	Có tiêu chí, tiêu chuẩn xác định nhu cầu ĐTBD	18,9	57,6	10,4	12,4	0,7
	Căn cứ nhu cầu của cá nhân về ĐTBD	21,2	54,5	8,6	6,9	8,8

3.2.3. Thực trạng xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng

Hiện nay, ngành Nội vụ thành phố Hà Nội triển khai công tác ĐTBD đội ngũ công chức theo 4 bước. Bước xác định nhu cầu ĐTBD là những công việc được triển khai đầu tiên trong toàn bộ quá trình ĐTBD công chức gồm các nội

dung công việc: (i) Hàng năm, sau khi có quyết định giao ngân sách đào tạo, bồi dưỡng; (ii) Sổ Nội vụ Hà Nội sẽ phân bổ kinh phí, chỉ tiêu, nội dung đào tạo, bồi dưỡng xuống các đơn vị; (iii) và gửi văn bản đề nghị các đơn vị rà soát, đăng ký danh sách công chức có nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng; (iv) Phòng Công chức Viên chức của Sở Nội vụ là đầu mối tổng hợp nhu cầu đào tạo, bồi

dưỡng trình lãnh đạo Sở phê duyệt. Bước xác định nhu cầu ĐTBĐ được thể hiện trong hình 2. Văn bản hướng dẫn các đơn vị đăng ký nhu cầu ĐTBĐ công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội gồm những nội dung như hình 3.

Dựa trên ngân sách được cấp cho công tác ĐTBĐ hàng năm, số lượng, chỉ tiêu phân bổ cho từng đơn vị. Cách thức xác định nhu cầu ĐTBĐ là cá nhân công chức đăng ký nhu cầu bằng cách đánh dấu (x) vào những chương trình có nhu cầu tham gia, sau đó tổng hợp nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của toàn đơn vị và gửi về Phòng Công chức Viên chức để tổng hợp, trình lãnh đạo Sở Nội vụ phê duyệt. Đây là cách xác định nhu cầu ĐTBĐ dễ bị cảm tính, khó có thể đưa nhu cầu của cá nhân và nhu cầu của cơ quan, tổ chức tiệm cận nhau. Có thể nhận thấy thực trạng xác định nhu cầu ĐTBĐ đội ngũ công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội phụ thuộc cơ bản vào chính sách ĐTBĐ của Nhà nước (khác với khu vực ngoài Nhà nước phụ thuộc vào cung - cầu đào tạo là chủ yếu). Đặc biệt, các yếu tố như: ngân sách nhà nước, tiêu chuẩn ngạch, hệ số lương, đối tượng được cử đi ĐTBĐ tác động khá lớn đến việc xác định nhu cầu ĐTBĐ đội ngũ công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội. Lý do là vì ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội chưa ban hành quy trình ĐTBĐ để thực hiện đồng bộ, thống nhất trong toàn ngành.

Đo lường mức độ hài lòng về thực trạng xác định nhu cầu ĐTBĐ đội ngũ công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội, nghiên cứu đã khảo sát 156 mẫu theo thang điểm từ 1 đến 5, trong đó 1 là rất không đồng ý và 5 là rất đồng ý (1 - Rất không đồng ý; 2 - Không đồng ý; 3 - Phân vân; 4 - Đồng ý; 5 - Rất đồng ý). Kết quả thể hiện trong bảng 5.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy có đến 43,3% số người được hỏi cho rằng khâu xác định nhu cầu ĐTBĐ đội ngũ công chức chưa sát với đề án quy hoạch, phát triển nguồn nhân lực của ngành, của thành phố Hà Nội; và có 60,2% số người được hỏi nhận định việc xác định nhu cầu ĐTBĐ đội ngũ công chức chưa căn cứ vào khung năng lực của vị trí việc làm. Điều này dẫn đến việc khó xác định chính xác phải bù đắp khoảng

trống về kiến thức, kỹ năng, thái độ cho công chức như thế nào. Kết quả nghiên cứu trên cũng phù hợp với đánh giá của báo cáo tổng kết công tác ngành Nội vụ năm 2017 và kế hoạch nhiệm vụ năm 2018 của Sở Nội vụ Hà Nội, đó là: “chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của ngành”, “chưa ban hành hướng dẫn về vị trí việc làm, khung năng lực và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp”¹. Ngoài ra còn có 54,5% số người được khảo sát nhận định việc xác định nhu cầu ĐTBĐ đội ngũ công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội chưa căn cứ vào nhu cầu thực sự của công chức. Điều này dễ dẫn đến việc ĐTBĐ mang tính hình thức, cử công chức đi ĐTBĐ không đúng đối tượng, không đạt được hiệu quả như mong muốn. Về các tiêu chí, tiêu chuẩn để xác định nhu cầu ĐTBĐ có 57,6% số người được hỏi cho rằng ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội chưa xây dựng tiêu chí, tiêu chuẩn cụ thể cho bước xác định nhu cầu ĐTBĐ trong quy trình ĐTBĐ đội ngũ công chức.

Về thời gian ĐTBĐ bắt buộc hàng năm hiện nay theo quy định của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP và Thông tư số 01/2018/TT-BNV, kết quả khảo sát cho thấy đa số công chức cho rằng thời gian ĐTBĐ bắt buộc ít nhất 40 giờ/1 năm hiện nay là hơi ngắn so với nhu cầu thực tế (37,2%) và không đủ thời gian để cập nhật kiến thức, kỹ năng phục vụ cho công việc (37,8%). Kết quả đánh giá về thời gian ĐTBĐ bắt buộc hàng năm được thể hiện trong bảng 6.

Từ kết quả khảo sát đánh giá về thực trạng xác định nhu cầu ĐTBĐ đội ngũ công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội (Bảng 5) cho thấy ngành Nội vụ đã vận dụng và tuân thủ cơ sở chính trị và cơ sở pháp lý trong khâu xác định nhu cầu ĐTBĐ đội ngũ công chức, đây là một yêu cầu bắt buộc đối với công tác ĐTBĐ trong khu vực công. Cụ thể, có 50,3% số người được hỏi cho rằng ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội đã bám sát đường lối, chủ trương, nghị quyết của Đảng trong việc xác định nhu cầu ĐTBĐ đội ngũ công chức. Việc tuân thủ các văn bản quy phạm

¹ Báo cáo số 3237/BC-SNV ngày 27/12/2017 của Sở Nội vụ Hà Nội

pháp luật (luật, nghị định, thông tư về ĐTBĐ) vào quá trình xác định nhu cầu ĐTBĐ cũng được đánh giá cao từ 56,8% đến 73,5%.

3.3. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội

Nhìn chung, ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội trong những năm qua đã thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ về ĐTBĐ đội ngũ công chức. Việc tuân thủ đường lối, chủ trương của Đảng và các quy định của pháp luật về ĐTBĐ cũng như xác định nhu cầu ĐTBĐ được thực hiện nghiêm túc. Tuy nhiên, khâu xác định nhu cầu ĐTBĐ vẫn còn một số tồn tại, chưa phát huy vai trò xác định khoảng trống năng lực cần phải ĐTBĐ cho đội ngũ công chức. Để xác định chính xác nhu cầu ĐTBĐ, góp phần nâng cao chất lượng ĐTBĐ đội ngũ công chức, trong thời gian tới, ngành Nội vụ cần tập trung vào một số giải pháp sau:

(i) *Xây dựng và ban hành quy trình ĐTBĐ.* Cần có quy trình ĐTBĐ thực hiện thống nhất để nâng cao vai trò tham mưu, quản lý và triển khai công tác ĐTBĐ cán bộ, công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội. Quy trình ĐTBĐ hướng dẫn việc thực hiện rà soát, phân tích, đánh giá nhu cầu ĐTBĐ ở ba khía cạnh là: Nhu cầu của tổ chức, nhu cầu của vị trí việc làm và nhu cầu của cá nhân công chức. Khi xác định chính xác cả ba nhu cầu trên thì sẽ tìm được mẫu số chung của nhu cầu ĐTBĐ cho đội ngũ công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội. Đây chính là ưu điểm khi có quy trình ĐTBĐ đội ngũ công chức, giúp cho việc thực hiện các bước trong quy trình một cách đồng bộ và hiệu quả.

(ii) *Xây dựng tiêu chí, tiêu chuẩn xác định nhu cầu ĐTBĐ gắn với khung năng lực của vị*

trí việc làm. Thay vì chỉ căn cứ vào tiêu chuẩn ngạch công chức, bậc lương hiện hưởng, chức danh chức vụ... như hiện nay thì việc kết hợp tiêu chuẩn khung năng lực của vị trí việc làm để xác định nhu cầu ĐTBĐ sẽ góp phần nâng cao hiệu quả xác định nhu cầu ĐTBĐ. Khi đó, ngay từ khâu xác định nhu cầu ĐTBĐ sẽ lựa chọn đúng người, đúng đối tượng cử đi ĐTBĐ, lựa chọn đúng chương trình, nội dung, phương pháp ĐTBĐ, làm tiền đề cho các bước tiếp theo trong quy trình ĐTBĐ đội ngũ công chức.

(iii) *Nghiên cứu áp dụng mô hình cung - cầu vào xác định nhu cầu ĐTBĐ.* Giải pháp này sẽ giúp cho việc xác định nhu cầu ĐTBĐ được xem xét từ hai phía là cơ quan quản lý và đội ngũ công chức để tìm ra điểm cân bằng giữa cung và cầu ĐTBĐ đội ngũ công chức. Ngoài ra mô hình cung - cầu sẽ giúp loại trừ những yếu tố mang tính định tính trong khâu xác định nhu cầu ĐTBĐ đội ngũ công chức, giảm thiểu việc cử công chức đi ĐTBĐ mang tính hình thức, không đáp ứng được mục tiêu của ĐTBĐ đội ngũ công chức ngành Nội vụ.

(iv) *Chính sách về thời gian ĐTBĐ bắt buộc đối với công chức ngành Nội vụ.* Theo quy định của pháp luật hiện hành thì đội ngũ công chức trong nền hành chính nói chung đều có thời gian bắt buộc ĐTBĐ hàng năm là như nhau (Nghị định số 101/2017/NĐ-CP). Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu cho thấy đa số công chức ngành Nội vụ cho rằng thời gian ĐTBĐ bắt buộc hiện nay là hơi ngắn so với nhu cầu thực tế. Chính vì vậy, ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội cần nghiên cứu, tham mưu cho Bộ Nội vụ chính sách quy định về thời gian ĐTBĐ bắt buộc hàng năm nhằm nâng cao năng lực để thực hiện nhiệm vụ quản lý Nhà nước về ĐTBĐ của đội ngũ công chức ngành Nội vụ.

Bảng 6. Đánh giá về thời gian đào tạo, bồi dưỡng đối với công chức

Thời gian ĐTBĐ hiện nay	Số lượng	Tỷ lệ %	% hợp lệ	% tích lũy
Phù hợp với điều kiện và yêu cầu công việc	27	17,3	17,3	17,3
Hơi ngắn so với nhu cầu thực tế	58	37,2	37,2	54,5
Không đủ thời gian để cập nhật kiến thức, kỹ năng	59	37,8	37,8	92,3
Dài so với thực tế	5	3,2	3,2	95,5
Không quan tâm	7	4,5	4,5	100,0
Tổng số	156	100,0	100,0	

4. KẾT LUẬN

Xác định nhu cầu ĐTBĐ là bước đầu tiên trong cả quy trình ĐTBĐ đội ngũ công chức ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội. Mục tiêu là phải làm cho việc xác định nhu cầu ĐTBĐ trở thành cầu nối giữa mong muốn của đội ngũ công chức với mong muốn phát triển nguồn nhân lực của ngành Nội vụ thành phố Hà Nội. Kết quả nghiên cứu cho thấy ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội đã tuân thủ đường lối, chủ trương của Đảng và quy định của pháp luật về ĐTBĐ đội ngũ công chức trong bước xác định nhu cầu ĐTBĐ. Hàng năm, Sở Nội vụ Hà Nội đã có văn bản hướng dẫn đăng ký nhu cầu ĐTBĐ đối với các đơn vị trong ngành. Tuy nhiên, hiện nay ngành Nội vụ thành phố Hà Nội vẫn chưa ban hành các tiêu chí, tiêu chuẩn để xác định nhu cầu ĐTBĐ, chưa có quy trình thống nhất hướng dẫn triển khai công tác ĐTBĐ đội ngũ công chức cho toàn ngành. Vì vậy, việc xác định nhu cầu ĐTBĐ còn phụ thuộc vào các yếu tố như: ngân sách được cấp, chỉ tiêu ĐTBĐ được phân bổ, tiêu chuẩn ngạch công chức,... Để nâng cao hiệu quả ĐTBĐ đội ngũ công chức, ngành Nội vụ của thành phố Hà Nội cần phải xây dựng các tiêu chí, tiêu chuẩn nhằm xác định khoảng trống về năng lực của đội ngũ công chức, ban hành quy trình đào tạo, bồi dưỡng làm căn cứ thực hiện đồng bộ và hiệu quả.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Nội vụ (2018). Thông tư số 01/2018/TT-BNV ngày 08/01/2018 hướng dẫn của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.
- Chính phủ (2017). Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.
- Ngô Thành Can, Nguyễn Thị Hồng Hải & Lưu Kiếm Thanh (2018). Sách chuyên khảo Công vụ và quản lý công vụ. Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
- Nguyễn Ngọc Quân & Nguyễn Văn Điềm (2014). Giáo trình Quản trị nhân lực. Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
- Quốc hội (2008). Luật cán bộ, công chức. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia - Sự thật. Hà Nội.
- Sở Nội vụ Hà Nội (2017, 2018). Báo cáo tổng kết công tác ngành Nội vụ năm 2017/năm 2018.
- Vi Tiến Cường (2015). Ứng dụng khung năng lực vào đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức. Tạp chí Khoa học Nội vụ. 11: 58-63.
- Vi Tiến Cường & Đỗ Văn Viện (2016). Các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức hiện nay. Tạp chí Tổ chức nhà nước. 8: 47-53.
- Vi Tiến Cường (2019). Training and Retraining Civil Servants of Home Affairs in Vietnam in Response to the Requirements of International Integration. International Journal of Human Resource Studies. 9(1): 126-135.