

BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH THÀNH PHỐ HÀ NỘI

★ ThS NGUYỄN ĐÌNH HOA

Sở Nội vụ Hà Nội

● **Tóm tắt:** Trong xu thế hội nhập ngày càng sâu rộng và yêu cầu mới trong xây dựng và phát triển bền vững đất nước, việc bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc và phẩm chất chính trị đối với công chức nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho các cơ quan hành chính luôn là nhiệm vụ trọng tâm được Thành phố Hà Nội quan tâm hàng đầu. Bài viết khái quát thực trạng công tác bồi dưỡng công chức và bước đầu đưa ra các giải pháp tăng cường công tác bồi dưỡng công chức các cơ quan hành chính Thành phố Hà Nội hiện nay.

● **Từ khóa:** bồi dưỡng công chức, các cơ quan hành chính Thành phố Hà Nội.

1. Thực trạng công tác bồi dưỡng công chức các cơ quan hành chính Thành phố Hà Nội

Công tác bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ công chức các cơ quan hành chính Thành phố Hà Nội được triển khai thường xuyên hàng năm, thông qua việc tổ chức các khóa bồi dưỡng. Theo báo cáo của VCCI, “số cán bộ, công chức được tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng tăng, tỷ lệ cán bộ, công chức đạt chuẩn các kiến thức và kỹ năng theo vị trí việc làm đạt hoặc vượt so với yêu cầu; Kết quả thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức của Thành phố Hà Nội đã có sự cải thiện đáng kể, đưa Hà Nội từ vị trí thứ 14 (TOP 2, 2005) lên vị trí thứ 9 (TOP 1, 2019) các tỉnh/thành phố có năng lực cạnh tranh về cải cách thủ tục hành chính (CPI) cao của cả nước”⁽¹⁾. Cụ thể là:

Về số lượng: Đến năm 2019, có trên 90% cán bộ, công chức các cơ quan hành chính Thành

phố Hà Nội đã qua bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, phù hợp vị trí việc làm. Cơ bản cán bộ, công chức có mặt bằng chung về trình độ tin học, ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu công việc. Trình độ lý luận chính trị của công chức cũng được nâng lên. Đến nay, công chức các cơ quan hành chính (cấp thành phố và cấp quận/huyện) Thành phố Hà Nội đã có 1.342 công chức có trình độ lý luận chính trị cao cấp, 2.704 công chức có trình độ lý luận chính trị trung cấp, 3.841 công chức có trình độ lý luận chính trị sơ cấp⁽²⁾.

Về quy mô: Quy mô bồi dưỡng ngày càng tăng, kỷ luật trong tham gia hoạt động bồi dưỡng được nâng cao, nhận thức của công chức tham gia các khóa bồi dưỡng cũng dần được thay đổi theo hướng tích cực. Chất lượng của các khóa bồi dưỡng ngày càng được nâng cao, có những nội dung mới, cập nhật thường xuyên,



Lễ khai giảng lớp bồi dưỡng cán bộ nguồn quy hoạch bí thư, phó bí thư quận, huyện, thị ủy và đảng ủy trực thuộc Thành ủy Hà Nội nhiệm kỳ 2020-2025. Ảnh: hanoimoi.com.vn

thiết thực hơn với công chức. Nhiều khóa bồi dưỡng đã tiếp cận với quá trình hội nhập nên kỹ năng của công chức vì vậy cũng ngày càng đáp ứng với những thay đổi nhanh chóng của tình hình thế giới.

Về công tác tổ chức các lớp bồi dưỡng: Thành phố Hà Nội phối hợp chặt chẽ với cơ sở đào tạo, bồi dưỡng có đủ thẩm quyền và năng lực như Học viện Hành chính Quốc gia, Học viện Cán bộ quản lý xây dựng và đô thị để biên soạn nội dung chương trình bồi dưỡng, cập nhật kiến thức đối với cán bộ, công chức, viên chức và tổ chức thực hiện theo đúng quy định. Nếu đánh giá tổng thể, có thể thấy hàng năm mỗi một công chức trên địa bàn thành phố Hà Nội đều có cơ hội tham gia ít nhất một lần bồi dưỡng²¹.

Công tác kiểm tra, đánh giá: Để nâng cao chất lượng bồi dưỡng, kết thúc các khóa học, Sở Nội vụ

Hà Nội phối hợp với đơn vị đào tạo tổ chức đánh giá chất lượng bồi dưỡng thông qua việc kiểm tra, đánh giá kiến thức và Phiếu khảo sát đối với học viên để có phản hồi chính xác về chất lượng bồi dưỡng. Từ đó có đánh giá cụ thể về quá trình dạy và học để kịp thời điều chỉnh, bổ sung cho các khóa tiếp theo đảm bảo chất lượng, hiệu quả.

Hoạt động bồi dưỡng đã từng bước góp phần nâng cao trình độ, chất lượng, năng lực thực hiện nhiệm vụ, công vụ của đội ngũ công chức. Những công chức của thành phố đã có tác phong làm việc chuyên nghiệp, nhạy bén, sáng tạo, thích ứng với thay đổi của công việc. Nhờ vậy mà đội ngũ công chức Thành phố đã tạo dựng được hình ảnh tốt đối với tổ chức, cơ quan, doanh nghiệp và người dân, được dư luận đánh giá cao, góp phần quan trọng vào sự phát triển Thành phố Hà Nội.

Bên cạnh những kết quả nêu ở trên, công tác bồi dưỡng cán bộ, công chức còn bộc lộ những hạn chế cần khắc phục. Năm 2019, Hà Nội chỉ đứng thứ 9/62 tỉnh/thành phố trong bảng xếp hạng về năng lực cạnh tranh CPI (do Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) phối hợp với Cơ quan Phát triển Quốc tế Hoa Kỳ (USAID công bố), điều này chưa xứng tầm với vị thế là thành phố Thủ đô của đất nước⁽⁴⁾. Chúng tôi, công tác bồi dưỡng trong thời gian qua vẫn còn những bất cập, năng lực thực tế thực thi công vụ của một bộ phận công chức chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Thứ nhất, việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức, viên chức của các cơ quan, đơn vị của Thành phố còn chậm; một số đơn vị xây dựng kế hoạch chưa sát với yêu cầu thực tiễn, chưa thật sự đổi mới về nội dung và chương trình đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ hai, công tác phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị trong việc thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có lúc chưa đồng bộ, thiếu chặt chẽ nên chất lượng một số lớp chưa cao; một số cơ quan, đơn vị có cán bộ đi học chưa kết hợp chặt chẽ với nhà trường trong quản lý học viên, chưa rà soát kỹ việc cử cán bộ đi dự tuyển và cử đi học các chương trình đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị nên dẫn đến một số cán bộ được cử đi học lại xin hoãn, xin thôi học làm mất chỉ tiêu của Thành phố. Một số giảng viên của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức chưa qua hoạt động thực tiễn nên việc trang bị kiến thức về kỹ năng thực hiện nhiệm vụ cho học viên còn hạn chế. Phương pháp giảng dạy còn nặng về thuyết trình, chưa áp dụng một cách thực sự hiệu quả phương pháp giảng dạy tích cực nhằm phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của học viên.

Thứ ba, về nội dung, chương trình bồi dưỡng chủ yếu dựa trên chương trình bồi dưỡng của Nhà nước, Bộ Nội vụ quy định. Số lượng chương trình bồi dưỡng theo vị trí việc làm của Thành phố Hà Nội chưa nhiều, chưa đáp ứng được yêu cầu.

Thứ tư, hoạt động xác định nhu cầu bồi dưỡng hiện nay mới chủ yếu dựa vào những mục tiêu ngắn hạn của công việc chưa thực sự phục vụ mục tiêu dài hạn.

Hoạt động bồi dưỡng chủ yếu mang tính bắt buộc và tùy thuộc theo khả năng mở các lớp bồi dưỡng của các cơ sở đào tạo bồi dưỡng. Một bộ phận lãnh đạo quản lý và công chức không chú trọng hoạt động bồi dưỡng và tham gia còn mang tính chất đối phó. Ý thức tham gia các khóa bồi dưỡng của công chức chưa cao, nên chưa chủ động nghiên cứu, ứng dụng vào công việc cụ thể. Công chức mang tâm lý học để lấy chứng chỉ theo quy định, chưa xuất phát từ vì công việc mà cần phải học. Chính vì vậy, việc học mang tính đối phó dẫn đến lãng phí ngân sách nhà nước mà hiệu quả không cao.

Thứ năm, việc đánh giá chất lượng bồi dưỡng công chức chưa được thực hiện đúng theo quy trình đánh giá. Chưa chú trọng đến chất lượng bồi dưỡng; vẫn còn hiện tượng chạy theo số lượng. Hiện nay, việc đánh giá kết quả bồi dưỡng chủ yếu dừng lại ở việc nhìn lại khẩu tổ chức thực hiện và thống kê số lượng học viên đạt chứng chỉ chứ chưa có báo cáo sự thay đổi kết quả thực thi công việc sau bồi dưỡng.

Thứ sáu, các khóa bồi dưỡng kiến thức về hội nhập còn hạn chế, đặc biệt việc cử công chức cơ quan hành chính tham dự các Hội thảo mang tầm quốc tế không nhiều nên khả năng cập nhật các vấn đề mới về hành chính công chưa theo kịp yêu cầu xây dựng một nền hành chính phục vụ. Điều này hạn chế việc tiếp thu những thành

tự tiên tiến của thế giới trong hoạt động cải cách nền hành chính hiện nay.

2. Giải pháp tăng cường bồi dưỡng công chức các cơ quan hành chính thuộc Thành phố Hà Nội

a. Nâng cao nhận thức của cấp ủy, chính quyền về bồi dưỡng công chức

Thứ nhất, cần nâng cao nhận thức và trách nhiệm của người đứng đầu, của cơ quan, đơn vị quản lý, sử dụng cán bộ, công chức và trách nhiệm của học viên (cán bộ, công chức, được cử đi bồi dưỡng) trong việc đảm bảo chất lượng, hiệu quả bồi dưỡng, sử dụng nguồn nhân lực sau bồi dưỡng.

Thứ hai, tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng, nâng cao đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ, đảng viên và thế hệ trẻ, trong đó chú trọng nội dung xây dựng Đảng về đạo đức, truyền thống lịch sử, văn hóa của dân tộc; kết hợp chặt chẽ, hiệu quả giữa giáo dục với rèn luyện trong thực tiễn và đẩy mạnh học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Thực hiện nghiêm chế độ học tập, bồi dưỡng lý luận chính trị, nhất là đối với cán bộ trẻ được đào tạo ở nước ngoài.

Thứ ba, tập trung bồi dưỡng cán bộ, công chức, xây dựng nguồn nhân lực đủ về số lượng, bảo đảm về cơ cấu và chất lượng, phục vụ nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố. Xây dựng đồng bộ, toàn diện đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan quản lý nhà nước. Có kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cả về trình độ lý luận chính trị và quản lý nhà nước; nâng cao bản lĩnh chính trị, tinh chuyên nghiệp, tinh thần phục vụ nhân dân của công chức các cơ quan hành chính thuộc Thành phố.

Thứ tư, nâng cao nhận thức về hiệu quả của công tác bồi dưỡng. Hiệu quả của công tác bồi dưỡng phụ thuộc vào nhận thức, ý thức của

học viên. Một bộ phận không nhỏ công chức xác định động cơ tham gia hoạt động bồi dưỡng là để trả nợ những thiếu hụt về bằng cấp, chứng chỉ, hoặc để đủ điều kiện vào nguồn quy hoạch. Căn phải cho họ thấy được vai trò của công tác bồi dưỡng không chỉ với tổ chức mà còn quan trọng đối với mỗi cá nhân. Để họ nhận thức được, chỉ qua bồi dưỡng thường xuyên, công chức mới có thể đáp ứng yêu cầu công việc ngày một tăng của Thành phố và tham gia bồi dưỡng làm cho họ thêm hiểu, thêm yêu và thêm gắn bó với công việc. Bên cạnh đó, nhằm tạo động lực để công chức tham gia các khóa bồi dưỡng, thì việc bố trí sử dụng nhân lực phải gắn với kết quả bồi dưỡng của mỗi công chức và phải xem hoạt động bồi dưỡng là "con đường nhanh nhất" giúp công chức nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và phát triển sự nghiệp một cách vững vàng nhất.

b. Hoàn thiện cơ chế, chính sách về bồi dưỡng công chức

Thứ nhất, tổ chức rà soát, sửa đổi, bổ sung, xây dựng, hoàn thiện hệ thống thể chế thuộc thẩm quyền của Thành phố đảm bảo đồng bộ, khoa học.

- Xây dựng, hoàn thiện thể chế, chính sách đồng bộ về bồi dưỡng, quản lý, sử dụng nguồn nhân lực; điều chỉnh, bổ sung chính sách hỗ trợ bồi dưỡng; xây dựng chính sách mới, như chính sách bồi dưỡng, sử dụng đội ngũ chuyên gia và nhóm nghiên cứu khoa học công nghệ; chính sách tài chính trong bồi dưỡng cán bộ, công chức.

- Đối với các lớp đi bồi dưỡng ở nước ngoài, cơ quan, đơn vị được giao tổ chức lớp phải xây dựng nội dung, chương trình bồi dưỡng chi tiết, cụ thể gửi Sở Nội vụ thẩm định, trình Ủy ban nhân dân Thành phố phê duyệt trước khi tổ chức thực hiện; trong đó nêu rõ các yêu cầu cần

thiết phải nghiên cứu, học tập và đề xuất được việc áp dụng thực hiện vào các nhiệm vụ cụ thể, thực tế của Thành phố.

Thứ hai, nâng cao chất lượng xây dựng và tổ chức thực hiện các chương trình, kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức của Thành phố.

- Rà soát, cơ cấu lại các kế hoạch bồi dưỡng nguồn nhân lực đang thực hiện về nội dung, chương trình, đối tượng, cơ sở đào tạo; đồng thời cơ cấu lại kinh phí bồi dưỡng theo hướng ưu tiên thực hiện đề án; kiên quyết cắt giảm các lớp bồi dưỡng không phù hợp với tiêu chí của lớp học về: đối tượng học viên, nội dung chương trình, thời gian học hoặc không bảo đảm chất lượng; thực hiện phân công rõ ràng, phối hợp chặt chẽ các lớp bồi dưỡng công chức do Ủy ban nhân dân Thành phố tổ chức.

Tăng cường bồi dưỡng kiến thức các ngành chính sách công, hành chính công, khoa học lãnh đạo, luật, quản lý xây dựng, đô thị cho đội ngũ cán bộ, công chức.

- Xây dựng các Kế hoạch bồi dưỡng cán bộ, công chức theo định hướng, nâng cao chất lượng bồi dưỡng và sử dụng hiệu quả sau bồi dưỡng.

Thứ ba, đổi mới phương thức, cơ chế, chính sách quản lý bồi dưỡng theo hướng ưu tiên bồi dưỡng đối với cán bộ khoa học, công nghệ, văn hóa, quy hoạch đô thị,... các lĩnh vực Thành phố đang cần và khuyến khích bồi dưỡng.

Thứ tư, củng cố, kiện toàn bộ máy và kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức quản lý; nâng cao trình độ năng lực đối với đội ngũ giảng viên các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng thuộc Thành phố; chú trọng phát triển đội ngũ giảng viên thỉnh giảng. Giảng viên của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức phải đạt 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. Tiêu chuẩn hóa giảng viên bằng việc xây dựng những quy định cụ thể đối với đội ngũ giảng viên.

Thứ năm, về cơ sở vật chất: Thành phố cần quan tâm, đầu tư nhiều hơn nữa nguồn lực để cải thiện công nghệ bồi dưỡng cho theo kịp xu hướng phát triển hiện nay.

- Xây dựng các tiêu chí về tiêu chuẩn đối với phòng học, cơ sở bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra và đối tượng học viên là công chức. Tránh tình trạng đầu tư xây dựng lớp học, cơ sở bồi dưỡng chắp vá, thiếu đồng bộ không khoa học. Việc đầu tư cho các cơ sở bồi dưỡng công chức phải được xác định là nhiệm vụ thường xuyên và mang tính ổn định lâu dài. Việc cải tạo, xây dựng cơ sở vật chất cần căn cứ vào phương hướng phát triển công tác bồi dưỡng nhân lực mà tiến hành quy hoạch tổng thể về công nghệ bồi dưỡng.

Về các phần mềm ứng dụng trong bồi dưỡng: Cần được ứng dụng các phần mềm hỗ trợ để có được những phương pháp giảng dạy tiên tiến, tránh cách học thụ động chỉ qua tài liệu giáo trình và phù hợp với học viên là công chức không có nhiều thời gian học tập tại lớp.

Thứ sáu, về năng lực và trình độ quản lý, tổ chức các khóa bồi dưỡng: Đội ngũ công chức làm công tác đào tạo, bồi dưỡng cần được đào tạo, tập huấn nhằm nâng cao kiến thức về nhân lực, kỹ năng tổ chức sự kiện nhờ đó trở thành những nhà tổ chức bồi dưỡng chuyên nghiệp góp phần không nhỏ vào thành công của hoạt động bồi dưỡng công chức.

c. Hoàn thiện các chương trình, nội dung bồi dưỡng công chức

Thứ nhất, đổi mới mạnh mẽ nội dung, chương trình, phương pháp bồi dưỡng hiệu quả, thiết thực, bám sát yêu cầu thực tiễn, chú trọng

kỹ năng thực hành phù hợp với hệ thống tiêu chuẩn chức danh, lĩnh vực cho từng đối tượng đào tạo, bồi dưỡng.

Đối mới nội dung, chương trình bồi dưỡng công chức các cơ quan hành chính theo hướng toàn diện, coi trọng chất lượng bồi dưỡng. Nội dung chương trình cần bám sát thực tiễn của đất nước, Thành phố và thời đại, chú trọng trang bị tri thức toàn diện, đồng thời nâng cao năng lực tư duy và khả năng vận dụng sáng tạo vào thực tiễn công tác. Chú trọng kỹ năng nắm bắt thực tiễn và dự báo xu thế, tình hình trong nước và quốc tế; khả năng tư duy chiến lược, xử lý tình huống; hoàn thiện kỹ năng lãnh đạo, quản lý và năng lực điều hành, tổ chức thực tiễn.

Thứ hai, việc bồi dưỡng công chức của các cơ quan hành chính thuộc Thành phố Hà Nội cần bám sát khung năng lực của vị trí việc làm. Vì vậy, nội dung kiến thức bồi dưỡng cũng cần chi tiết theo vị trí việc làm. Bên cạnh việc bồi dưỡng về kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ, cần thiết phải bồi dưỡng về văn hóa công vụ...

Thứ ba, chương trình bồi dưỡng cần được giảm nhẹ tính lý thuyết, giáo điều. Thay vào đó cần lựa chọn kỹ lưỡng các nhóm kiến thức, mức độ, phạm vi cho thật phù hợp với từng nhóm đối tượng. Nội dung chương trình bồi dưỡng cần quán triệt quan điểm: thiết thực, phù hợp yêu cầu đối với từng loại công chức; chú trọng cả phẩm chất đạo đức và kiến thức, cả lý luận và thực tiễn; bồi dưỡng kiến thức cơ bản và kỹ năng thực hành.

Thứ tư, đổi mới và tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng; mời chuyên gia đầu ngành trong nước, nước ngoài tham gia giảng dạy.

d. Hoàn thiện công tác xây dựng và đánh giá công việc theo vị trí việc làm để bố trí, sử dụng hợp lý nguồn nhân lực được bồi dưỡng

Đánh giá công việc theo vị trí việc làm không chỉ đánh giá khối lượng, số lượng công việc đã hoàn thành ở một vị trí nhất định trong cơ quan, đơn vị mà quan trọng hơn là để bố trí, sử dụng hợp lý nguồn nhân lực được bồi dưỡng phù hợp với vị trí việc làm đó. Việc xây dựng và đánh giá công việc theo vị trí việc làm sẽ góp phần đổi mới trong bố trí và sử dụng công chức thành phố trên tinh thần công khai, minh bạch, cạnh tranh nhằm thu hút, giữ chân được những người có tài, có năng lực và tâm huyết tham gia vào bộ máy nhà nước.

Thông qua việc đánh giá công việc theo vị trí việc làm, nhà quản lý sẽ xác định được rõ, đủ, đúng, cần thiết số người làm việc trong mỗi cơ quan, tổ chức, đơn vị. Đó là giải pháp để góp phần tinh giản biên chế. Tuy nhiên, trong xác định đánh giá công việc theo vị trí việc làm, cần tính toán một cách khoa học biên chế dành cho mỗi vị trí việc làm tại các cơ quan hành chính thuộc thành phố sao cho vừa bảo đảm khoa học vừa phải sát với thực tế yêu cầu công việc. Số lượng biên chế phải bảo đảm phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc của các cơ quan hành chính thuộc thành phố.

Ngoài ra, phải chú trọng công tác đánh giá kết quả bồi dưỡng. Trong hoạt động bồi dưỡng của các sở, ban ngành, quận/huyện thuộc Thành phố Hà Nội chưa coi trọng việc xây dựng hệ thống các tiêu chí đánh giá chất lượng của công tác bồi dưỡng. Chính vì vậy khi đánh giá công tác bồi dưỡng của các sở, ban ngành, quận/huyện thuộc Thành phố mới chỉ phản ánh một phần rất nhỏ trong quá trình bồi dưỡng như: Khảo sát học viên tham gia bồi dưỡng về những vấn đề ăn, ở của học viên; tình hình quản lý các khóa bồi dưỡng; hiệu quả thuyết trình của giảng viên; thời lượng giảng trình tài liệu...

Hình thức đánh giá bồi dưỡng như vậy sẽ không đủ cơ sở để kết luận chất lượng công tác bồi dưỡng và đánh giá chất lượng nguồn nhân lực sau khi bồi dưỡng.

e. Xây dựng cơ chế tạo động lực cho công chức để duy trì nguồn nhân lực chất lượng cao

Hoàn thiện hệ thống văn bản pháp quy điều chỉnh các vấn đề liên quan đến công vụ, công chức: (1) Cần xác định các ưu điểm của Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và Luật Cán bộ, công chức sửa đổi năm 2019 để đề xuất những định hướng căn bản cần phát triển để cụ thể (ban hành các văn bản pháp quy hướng dẫn thi hành) trong công tác quản lý nhân sự tạo động lực cho công chức hành chính nhà nước nói chung và công chức các cơ quan hành chính Thành phố. (2) Xây dựng tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp cho từng loại cán bộ, công chức và hệ thống tiêu chuẩn đánh giá, khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức các cơ quan hành chính Thành phố. (3) Xây dựng và hoàn thiện các quy định về tổ chức, cán bộ và hoạt động của các cơ quan hành chính Thành phố phù hợp với mục tiêu, yêu cầu cải cách hành chính nhà nước. (4) Hoàn thiện các quy định về khiếu nại, tố cáo, hoàn thiện các văn bản về tổ chức và hoạt động thanh tra, kiểm tra, Luật Khiếu nại tố cáo... bảo đảm mọi hoạt động quản lý nhà nước đều chịu sự thanh tra, kiểm tra của các cơ quan theo thẩm quyền.

Cải thiện điều kiện, môi trường làm việc, xây dựng nền công vụ trong sạch, lành mạnh và hiệu quả dựa trên nguyên tắc thực tài. Một trong những yếu tố đặc biệt quan trọng đảm bảo cho cải cách nền công vụ nói chung, trong đó có cải cách điều kiện, môi trường làm việc chính là tôn trọng sự khách quan công bằng trong đánh giá cán bộ, công chức, làm cơ sở để áp dụng các biện pháp nhân sự từ tuyển dụng, quy hoạch, bố

nhệm, đào tạo bồi dưỡng, thực hiện các chế độ chính sách...

Xuất phát từ tình hình thực tiễn, cán bộ là gốc của mọi việc nên mọi việc thành công hay thất bại đều từ cán bộ mà ra. Việc chăm lo xây dựng đội ngũ công chức trong các cơ quan hành chính Thành phố Hà Nội hiện nay là công việc cực kỳ quan trọng, quyết định thành công của công cuộc cải cách hành chính Thủ đô.

Bồi dưỡng công chức góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của thành phố, thông qua hoạt động bồi dưỡng, công chức các cơ quan hành chính Thành phố Hà Nội được nâng cao kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, quản lý và có thái độ tích cực hơn đối với công việc để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao □

(1), (4) Chỉ số năng lực cạnh tranh cải cách thủ tục hành chính CPI các năm 2000 - 2019 do VCCI công bố.

(2), (3) Báo cáo kết quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của thành phố Hà Nội năm 2017, 2018, 2019.

Tài liệu tham khảo:

1. *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19-5-2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.*
2. Chính phủ: *Nghị định số 101/2017/NĐ-CP, Nghị định về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, công chức, ban hành ngày 1-9-2017.*
3. Thủ tướng Chính phủ: *Quyết định Số 163/QĐ-TTg ngày 25 tháng 1 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, công chức giai đoạn 2016-2025.* Hà Nội.