

MỘT SỐ NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP HIỆN NAY

NGUYỄN THỊ HOA^(*)

Tóm tắt: Trong bối cảnh hiện nay, đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức (CBCC) là vô cùng quan trọng đối với hoạt động của nền công vụ. Công tác này hiện cũng đang bị chi phối bởi nhiều yếu tố ảnh hưởng đến tính hiệu quả của nó trong thực tế. Bài viết này đề cập đến một số yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBCC như: Thể chế chính sách, công tác quản lý, kiểm tra, giám sát công tác đào tạo bồi dưỡng CBCC, nội dung chương trình... Việc xác định được nhân tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng sẽ có ý nghĩa quan trọng trong hoạt động đào tạo bồi dưỡng CBCC hiện nay.

Từ khóa: Cán bộ, công chức; chất lượng đào tạo; đào tạo bồi dưỡng; chính sách đào tạo, bồi dưỡng.

Abstracts: Education and training for public servants is vital for civil services. Training quality and effectiveness are influenced by many factors. This paper examined factors affecting the quality of public servant training, including policies, management procedure, monitoring of training procedure, and curriculum. The examination of these influencing factors significantly contributes to improving the quality of education and training for public servants in Vietnam.

Key word: Public servant; educational quality; refresher training; training and retraining policies.

Ngày nhận bài: 06/02/2020; Ngày sửa bài: 10/3/2020; Ngày duyệt đăng bài: 14/4/2020.

Đặt vấn đề

Cán bộ, công chức đóng vai trò quyết định đến hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước. Trong những năm qua với việc thực hiện cải cách hành chính, vấn đề đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC được Nhà nước đặc biệt chú trọng, vì thế chất lượng đội ngũ CBCC đã không ngừng tăng lên đáp ứng nhu cầu phát triển của đời sống xã hội.

Công tác đào tạo bồi dưỡng CBCC một mặt đáp ứng tốt nhu cầu tồn tại của tổ chức và nhu cầu học tập, khẳng định mình của đội ngũ CBCC. Đồng thời, đây còn là điều kiện tiên quyết để tăng uy tín, sức cạnh tranh của tổ chức này với các tổ chức khác. Hơn nữa đối với mỗi tổ chức các cơ quan nhà nước thì nhu cầu đào tạo bồi dưỡng cho CBCC là một nhiệm vụ cấp bách

và quan trọng nhất, bởi họ có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc nâng cao hoạt động công vụ của các cấp chính quyền.

Ngoài ra, nhu cầu đào tạo bồi dưỡng nhân sự hành chính còn bắt nguồn từ sự đòi hỏi ngày càng cao của nhân dân trong thực thi công vụ, và đó cũng là xu thế của các nước trên thế giới nhằm nâng cao vai trò phục vụ của CBCC, nó xuất phát từ chức năng cơ bản của nhà nước trong việc quản lý mọi mặt đời sống xã hội.

Đào tạo, bồi dưỡng công chức là quá trình truyền thụ kiến thức, kỹ năng về chuyên môn, nghiệp vụ dưới các hình thức khác nhau, đây là một quá trình phức tạp, phụ thuộc vào nhiều yếu tố. Việc xác định

^(*) TS, Giảng viên Trường Đại học Thủ Đức Mới - Bình Dương
Email: hoaist.khql@tdmu.edu.vn

và vận dụng hài hòa các yếu tố này sẽ góp phần nâng cao công tác đào tạo, tác động đến chất lượng đội ngũ CBCC trong nền hành chính, công vụ hiện nay. Bài viết tập trung làm rõ các nhân tố cơ bản và những tác động của nó đến công tác đào tạo CBCC trong bối cảnh hiện nay.

Một là, về thể chế chính sách

Thể chế chính sách chính là khung pháp lý thể hiện toàn bộ quan điểm, chủ trương của Đảng và Nhà nước đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC. Thể chế chính sách phù hợp tạo điều kiện cho CBCC an tâm công tác và học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của mình; ngược lại thể chế chính sách không phù hợp thì nó sẽ kìm hãm, thậm chí gây ra sự hời hợt, thiếu trách nhiệm trong việc học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của CBCC. Vì vậy, thể chế chính sách là yếu tố ảnh hưởng rất lớn đến việc phát huy năng lực của mỗi CBCC cũng như công tác đào tạo, bồi dưỡng cho họ.

Hiện nay, thể chế chính sách đối với đào tạo, bồi dưỡng CBCC còn nhiều bất cập và hạn chế. Nhiều văn bản ban hành chưa kịp thời hoặc chậm sửa đổi bổ sung nên ít nhiều đã ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBCC. Do đó, thể chế chính sách cần phải được hoạch định trên nhu cầu thực tiễn của công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC. Chính sách phải thể hiện sự ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng để hoàn thiện tiêu chuẩn ngạch, chức danh công chức. Việc ban hành thể chế chính sách cần phải dựa trên tiêu chuẩn ngạch, chức danh của CBCC để phù hợp với yêu cầu đào tạo bồi dưỡng cho vị trí công tác của họ. Cụ thể như:

- Cần ban hành tiêu chuẩn chức danh cho từng vị trí công tác cụ thể và rõ ràng. Yêu cầu về tiêu chuẩn không chỉ bao gồm các tiêu chuẩn về trình độ đã được đào tạo (văn hóa, chuyên môn, chính trị...) mà còn về phẩm chất đạo đức, kinh nghiệm công

tác, tuổi đời... tiêu chuẩn chức danh phải được dựa trên kết quả nghiên cứu kỹ lưỡng, chặt chẽ của quy trình phân tích mô tả công việc, đồng thời đúc kết từ kinh nghiệm thực tế để đề ra các tiêu chuẩn phù hợp với yêu cầu công việc của CBCC.

- Cần nghiên cứu sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành các văn bản mới về công tác đào tạo bồi dưỡng CBCC cho phù hợp với yêu cầu công việc của họ và thực tế của từng địa phương. Nghiên cứu điều chỉnh thể chế chính sách theo hướng khuyến khích CBCC nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng thực thi công vụ để nâng cao chất lượng phục vụ của nền hành chính.

Hai là, về quản lý, kiểm tra, giám sát công tác đào tạo bồi dưỡng CBCC

Kiểm tra, giám sát và quản lý công tác đào tạo bồi dưỡng CBCC là hoạt động vô cùng quan trọng trong việc nâng cao chất lượng và hiệu quả của nền công vụ. Trên cơ sở đó, các cấp quản lý sẽ xây dựng cơ chế quản lý cũng như tăng cường công tác kiểm tra, giám sát các hoạt động đào tạo bồi dưỡng của CBCC một cách hợp lý nhằm phát huy năng lực thực sự của họ.

Mục đích của công tác quản lý, kiểm tra, giám sát công tác đào tạo bồi dưỡng là nhằm nâng cao chất lượng và năng lực của đội ngũ CBCC. Thông qua hoạt động quản lý, kiểm tra, giám sát để phát hiện những nhân tố mới, tích cực, khắc phục mặt yếu kém, khuyết điểm, góp phần nâng cao năng lực cho đội ngũ CBCC trong điều kiện hội nhập hiện nay.

Để thực hiện tốt công tác kiểm tra, giám sát hoạt động đào tạo bồi dưỡng CBCC được hiệu quả, nâng cao được năng lực của họ, đòi hỏi các cấp chính quyền cần phải chú trọng vai trò của hoạt động kiểm tra, giám sát. Phải xây dựng được đội ngũ làm công tác kiểm tra giám sát phải có đủ tâm, đủ tầm để thực hiện sứ mệnh cực kỳ quan trọng này; Chu tịch Hồ Chí Minh khi

nói về công tác cán bộ Người đã chỉ ra rằng: "...*cán bộ là cái gốc của mọi công việc, muốn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém*"¹¹; Nghị quyết TW3 khóa VIII của Đảng về chiến lược cán bộ trong thời kỳ công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước cũng xác định: "*Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng*"¹². Chính vì vậy, công tác kiểm tra, giám sát hoạt động đào tạo bồi dưỡng CBCC là vô cùng quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC. Nếu làm tốt hoạt động kiểm tra giám sát thì năng lực và hiệu quả nền công vụ sẽ được nâng cao, ngược lại nó sẽ kìm hãm và ảnh hưởng không tốt tới vai trò của Nhà nước trong hiệu quả thực thi công vụ của các cấp chính quyền.

Ba là, về nhận thức của cán bộ, công chức và đơn vị quản lý, sử dụng cán bộ, công chức.

Nhận thức của đội ngũ CBCC đối với đào tạo, bồi dưỡng là yếu tố cơ bản, có tính chất quyết định tới các kết quả của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Nhận thức đúng là tiền đề, là kim chỉ nam cho những hành động, việc làm đúng đắn, khoa học và ngược lại. Nhận thức đúng đắn CBCC sẽ có thái độ tích cực khi tham gia các khóa đào tạo, công tác đào tạo qua đó đạt được kết quả tốt, hoạt động đào tạo của tổ chức đạt được mục tiêu và kế hoạch đề ra. Ngược lại, nhận thức sai lệch sẽ khiến CBCC có thái độ thờ ơ khi tham gia các khóa đào tạo, gây nên tình trạng lãng phí trong đào tạo. Trên thực tế hiện nay, chúng ta đang phải tốn nhiều thời gian, kinh phí cho mỗi khóa đào tạo, bồi dưỡng CBCC nhưng kết quả là sau khóa học năng lực và thái độ làm việc của họ không được cải thiện bao nhiêu. Điều này vô hình trung đã kéo theo công tác đào tạo

bồi dưỡng chỉ mang nặng tình hình thức chứ chất lượng chưa cao.

Bên cạnh nhận thức của CBCC đối với công tác đào tạo bồi dưỡng thì nhận thức của đơn vị quản lý và sử dụng CBCC cũng ảnh hưởng rất lớn tới chất lượng đào tạo bồi dưỡng. Đơn vị quan tâm đến công tác đào tạo sẽ có những chế độ, chính sách đào tạo CBCC phù hợp. Các chính sách ưu tiên, động viên, khuyến khích giúp thúc đẩy các hoạt động đào tạo, qua đó thúc đẩy CBCC tích cực tham gia học tập để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực công tác và ngược lại. Bên cạnh đó, sự phối kết hợp của đơn vị quản lý, sử dụng CBCC với đơn vị đào tạo cũng đóng một vai trò quan trọng trong quá trình đào tạo. Nó ảnh hưởng đến đối tượng đào tạo mà đơn vị cử đi có phù hợp với chương trình đào tạo hay không, qua đó ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo. Sự phối hợp này còn thể hiện ở chỗ đơn vị quản lý, sử dụng CBCC tạo mọi điều kiện thuận lợi cho CBCC được tham gia đào tạo.

Bốn là, về cơ sở vật chất phục vụ cho công tác đào tạo bồi dưỡng

Điều kiện cơ sở vật chất (trường, lớp, trang thiết bị, dụng cụ giảng dạy, học tập...) là yếu tố cần thiết có tác động tích cực hoặc hạn chế tới công tác đào tạo bồi dưỡng CBCC. Cơ sở vật chất tốt là điều kiện thuận lợi cho hoạt động đào tạo diễn ra và ngược lại nếu cơ sở vật chất không tốt, hoặc thiếu thốn sẽ hạn chế rất lớn đến các hoạt động đào tạo bồi dưỡng; thậm chí có thể không thực hiện được các hoạt động đào tạo bồi dưỡng. Do đó, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng CBCC cần phải bảo

¹¹ Hồ Chí Minh (1995), *Toán tập*, t.10, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr 251

¹² Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), *Nghị quyết Hội nghị của Ban chấp hành Trung ương Đảng lần thứ VIII, Khóa 7*, Hà Nội

dảm các tiêu chuẩn về cơ sở vật chất cho công tác này.

Hiện nay các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng phân tán, chưa đủ mạnh, năng lực đào tạo chưa cao và cách thức tổ chức đào tạo lãng phí. Nhìn chung, công suất sử dụng của các phòng học chưa nhiều, giờ thực giảng dạy của giảng viên chưa cao và thực trạng cơ sở vật chất còn quá khiêm tốn so với yêu cầu của công tác đào tạo, bồi dưỡng cạnh tranh trong khu vực. Các phòng học còn nghèo nàn chỉ có bàn ghế kiểu học sinh phổ thông, cái bảng để viết và bộ tăng âm với loa, micro.

Chính vì vậy, muốn nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng (CBCC) các cơ sở đào tạo cần quan tâm, đầu tư, xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại phục vụ công tác giảng dạy, học tập, nghiên cứu khoa học của CBCC cũng như đội ngũ giảng viên.

Năm là, về kinh phí cho đào tạo, bồi dưỡng

Nguồn kinh phí chi đào tạo là yếu tố quyết định đến số lượng CBCC được đào tạo. Kinh phí cho đào tạo bồi dưỡng thường do Nhà nước cấp (chỉ dành cho đào tạo (CBCC); kinh phí của đơn vị sự nghiệp (đối với đào tạo viên chức); nguồn đóng góp của học viên (nếu các cơ sở đào tạo là những đơn vị sự nghiệp công tự chủ một phần tài chính); nguồn hỗ trợ của các chương trình, dự án... Sử dụng và quản lý kinh phí đào tạo, bồi dưỡng tốt sẽ có tác dụng thúc đẩy mạnh mẽ công tác đào tạo, bồi dưỡng. Do đó, để nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC hiện nay thì nhà nước cần phải có sự đầu tư kinh phí cho vấn đề này. Trên thực tế trong nhiều năm qua Đảng và Nhà nước ta đã thấy rõ tầm quan trọng của sự nghiệp giáo dục, đào tạo, xem đây là nhiệm vụ "quốc sách hàng đầu" nên cần phải có sự đầu tư thỏa đáng, đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho sự phát triển, đầu tư cho con người. Như vậy,

muốn phát triển được nó cần phải có sự đầu tư về tài chính công, để tạo động lực cho sự phát triển.

Tuy nhiên, nguồn kinh phí ngân sách phân bổ cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng có tăng lên đều đặn, nhưng vẫn ở mức thấp, chưa thể đáp ứng nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng ngày càng tăng, nhất là trong bối cảnh đổi mới phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, đòi hỏi các khóa học ít học viên hơn nhưng chi phí cao hơn cho các trang thiết bị, dụng cụ phục vụ giảng dạy và học tập. Các định mức chi kinh phí theo quy định tại Thông tư số 139/2010/TT-BTC ngày 21/9/2010 của Bộ Tài chính là quá thấp, không còn phù hợp với thực tế xã hội hiện nay, nhất là chi thù lao cho giảng viên. Chế độ cho CBCC đi học nhất là ở vùng sâu, vùng xa không đảm bảo và khuyến khích được việc đi học. Chính vì vậy, cần phải có những giải pháp về tài chính phù hợp với công tác đào tạo bồi dưỡng hiện nay để nâng cao chất lượng và hiệu quả của nó.

Sáu là, về nguồn nhân lực của cơ sở đào tạo

Nguồn nhân lực của các cơ sở đào tạo là nhân tố có tính chất quyết định trong mọi hoạt động đào tạo bồi dưỡng CBCC. Nguồn nhân lực trong các cơ sở đào tạo bồi dưỡng CBCC bao gồm: đội ngũ lãnh đạo, giảng viên và người làm công tác hỗ trợ, quản lý đào tạo. Cụ thể là:

Đội ngũ lãnh đạo với những chính sách cụ thể giúp cho công tác đào tạo được hiện thực hóa. Công tác này có mang lại hiệu quả hay không phụ thuộc rất nhiều vào quan điểm, chính sách của nhà lãnh đạo, quản lý.

- Giảng viên là yếu tố rất quan trọng trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng CBCC. Một đội ngũ giảng viên có trình độ cao, phẩm chất và năng lực tốt là yếu tố tích cực tác động tới chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng. Quan niệm dạy học hiện

đại cho rằng: "Trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng, người giảng viên giữ vai trò quyết định trong quá trình dạy học và đặc trưng trong việc định hướng người học. Không có một hệ thống giáo dục nào có thể vươn cao quá tầm những giảng viên làm việc trong hệ thống đó. Người giảng viên không chỉ truyền đạt, thông báo những tri thức rời rạc mà là người lãnh đạo, tổ chức, điều khiển hoạt động nhận thức của người học, người hướng dẫn, người cố vấn cho người học"⁽³⁾. Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng có đặc điểm riêng là: Họ vừa là chủ thể trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng đồng thời vừa là đối tượng "ưu tiên" của quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Chính vì vậy, có thể khẳng định rằng: Đội ngũ giảng viên trong các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng là yếu tố tác động quan trọng đến tăng cường công tác chất lượng đào tạo, bồi dưỡng. Chất lượng, hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng phụ thuộc lớn vào đội ngũ giảng viên.

- Người làm công tác hỗ trợ, quản lý đào tạo là những người trực tiếp thực hiện từng phần việc, gắn kết các bước thành một quy trình đào tạo hoàn chỉnh. Chất lượng đào tạo cũng phụ thuộc nhiều vào năng lực và cách thức làm việc của đội ngũ này.

Do đó, quá trình đào tạo, bồi dưỡng CBCC phụ thuộc rất nhiều vào trình độ, năng lực đội ngũ giảng viên và cán bộ lãnh đạo và người làm công tác hỗ trợ, quản lý đào tạo, bồi dưỡng.

Bây là, về môi trường làm việc của CBCC

Môi trường làm việc là sự kết hợp yếu tố con người và phương tiện vật chất để giúp con người đạt năng suất, chất lượng và hiệu quả. Môi trường làm việc tại công sở là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến phát triển năng lực của người CBCC cũng như quyết định tới hiệu quả hoạt động của cơ quan, tổ chức. Nếu môi trường làm việc hiệu quả, thân thiện sẽ thu hút được đội ngũ CBCC làm việc và không ngừng học

tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Ngược lại, môi trường làm việc kém hiệu quả, thiếu sự đoàn kết thì sẽ tạo ra sức ì trong đội ngũ CBCC cũng như không khuyến khích được sự học tập của họ.

Môi trường làm việc được nhìn nhận trên hai khía cạnh: vật chất và phi vật chất. Về phương diện vật chất là những điều kiện thực tế mà chúng ta đang làm việc trong đó như: ánh sáng, nhiệt bị máy móc sử dụng trong công sở... Về phương diện phi vật chất là bầu không khí tâm lý, truyền thống tổ chức, văn hóa công sở... các yếu tố trên kết hợp lại hình thành môi trường làm việc tại công sở.

Trong hoạt động của nền công vụ hiện nay, môi trường làm việc là một trong những yếu tố quan trọng hình thành và phát triển năng lực của mỗi người CBCC. Môi trường làm việc lý tưởng là một trong những nhân tố quan trọng góp phần thu hút và giữ chân nhân tài cũng như tạo lực đẩy để họ học tập nâng cao trình độ của mình. Ngược lại, nếu môi trường làm việc không đảm bảo cho CBCC thực thi công vụ được tốt thì sẽ hạn chế khả năng phát huy năng lực của họ cũng như khuyến khích họ học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của mình. Do đó, môi trường làm việc tại công sở chính là yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng CBCC.

Tám là, về nội dung chương trình đào tạo bồi dưỡng

Nội dung chương trình có ảnh hưởng rất lớn tới kết quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC trong bối cảnh hội nhập hiện nay. Đặc trưng lớn nhất của nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng hay giáo trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng CBCC là

⁽³⁾ Raja Roy Sinh (1994). *Nền giáo dục cho thế kỷ XXI. Những triển vọng Châu Á - Thái Bình Dương*. UNESCO, Hà Nội, tr.115

tính không ổn định và luôn đòi hỏi cập nhật. Đây cũng là điểm khó khăn cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng vì đòi hỏi nội dung phải luôn được đổi mới phù hợp với đối tượng người học và với nhu cầu thực tiễn.

Do đó, các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ CBCC cần sát với thực tế, hướng vào các vấn đề thiết thực đặt ra từ quá trình thực thi công vụ, nâng cao kỹ năng hành chính. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng hành chính bảo đảm tính thống nhất trong hoạt động của cơ quan hành chính, nhất là trong giải quyết các yêu cầu của nhân dân, doanh nghiệp. Thực hiện cơ chế đào tạo tiến công vụ và đào tạo, bồi dưỡng trong công vụ theo định kỳ bắt buộc hàng năm cũng như chế độ đào tạo, bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm.

Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng phải bảo đảm trang bị đủ kiến thức cũng như kỹ năng nghiệp vụ theo yêu cầu công vụ cho đội ngũ CBCC trong bối cảnh hội nhập. Nội dung cần bao quát kiến thức cơ bản nhằm trang bị cho người học thế giới quan duy vật biện chứng, phương pháp luận khoa học cách mạng, nâng cao năng lực tư duy lý luận, năng lực tổ chức thực tiễn, tổng kết thực tiễn, khả năng ứng dụng lý luận một cách sáng tạo, hiệu quả.

Kết luận

Để công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC có hiệu quả, góp phần xây dựng đội ngũ CBCC vững mạnh, đáp ứng các yêu cầu của thời kỳ đổi mới, đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao cần phải có những giải pháp đồng bộ cho các yếu tố ảnh hưởng tới quá trình đào tạo, bồi dưỡng đã nêu trên. Bên cạnh đó cần làm tốt công tác đánh giá, quy hoạch, bố trí và sử dụng CBCC. Hàng năm, tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá chất lượng CBCC sau đào tạo, tiến hành điều tra khảo sát thực trạng đội ngũ CBCC và xác định

nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng để có hướng sắp xếp, qui hoạch phù hợp. Các khâu này đều liên quan đến nhau và đến kế hoạch lập nguồn cán bộ đưa đi đào tạo, bồi dưỡng nhằm đạt được yêu cầu, mục đích đặt ra của công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC. Chính vì vậy, đào tạo bồi dưỡng CBCC luôn là một trong những vấn đề cấp bách và quan trọng đối với chính quyền các cấp. Nâng cao chất lượng đào tạo là góp phần quan trọng trong việc nâng cao năng lực của CBCC cũng như hiệu quả của nền công vụ. Từ đó, khẳng định sâu sắc quan điểm của Đảng và Nhà nước trong việc xây dựng nhà nước pháp quyền "của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân" trong mỗi người dân Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đỗ Mười (1996), *Đẩy mạnh sự nghiệp đổi mới vì chủ nghĩa xã hội*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
2. Hồ Chí Minh (1995), *Toàn tập*, t.5, t.6, t.7, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
3. Luật Cán bộ, Công chức năm 2008 và các Nghị định số 06, 18, 21, 24, 46/2010 và Nghị định số 96/2009 hướng dẫn thi hành Luật CBCC năm 2008, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
4. Lương Trọng Yêm, Bùi Thế Vinh (2004), *Mô hình hành chính ASEAN*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
5. Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sầm (2001), *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh CNH - HDH*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
6. Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), *Nghị quyết Hội nghị của Ban chấp hành Trung ương Đảng lần thứ VIII, Khóa 7*, Hà Nội.
7. Raja Roy Singh (1994), *Nền giáo dục cho thế kỷ XXI, những triển vọng Châu Á - Thái Bình Dương - UNESCO*, Hà Nội.