

# MỘT SỐ KẾT QUẢ VỀ HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN TRÀ CÚ, TỈNH TRÀ VINH

● TRẦN THẠCH THẢO

## TÓM TẮT:

Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện có vị trí đặc biệt quan trọng khi xem xét trong mối quan hệ với chính quyền địa phương cấp tỉnh và cấp xã. Trong giai đoạn 2019 - 2021, huyện Trà Cú, tỉnh Trà Vinh đã có nhiều bước tiến trong việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp huyện, Tuy nhiên vẫn còn bộc lộ một số hạn chế cần tiếp tục nghiên cứu, điều chỉnh bổ sung. Bài viết tóm tắt một số kết quả đạt được về công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức trên địa bàn huyện, nhìn từ khía cạnh đào tạo.

**Từ khóa:** đào tạo - bồi dưỡng, công chức, cấp huyện, chuyên môn nghiệp vụ, kết quả, huyện Trà Cú, tỉnh Trà Vinh.

## 1. Đặt vấn đề

Cấp huyện có vị trí đặc biệt quan trọng khi xem xét trong mối quan hệ với chính quyền địa phương cấp tỉnh và cấp xã, đó là mối quan hệ trong hoạt động quản lý nhà nước và trong việc cung ứng dịch vụ hành chính công.

Tỉnh Trà Vinh gồm: 1 thành phố thuộc tỉnh, 1 thị xã và 7 huyện. Trà Cú có 17 đơn vị hành chính. Trong đó, Trà Cú là huyện lỵ, thị trấn Định An và 15 xã. Công chức cấp huyện của huyện Trà Cú đa phần được đào tạo, bồi dưỡng trong giai đoạn chuyển đổi cơ cấu tổ chức bộ máy hành chính theo hướng tinh gọn, chuẩn hóa nghiệp vụ cao. Đòi hỏi đội ngũ công chức trên địa bàn huyện cần nâng cao trình độ theo yêu cầu nhiệm vụ mới. Tính đến

quý IV/2021, tổng số cán bộ, công chức toàn huyện là 795 người, trong đó, số lượng công chức công tác tại Ủy ban nhân dân huyện là 80.

Trong giai đoạn 2019 - 2021, huyện Trà Cú đã có nhiều bước tiến trong việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp huyện, cơ bản như: kiến thức về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ, an ninh quốc phòng và ngoại ngữ, tin học luôn được cập nhật, bổ sung, tạo nên một xu hướng học tập rộng khắp. Số lượng công chức được đào tạo, bồi dưỡng đã tăng lên đáng kể. Tuy nhiên, bên cạnh những bước tiến đạt được, việc đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện trên địa bàn huyện Trà Cú vẫn còn bộc lộ một số hạn chế cần tiếp tục nghiên cứu, điều chỉnh bổ sung.

## **2. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức trên địa bàn huyện Trà Cú, tỉnh Trà Vinh giai đoạn 2019 - 2021**

### **2.1. Các yếu tố ảnh hưởng tác động đến đào tạo, bồi dưỡng công chức trên địa bàn**

#### **2.1.1. Đặc điểm về dân cư**

Trà Cú là huyện vùng sâu, cách tỉnh lỵ Trà Vinh 34 km theo hướng Tây Nam, có 15 xã, 2 thị trấn, 138 ấp, khóm với diện tích tự nhiên 31.752,8 ha, dân số chung 155.889 người, trong đó đồng bào Khmer chiếm 63,97%. Mật độ dân số 476 người/km<sup>2</sup>. Huyện còn 8.136 hộ nghèo, chiếm 20,22%, cận nghèo 3.785 hộ, chiếm 9,41% tổng số hộ dân cư. Trong đó, hộ Khmer nghèo chiếm 14,6%, hộ cận nghèo chiếm 6,5% so tổng số hộ dân cư<sup>1</sup>.

#### **2.1.2. Về trình độ văn hóa**

Công chức cấp huyện trên địa bàn có trình độ văn hóa cao. Tính đến tháng 12/2021, có 80/80 công chức cấp huyện có trình độ văn hóa tốt nghiệp Phổ thông trung học, chiếm 100%<sup>2</sup>. Số công chức có trình độ tốt nghiệp Trung học cơ sở chủ yếu là những người có độ tuổi trên từ 35 - 50 tuổi và từ 60 tuổi trở lên chuẩn bị nghỉ hưu hưởng chế độ và ở các chức danh trưởng các đoàn thể, như: Chủ tịch Hội Cựu chiến binh, Chủ tịch Hội Phụ nữ, Chủ tịch Hội Nông dân... Toàn huyện không có trường hợp công chức chưa tốt nghiệp trình độ phổ thông trung học.

#### **2.1.3. Về trình độ chuyên môn**

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của tổng số cán bộ, công chức tại huyện Trà Cú có 34 thạc sĩ, 1.738 đại học, 361 cao đẳng, 671 trung cấp<sup>3</sup>. Tại Ủy ban nhân dân huyện Trà Cú, số công chức có trình độ thạc sĩ là 12 người, trình độ đại học chiếm tỷ lệ lớn với 42 người, tỷ lệ 52,5%, họ được đào tạo cơ bản theo đúng chuyên môn và phù hợp với lĩnh vực công tác. Chất lượng công chức huyện Trà Cú hiện nay đã được nâng lên và tiến tới chuẩn hóa. Trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức cấp huyện đã cao hơn rất nhiều so với các năm trước. Đây là yếu tố vô cùng quan trọng đảm bảo kết quả hoạt động quản lý nhà nước trong quá trình thực thi công vụ trên địa bàn huyện. (Bảng 1)

Từ Bảng 1 cho thấy, tỷ lệ trình độ chuyên môn của công chức năm 2021 so với 2 năm trước có sự khác biệt rất lớn. Điển hình, công chức có trình độ trình độ cao đẳng giảm nhiều nhất (từ 18% giảm xuống 0%), trình độ trung cấp giảm dần (từ 10% giảm còn 5%), trình độ đại học tăng lên đáng kể (từ 42% tăng đến 80%) và trình độ thạc sĩ cũng chiếm tỷ lệ khá cao (15%) mặc dù chưa có công chức nào tham gia nâng cao ở bậc trình độ này. Từ đó cho thấy, công chức luôn quan tâm đến việc nâng cao trình độ của bản thân, nhằm đáp ứng vị trí công việc đảm nhiệm.

#### **2.1.4. Về trình độ lý luận chính trị**

Trên địa bàn huyện có 16 chi bộ trực thuộc Đảng

**Bảng 1. Trình độ chuyên môn công chức cấp huyện Trà Cú**

| Trình độ chuyên môn         | Năm 2019         |           | Năm 2021         |           |
|-----------------------------|------------------|-----------|------------------|-----------|
|                             | Số lượng (người) | Tỷ lệ (%) | Số lượng (người) | Tỷ lệ (%) |
| Chưa qua đào tạo, bồi dưỡng | 00               | 00        | 00               | 00        |
| Sơ cấp                      | 00               | 00        | 00               | 00        |
| Trung cấp                   | 08               | 10        | 04               | 05        |
| Cao đẳng                    | 18               | 22,5      | 00               | 00        |
| Đại học                     | 42               | 52,5      | 64               | 80        |
| Thạc sĩ                     | 12               | 15        | 12               | 15        |

*Nguồn: Văn phòng Huyện ủy - Hội đồng nhân dân - Ủy ban nhân dân huyện Trà Cú, 2021*

ủy ngành huyện và 35 chi bộ ngành huyện. Tổng số đảng viên là 4.758 đảng viên, trong đó: nữ 1.294, Khmer 2.123, đoàn viên 726, giáo viên 1.133, y tế 184, chủ doanh nghiệp 08, miễn công tác, miễn sinh hoạt 711. Số lượng cán bộ, công chức toàn huyện có trình độ lý luận chính trị là: 8 cử nhân, 155 cao cấp, 992 trung cấp và 2.090 sơ cấp. Trong giai đoạn 2019 - 2021, huyện đã đưa 2.068 lượt cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng (chủ yếu là đào tạo về lý luận chính trị 72 đồng chí và bồi dưỡng theo các loại hình 1.996 đồng chí); cụ thể: Cao cấp 14 đồng chí, trong đó hệ tập trung 8 đồng chí, hệ không tập trung 6 đồng chí; trung cấp 58 đồng chí, trong đó hệ tập trung 27, không tập trung 31 đồng chí<sup>4</sup>.

**Bảng 2. Trình độ lý luận chính trị công chức cấp huyện Trà Cú**

| Trình độ lý luận chính trị  | Số lượng (người) | Tỷ lệ (%) |
|-----------------------------|------------------|-----------|
| Chưa qua đào tạo, bồi dưỡng | 9                | 9         |
| Sơ cấp                      | 16               | 14,2      |
| Trung cấp                   | 58               | 51,3      |
| Cử nhân                     | 16               | 14,1      |
| Cao cấp                     | 14               | 12,4      |

*Nguồn: Cơ quan Tổ chức - Nội vụ huyện Trà Cú, 2021*

Từ Bảng 2 cho thấy, đa số công chức cấp huyện tại Trà Cú đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được giao, chịu khó nghiên cứu, học tập nâng cao trình độ chuyên môn; có bản lĩnh chính trị vững vàng, tin tưởng vào sự nghiệp đổi mới của Đảng, vào con đường đi lên chủ nghĩa xã hội được nhân dân tin yêu, giúp đỡ trong quá trình thực thi nhiệm vụ. Tuy nhiên, vẫn còn một số công chức huyện chưa đào tạo, bồi dưỡng nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị được giao (9%).

#### 2.1.5. Về trình độ quản lý nhà nước

Thực hiện Công văn số 2020-CV/BTCTU, ngày 04/10/2019 của Ban Tổ chức Tỉnh ủy “V/v báo cáo kết quả và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức năm 2020. Trong giai đoạn 2019 - 2021, huyện đã đưa 2.068 lượt cán bộ, công

chức đi đào tạo, bồi dưỡng (chủ yếu là đào tạo về lý luận chính trị 72 đồng chí và bồi dưỡng theo các loại hình 1.996 đồng chí). Trong đó, trình độ quản lý nhà nước 227 đồng chí, chuyên viên chính 14, chuyên viên 213.

Theo khảo sát, trình độ quản lý nhà nước của công chức cấp huyện huyện Trà Cú ở mức tương đối thấp, có 30% trong tổng số 80 công chức được khảo sát chưa qua đào tạo về quản lý nhà nước. Đây là hạn chế lớn của công chức cấp huyện khi tham gia thực thi công vụ. Tuy nhiên, trình độ quản lý nhà nước của công chức ngày càng được cải thiện khi được sự quan tâm của các cấp lãnh đạo, cử công chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng. Trong năm 2019, trình độ quản lý nhà nước ở ngạch cán sự là 8 người, tỷ lệ 10%, ngạch chuyên viên là 32 người, tỷ lệ 40%, ngạch chuyên viên chính là 16 người, tỷ lệ 20%. Đến tháng 12/2021 ngạch chuyên viên tăng thêm 1 người (tổng là 33). Vì vậy, huyện cần tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp quản lý, nhất là về quản lý nhà nước để nâng cao trình độ công chức cấp huyện đáp ứng yêu cầu của công việc.

#### 2.1.6. Về trình độ tin học, ngoại ngữ

##### a. Trình độ tin học

Số công chức có trình độ Đại học, Cao đẳng và Trung cấp là 50 người, chiếm tỷ lệ 80%; số công chức có chứng chỉ A trở lên là 80 người chiếm 100%. Kỹ năng tin học là một kỹ năng cần thiết để giúp cho các hoạt động quản lý của công chức nhẹ nhàng hơn, dễ dàng hơn, nhanh chóng hơn. Trình độ tin học cũng là một trong những quy định của Nhà nước về tiêu chuẩn của công chức và có trong quy định về đào tạo, bồi dưỡng công chức. Công chức huyện có chứng chỉ về tin học là 100%, nhưng việc khai thác sử dụng vào công việc chuyên môn chưa thật sự đạt hiệu quả.

##### b. Trình độ ngoại ngữ

Số công chức huyện Trà Cú có trình độ Đại học trở lên là 9 người, tỷ lệ 7,8%; có chứng chỉ ngoại ngữ là 104 người, chiếm tỷ lệ 92,2% (Nguồn: Cơ quan Tổ chức - Nội vụ huyện Trà Cú, giai đoạn 2019 - 2021).

Trong thời kỳ hội nhập quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ, ngoại ngữ trở thành công cụ đắc lực trong giao tiếp và giao lưu kiến thức. Bồi dưỡng kiến thức ngoại ngữ cho công chức là nội dung rất quan trọng. Tuy nhiên, qua nghiên cứu 80 công chức huyện Trà Cú, tỷ lệ công chức được đào tạo về ngoại ngữ là rất thấp với 2 người (1,4%). Như vậy, công chức huyện chưa thực sự tích cực học tập ngoại ngữ và công tác đào tạo, bồi dưỡng của huyện cũng chưa thực sự quan tâm đến nội dung đào tạo này. Tỷ lệ 98,6% công chức huyện có chứng chỉ về ngoại ngữ, nhưng trên thực tế việc sử dụng vào công việc còn rất hạn chế. Do đó, nâng cao trình độ ngoại ngữ cho công chức cũng là một vấn đề cần sự quan tâm của Ủy ban nhân dân huyện trong công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức.

## **2.2. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức trên địa bàn huyện Trà Cú, tỉnh Trà Vinh giai đoạn 2019 - 2021**

### **2.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng**

*Một là, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ.*

Qua khảo sát, có 80 công chức cấp huyện có nhu cầu về nâng cao kiến thức chuyên môn nghiệp vụ. Trong đó, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng về “Kỹ năng lãnh đạo, quản lý” của Lãnh đạo UBND huyện chiếm tỷ lệ cao nhất, với 48 công chức (chiếm 60%); về “Công tác tiếp dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo” có nhu cầu tương đối, với 16 công chức (tỷ lệ 20%); nhu cầu kiến thức về “Chế độ chính sách” cũng như “Cải cách hành chính và thực hiện quy chế dân chủ” có nhu cầu bằng nhau đều là 8 công chức, tỷ lệ đều là 10%. (Nguồn: Kết quả khảo sát, giai đoạn 2019 - 2021).

*Hai là, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị.*

Theo số liệu Văn phòng Huyện ủy, tính đến năm 2021, số công chức được đào tạo, bồi dưỡng trình độ sơ cấp và cử nhân còn ít với 16/80 người (20%); ở bậc cao cấp là 8 người (10%) và tỷ lệ cao nhất là bậc trung cấp với 32 người (40%), tuy nhiên còn 8/80 người chưa tham gia (10%); Từ đó cho thấy, nhu cầu về lý luận chính trị khá cao.

*Ba là, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng về trình độ quản lý nhà nước.*

**Bảng 3. Nhu cầu kiến thức quản lý nhà nước công chức cấp huyện Trà Cú**

| Nhu cầu ĐTBĐ kiến thức | Số lượng (người) | Tỷ lệ (%) |
|------------------------|------------------|-----------|
| Kế toán viên chính     | 1                | 2,9       |
| Kế toán viên           | 2                | 5,8       |
| Chuyên viên            | 12               | 34,3      |
| Chuyên viên chính      | 18               | 51,2      |
| Chuyên viên cao cấp    | 2                | 5,8       |

*Nguồn: Văn phòng UBND Huyện Trà Cú, giai đoạn 2019 - 2021*

Theo số liệu từ Bảng 3, nhu cầu về đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước được phân bổ ở nhiều ngạch, trong đó nhu cầu cao nhất là đào tạo, bồi dưỡng về ngạch chuyên viên chính, chiếm tỷ lệ 51,2%, tiếp đến là ngạch chuyên viên (34,3%), ngạch kế toán viên và chuyên viên cao cấp tương đương tỷ lệ là 5,8%, ngạch kế toán viên thấp nhất với 2,9%. Từ kết quả trên cho thấy, công chức công tác trên địa bàn huyện luôn chú trọng việc nâng cao trình độ thực thi công vụ.

### **2.2.2. Kết quả điều tra khảo sát về đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện**

Phiếu khảo sát được thiết kế theo Bảng điều tra; số phiếu phát ra là 100 phiếu; số phiếu thu về là 80. Kết quả thu được như Bảng 4.

*Thứ nhất, đối với đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị:* Có 57,5% công chức cho biết kiến thức, kỹ năng được đào tạo phù hợp ở mức độ nhiều, 30% kiến thức, kỹ năng được đào tạo phù hợp ở mức trung bình và 12,5% cho biết mức độ phù hợp là ít.

*Thứ hai, đối với đào tạo, bồi dưỡng quản lý nhà nước:* có 42,5% công chức cho biết kiến thức được đào tạo phù hợp mức nhiều, 32,5% công chức cho biết kiến thức được đào tạo phù hợp ở mức trung bình và 25% phù hợp ở mức ít. Vậy, vấn đề đặt ra ở đây là đáng lẽ đào tạo, bồi dưỡng quản lý nhà nước vốn có tính ứng dụng rất cao lại có 35% công

**Bảng 4: Mức độ phù hợp của kiến thức, kỹ năng được đào tạo, bồi dưỡng so với công việc**

Đơn vị tính: người

| Mức độ phù hợp | Lý luận chính trị |           | Quản lý nhà nước |           |
|----------------|-------------------|-----------|------------------|-----------|
|                | Số lượng          | Tỷ lệ (%) | Số lượng         | Tỷ lệ (%) |
| Nhiều          | 46                | 57,5      | 34               | 42,5      |
| Trung bình     | 24                | 30        | 26               | 32,5      |
| Ít             | 10                | 12,5      | 20               | 25        |

(Nguồn: Kết quả điều tra khảo sát)

chức cấp huyện cho rằng mức độ phù hợp là ít. Nguyên nhân của những kết quả trên là do chương trình đào tạo, bồi dưỡng chưa phù hợp, có thể do công chức theo học những lớp này chỉ mang tính hình thức nhằm đạt chứng chỉ, hoặc họ chưa thực sự có động lực học tập đúng đắn.

Thứ ba, về bố trí, sử dụng công chức cấp huyện sau khi đào tạo, bồi dưỡng: Nội dung này có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong công tác, cụ thể tại Bảng 5.

**Bảng 5: Mức độ hài lòng của công chức cấp huyện sau khi được đào tạo bồi dưỡng**

| Mức độ     | Số lượng (người) | Tỷ lệ (%) |
|------------|------------------|-----------|
| Nhiều      | 31               | 38,8      |
| Ít         | 4                | 5,0       |
| Trung bình | 45               | 56,2      |

Nguồn: Kết quả điều tra khảo sát

Với kết quả khảo sát cho thấy, mức độ hài lòng sau khi được đào tạo tỷ lệ cao nhất ở mức trung bình 56,2%, nhiều 38,8% và ít là 5%. Điều này cho thấy, công chức cấp huyện cảm thấy khá hài lòng với công việc đảm nhiệm sau đào tạo, bồi dưỡng. Bên cạnh đó, các chứng chỉ, bằng cấp công chức cấp huyện có được sau khi đào tạo, bồi dưỡng cũng đã mang lại nhiều lợi ích.

Theo kết quả khảo sát, ta thấy lợi ích sau khi được đào tạo, bồi dưỡng tập trung chủ yếu là tăng cơ hội thăng tiến, tăng thu nhập cho công chức. (Bảng 6)

**Bảng 6: Khảo sát lợi ích có được sau khi được đào tạo, bồi dưỡng**

| Những lợi ích đạt được | Số lượng (người) | Tỷ lệ (%) |
|------------------------|------------------|-----------|
| Tăng thu nhập          | 27               | 33,8      |
| Cơ hội thăng tiến      | 42               | 52,5      |
| Không có lợi ích gì    | 8                | 10        |
| Khác                   | 3                | 3,8       |

Nguồn: Kết quả điều tra khảo sát

Như vậy, lợi ích được lựa chọn nhiều nhất là tăng cơ hội thăng tiến 52,5%. Và tăng thu nhập cho công chức cấp huyện 33,8%. Cả 2 lợi ích này đều giải quyết vấn đề tăng thu nhập cho công chức. Tuy nhiên, không có lợi ích gì cũng được lựa chọn với tỷ lệ khá cao là 10%. Từ đó cho thấy, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng vẫn chưa mang lại hiệu quả cao.

### 3. Giải pháp nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng trên địa bàn huyện Trà Cú, tỉnh Trà Vinh giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030

#### 3.1. Đối với tỉnh Trà Vinh

Một là, Cần khẩn trương ban hành các văn bản hướng dẫn cụ thể phù hợp với điều kiện của địa phương, tổ chức triển khai, quán triệt để các đơn vị cơ sở thực hiện.

Hai là, tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan, ban, ngành chặt chẽ, đồng bộ trong việc xây dựng nội dung, tuyển chọn giảng viên, nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Ba là, việc xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện cần phải phù hợp với điều kiện của từng đơn vị trên địa bàn tỉnh nhằm phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của học viên phù hợp với yêu cầu hiện nay.

Bốn là, cần có chế độ chính sách khuyến khích, đãi ngộ đối với công chức cấp huyện có điều kiện khó khăn phù hợp với điều kiện giá cả hiện nay.

### **3.2. Đối với chính quyền huyện Trà Cú, tỉnh Trà Vinh**

Thứ nhất, cần tiếp tục chú trọng và đẩy mạnh hơn nữa công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức nói chung và công chức cấp huyện nói riêng. Phải đặt công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức cấp huyện trên địa bàn huyện Trà Cú trong sự nghiệp nâng cao dân trí của huyện. Trong đó, tăng cường đổi mới phương thức lãnh đạo, chỉ đạo của Huyện ủy, Ủy ban nhân dân huyện Trà Cú, tỉnh Trà Vinh với hoạt động xây dựng và thực hiện quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện.

Thứ hai, nâng cao chất lượng, đổi mới quy trình

xây dựng chương trình, nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp huyện. Có chế độ chính sách để cán bộ, giảng viên, nhân viên cơ sở đào tạo, bồi dưỡng thật sự yên tâm, không để những lo toan cuộc sống chi phối đến hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ ba, tăng cường công tác chỉ đạo, kiểm tra việc ban hành thể chế công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp huyện. Cần có chính sách ưu đãi đối với các địa phương nghèo.

Thứ tư, thực hiện quy hoạch, đào tạo chuẩn hóa công chức cấp huyện. Lãnh đạo Ủy ban nhân dân cấp xã, các đơn vị chuyên môn tập trung xây dựng, tổ chức thực hiện kế hoạch chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức với định hướng, tiến độ cụ thể phù hợp với từng chức danh, ngạch, vị trí công chức khác nhau.

Thứ năm, khuyến khích công chức tự học tập nâng cao trình độ ngoài giờ hành chính bằng kinh phí cá nhân. Ngoài ra, cần tăng cường cơ sở vật chất, phương tiện, trang thiết bị phục vụ giảng dạy, học tập cho tương xứng ■

### **TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:**

<sup>1</sup> Huyện ủy Trà Cú (2020). Khái quát đặc điểm dân số, tự nhiên Trà Cú. Truy cập tại: <https://www.travinh.gov.vn/1476/40793/70564/591549/gioi-thieu-chung/khai-quat-dac-diem-dan-so-tu-nhien-tra-cu>

<sup>2</sup> Văn phòng Huyện ủy - Hội đồng nhân dân - Ủy ban nhân dân huyện Trà Cú, năm 2021.

<sup>3</sup> Báo cáo sơ kết 5 năm thực hiện Nghị quyết số 32-NQ/TW của Bộ Chính trị (khóa XI) về tiếp tục đổi mới nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, năm 2019.

<sup>4</sup> Cơ quan Tổ chức - Nội vụ huyện Trà Cú, năm 2021.

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO:**

1. Sở Nội vụ tỉnh Trà Vinh (2019). Báo cáo sơ kết 3 năm thực hiện Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/1/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2025.

2. Sở Nội vụ Trà Vinh (2019). Báo cáo số 189/BC-SNV về kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức tỉnh Trà Vinh năm 2019.

3. Huyện ủy Trà Cú (2019). Báo cáo sơ kết 5 năm ngày 10/5/2019 về việc thực hiện Nghị quyết số 32-NQ/TW của Bộ Chính trị (khóa XI) về “Tiếp tục đổi mới nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý”.

4. Huyện ủy Trà Cú (2019). *Báo cáo sơ kết 5 năm thực hiện Nghị quyết số 32-NQ/TW của Bộ Chính trị (khóa XI) về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho lãnh đạo, quản lý.*
5. Ủy ban nhân dân huyện Trà Cú (2021). *Báo cáo số 593/BC-UBND ngày 17/2/2021 về kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công, viên chức năm 2021 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2022.*
6. Ủy ban nhân dân huyện Trà Cú (2022). *Kế hoạch số 09-KH/UBND, ngày 17/3/2022 về việc “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức huyện Trà Cú năm 2022”.*

**Ngày nhận bài: 24/1/2021**

**Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 22/2/2022**

**Ngày chấp nhận đăng bài: 17/3/2022**

*Thông tin tác giả:*

**TRẦN THẠCH THẢO**

**Trường Đại học Trà Vinh**

## SOME RESULTS ON TRAINING AND FOSTERING CIVIL SERVANTS IN TRA CU DISTRICT, TRA VINH PROVINCE

● **TRAN THACH THAO**

Tra Vinh University

### **ABSTRACT:**

The training and fostering for the district-level civil servants play a key role in the relationship between the provincial and commune-level authorities. In the period of 2019 - 2021, Tra Cu district, Tra Vinh province has made many progresses in training and fostering district-level civil servants. However, there are still some limitations that need to be further studied and adjusted. This paper summarizes some of Tra Cu district's achieved results on the training and fostering for the district-level civil servants from the training perspective.

**Keywords:** training - fostering, civil servant, district-level, professional expertise, results, Tra Cu district, Tra Vinh province.