

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC SỞ NÔNG NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN TỈNH BÌNH ĐỊNH HIỆN NAY

● **TĂNG VĂN THẠNH**

TÓM TẮT:

Bài nghiên cứu phân tích thực trạng việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức, viên chức tại Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Bình Định giai đoạn 2016 - 2022; đồng thời đánh giá những kết quả đạt được, chỉ ra những khó khăn, hạn chế trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức, viên chức Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Bình Định. Trên cơ sở phân tích và đánh giá đó, tác giả có những đề xuất giải pháp góp phần nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức, viên chức Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Bình Định trong thời gian tới.

Từ khóa: công chức, viên chức, đào tạo, bồi dưỡng.

1. Đặt vấn đề

Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Bình Định là cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, có chức năng tham mưu, giúp UBND tỉnh quản lý nhà nước trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản và phát triển nông thôn. Với số lượng công chức, viên chức đông và đảm đương khối lượng công việc lớn, có tính chất nhạy cảm, ảnh hưởng đến lợi ích của nhiều cá nhân, tổ chức. Do đó, để có được đội ngũ công chức, viên chức có đạo đức nghề nghiệp, phẩm chất chính trị cao, chuyên môn tốt hoàn thành chức trách và nhiệm

vụ được giao trong giai đoạn mới, thì công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức, viên chức là rất cần thiết.

Tuy nhiên, việc đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức tại Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Bình Định còn có những bất cập, hạn chế dẫn đến chất lượng đội ngũ công chức, viên chức chưa đáp ứng được những yêu cầu đặt ra. Vì vậy, việc nâng cao hiệu quả trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức, viên chức là một vấn đề có ý nghĩa cấp thiết đối với Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Bình Định.

2. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Bình Định giai đoạn 2016 - 2022

2.1. Đặc điểm của đội ngũ công chức, viên chức Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Bình Định

Về số lượng: Tổng số đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Bình Định tính đến tháng 12/2022 là 481 công chức, viên chức. Trong đó, đội ngũ công chức là 336 và viên chức là 145. Đội ngũ công chức, viên chức có vai trò quan trọng trong quá trình xây dựng và phát triển của ngành Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Bình Định. Họ có quá trình công tác, rèn luyện, phấn đấu và trưởng thành từ nhiều nguồn khác nhau. (Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Bình Định, 2022)

Về phẩm chất chính trị: Cán bộ, công chức, viên chức của Sở, đặc biệt là đội ngũ công chức, viên chức chủ chốt đều có bản lĩnh chính trị vững vàng. Cụ thể, 28 cán bộ, công chức, viên chức, lãnh đạo có trình độ chính trị cao cấp, và 20 cán bộ, công chức, viên chức, lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương có trình độ chính trị trung cấp. Họ đều rất nhiệt tình, tâm huyết vì sự phát triển của ngành Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh nhà. (Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Bình Định, 2022)

Về trình độ: Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của Sở đã được đào tạo cơ bản, có trình độ kiến thức chuyên môn nghiệp vụ phù hợp với ngành. Đặc biệt, đội ngũ công chức, viên chức chủ chốt của ngành, có 100% trình độ đại học trở lên, trong đó có 2 tiến sĩ, 16 thạc sĩ.

Trong công cuộc đổi mới hiện nay và đặc biệt là ngành đang chú trọng công tác chuyển đổi số thì đội ngũ công chức, viên chức đã tỏ ra khá năng động, luôn tìm tòi, sáng tạo, có ý thức phấn đấu vươn lên nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao công cuộc chuyển đổi số của ngành. Tuy nhiên, cũng còn một bộ phận có sự trì trệ trong nhận thức và tiếp thu với cái mới, chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu của công việc mới.

Những đặc điểm cơ bản trên đã đặt ra những yêu cầu cấp bách cần thực hiện các biện pháp có

tính khả thi để tạo nguồn công chức, viên chức vững vàng về chính trị, có kỹ năng, phẩm chất đạo đức, có năng lực, trình độ về chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng đúng được yêu cầu phát triển ngành Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn trong giai đoạn mới.

2.2. Tình hình thực hiện các chính sách, quy định của Nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Bình Định

Để việc đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức của Sở được đảm bảo về mặt chất lượng, số lượng và đúng quy định pháp luật, Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn đã căn cứ vào những quy định và văn bản hướng dẫn của các cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước:

Thực hiện Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2025; Nghị định số 101/2017/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; các hướng dẫn thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của Bộ Nội vụ; Nghị quyết số 39-NQ/HĐND ngày 07/12/2018 của HĐND tỉnh Bình Định về mức chi cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Bình Định; Quyết định số 4221/QĐ-UBND, ngày 19/10/2021 về việc ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Bình Định giai đoạn 2021-2025. Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Bình Định đã chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng với những mục tiêu cụ thể hàng năm và giai đoạn. Trên cơ sở đó, các cơ quan, đơn vị liên quan đã tiến hành thực hiện nhiệm vụ cụ thể cho công tác đào tạo, bồi dưỡng các khâu như: xác định nhu cầu và cử đi đào tạo, bồi dưỡng theo đúng loại hình, chức danh, đối tượng; xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho cả giai đoạn và hàng năm.

Về kinh phí bố trí cho các hoạt động đào tạo bồi dưỡng, Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn đều thực hiện theo quy định tại Thông tư số 38/2018/TT-BTC ngày 30/3/2018 của Bộ Tài chính hướng dẫn việc lập dự toán, quản lý, sử dụng và quyết toán kinh phí dành cho công tác đào tạo, bồi

đường cán bộ công chức, viên chức và các quy định hiện hành.

2.3. Về kết quả công tác đào tạo, bồi dưỡng

Trên cơ sở đề án quy hoạch và nhu cầu sử dụng cán bộ, hàng năm Phòng Tổ chức Cán bộ của Sở đã xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức của ngành. Trong đó chủ yếu là cử đi học các lớp lý luận chính trị, bồi dưỡng kiến thức về quản lý Nhà nước, các lớp bồi dưỡng và các khóa đào tạo ngắn hạn. Kết quả công tác đào tạo công chức, viên chức cụ thể như sau:

Giai đoạn 2016 - 2019: (Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Bình Định, 2019)

- Về Lý luận chính trị: Cao cấp 9 người (công chức: 7 người, viên chức: 2 người), Trung cấp 58 người (công chức: 42 người và viên chức: 16 người).

- Về Quản lý nhà nước: Ngạch chuyên viên chính và tương đương: 22 người (công chức: 20 người và viên chức: 2 người), Ngạch chuyên viên và tương đương: 95 người (trong đó công chức: 86 người, viên chức: 9 người).

- Về các lớp bồi dưỡng: Bồi dưỡng kiến thức chuyên ngành, vị trí việc làm: 158 người (trong đó công chức: 113 người, viên chức 45 người); Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý cấp Sở và tương đương 12 người; Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý phòng và tương đương 8 người; Bồi dưỡng lãnh đạo quản lý đơn vị sự nghiệp công lập: 8 người; Bồi dưỡng lãnh đạo cấp phòng thuộc đơn vị sự nghiệp: 6 người.

- Về bồi dưỡng kiến thức quốc phòng - an ninh đối tượng 2 và đối tượng 3: Tổng số 40 người (trong đó công chức: 29 người, viên chức: 11 người).

Giai đoạn 2020 - 2022: (Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Bình Định, 2022)

- Về Lý luận chính trị: Cao cấp 7 người (5 công chức, 2 viên chức), Trung cấp 35 người (công chức: 26 người và viên chức: 9 người).

- Về Quản lý nhà nước: Ngạch chuyên viên chính và tương đương: 17 người (công chức: 15 người, viên chức: 2 người), Ngạch chuyên viên và tương đương: 23 người (trong đó công chức: 19 người, viên chức: 3 người; ngạch thanh tra viên: 1 công chức).

- Về các lớp bồi dưỡng: Bồi dưỡng theo tiêu

chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý cấp Sở và tương đương: 4 công chức; Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương: 26 người (22 công chức, 4 viên chức); Lớp bồi dưỡng ngạch kế toán viên: 25 người (20 công chức, 5 viên chức)

- Về bồi dưỡng kiến thức quốc phòng và an ninh đối tượng 3: 11 người (8 công chức và 3 viên chức).

Theo số liệu trên cho thấy, giai đoạn 2020-2022 số lượng công chức, viên chức được đào tạo với số lượng ít hơn so với giai đoạn 2016-2019 và chưa đạt được theo kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng do nhiều yếu tố khách quan lẫn chủ quan, trong đó có ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19.

Kết quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng đã góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đảm bảo đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của ngành nông nghiệp nói riêng và tỉnh Bình Định nói chung.

3. Đánh giá về tình hình thực hiện đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Bình Định

3.1. Về ưu điểm

- Lãnh đạo Sở, thủ trưởng các cơ quan, đơn vị thuộc Sở luôn quan tâm, tạo điều kiện cho công chức, viên chức học tập, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng cho nhu cầu thực thi công vụ.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức của Sở trong thời gian qua luôn được chú trọng, tập trung nguồn kinh phí khá lớn dành cho công chức, viên chức học tập nâng cao trình độ, bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn, đóng góp đáng kể trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

- Công tác đào tạo gắn với vị trí việc làm, gắn với quy hoạch dự nguồn các chức danh lãnh đạo, quản lý.

- Các lớp đào tạo, bồi dưỡng được mở ra hầu hết phù hợp với nhu cầu và vị trí việc làm, đáp ứng được yêu cầu công việc của công chức, viên chức.

3.2. Những khó khăn, hạn chế trong công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức

- Trong công tác đào tạo, bồi dưỡng (đặc biệt

đối với đối tượng cán bộ chủ chốt) chủ yếu cử đi đào tạo lý luận chính trị, bồi dưỡng kiến thức về quản lý nhà nước theo chỉ tiêu phân bổ của tỉnh và có một số trường hợp chưa trong diện quy hoạch, chưa gắn với yêu cầu nhiệm vụ công tác được giao.

- Việc bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức trong một số năm ở giai đoạn 2020 - 2022 vẫn chưa thực hiện được theo đúng kế hoạch đề ra do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan:

+ Đối với từng chức danh nghề nghiệp viên chức, yêu cầu phải có chứng chỉ bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp tương ứng, nhưng cơ sở được cấp thẩm quyền giao bồi dưỡng các chức danh nghề nghiệp chuyên ngành lại ít.

+ Vẫn còn một số trường hợp viên chức không hoàn thành nhiệm vụ học tập. Các lớp bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp cho các viên chức hiện nay chưa có lớp đào tạo tại tỉnh, việc học phải tập trung tại trường cán bộ quản lý Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn II tại TP. Hồ Chí Minh nên viên chức chưa chủ động được về thời gian để tham gia học tập.

4. Đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức, viên chức

Để thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm xây dựng đội ngũ công chức, viên chức chuyên nghiệp, có đủ phẩm chất, trình độ và năng lực, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của ngành nông nghiệp nói riêng và tỉnh Bình Định nói chung, một số đề xuất kiến nghị như sau:

4.1. Đối với Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Bình Định

- Xây dựng quy hoạch cán bộ, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức theo hướng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và vị trí việc làm, cụ thể:

+ Làm tốt công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng đúng cán bộ, công chức, viên chức. Quy hoạch cán bộ cần gắn với đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển cán bộ.

+ Việc quy hoạch cán bộ phải bảo đảm sự liên tục và ổn định, tránh tình trạng thay đổi theo tư tưởng chủ quan của người phụ trách dẫn đến tình

trạng có quy hoạch nhưng không hình thành được đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ công tác được giao.

- Tiếp tục phát huy vai trò của người đứng đầu, khi cử công chức, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng phải xác định rõ nhu cầu, ngành đào tạo, bồi dưỡng của công chức, viên chức phù hợp với yêu cầu của vị trí việc làm, cũng như nhu cầu thực tế của Sở, đơn vị trực thuộc Sở.

- Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng quản lý nhà nước, ứng dụng công nghệ thông tin trong công việc thực tiễn.

- Rà soát, xử lý các trường hợp công chức, viên chức không hoàn thành nhiệm vụ học tập hoặc thực hiện không đúng quy định đào tạo, bồi dưỡng.

4.2. Đối với Sở Nội vụ, cơ sở đào tạo và các cấp lãnh đạo

Một là, đa dạng, linh hoạt các hình thức đào tạo, bồi dưỡng: Mở nhiều hơn các lớp đào tạo, bồi dưỡng về các kỹ năng, phương pháp làm việc hiệu quả gắn với từng vị trí việc làm. Việc mở lớp cần phải cân đối giữa các quý trong năm để đảm bảo công chức, viên chức khi được triệu tập tham gia các lớp đảm bảo số lượng đầy đủ và kịp thời. Tổ chức các lớp bồi dưỡng các chức danh nghề nghiệp thuộc ngành Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tại tỉnh để công chức, viên chức có điều kiện và thời gian tham gia dễ dàng hơn.

Hai là, tăng cường các hoạt động kiểm tra, đánh giá việc thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra về đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao chất lượng công tác giảng dạy, học tập; phát hiện, điều chỉnh kịp thời các vướng mắc phát sinh trong quản lý và thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

- Sau mỗi khóa đào tạo, bồi dưỡng cần quan tâm đến công tác đánh giá chất lượng, hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng. Để đánh giá được, cần xây dựng bộ tiêu chí đánh giá chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức như:

+ Mức độ tương thích giữa nội dung, chương

trình và tiêu chuẩn ngạch, vị trí việc làm, sự phù hợp của phương pháp đào tạo, bồi dưỡng với nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng.

+ Cần quan tâm chú trọng đánh giá việc tiếp thu, tiếp nhận và khả năng tiếp thu và vận dụng kiến thức đã được đào tạo, bồi dưỡng của công chức, viên chức vào thực tiễn thực thi nhiệm vụ.

Ba là, gắn chuyển đổi số trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức. Theo Quyết định số 749/QĐ-TTg do Thủ tướng Chính phủ phê duyệt về Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 nhấn mạnh giáo dục là một trong những lĩnh vực cần ưu tiên hàng đầu trong công cuộc chuyển đổi số. Vì vậy, trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của ngành nông nghiệp nói riêng và của tỉnh nói chung cũng cần đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh chuyển đổi số.

- Đẩy mạnh phát triển hạ tầng số, dữ liệu số và nền tảng số và đặc biệt là phát triển công nghệ để tạo động lực thúc đẩy chuyển đổi số trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trong bối cảnh mới.

- Hoàn thiện số hóa hồ sơ lưu trữ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức để thuận lợi cho công tác quản lý và phục vụ công tác kiểm tra, đánh giá hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

- Đổi mới phương thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trong bối cảnh mới. Cách thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng dưỡng cần phải gắn với công nghệ đào tạo, để khai thác dữ liệu lớn, tạo ra phương pháp đào tạo, bồi dưỡng phù hợp như: giảng dạy trực tuyến dựa trên sự tương tác với hệ thống thông minh hay đánh giá kiểm tra, kiểm định với đa dạng cách thức mang lại hiệu quả thực tiễn cao.

5. Kết luận

Đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức nói chung và công chức, viên chức tại Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Bình Định nói riêng là một trong những nội dung quan trọng nhằm xây dựng một đội ngũ công chức, viên chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức công vụ, có trình độ trí tuệ và năng lực hoạt động thực tiễn nhằm đáp ứng yêu cầu của ngành trong bối cảnh mới.

Thông qua việc nghiên cứu, đánh giá công tác triển khai việc đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức từ thực tiễn của Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Bình Định, đồng thời có những đề xuất với mong muốn góp phần nâng cao chất lượng thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức phù hợp với tình hình thực tiễn tại Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Bình Định ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Chính phủ (2020). *Quyết định số 749/QĐ-TTg Phê duyệt "Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030"*.
2. Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Bình Định (2016). *Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2020*.
4. Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Định (2021). *Quyết định số 4221/QĐ-UBND, ngày 19/10/2021 về việc ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Bình Định giai đoạn 2021 - 2025*.
5. Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Định (2023). *Quyết định số 19/QĐ-UBND, ngày 14/02/2023 về việc ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CB, CC, viên chức tỉnh Bình Định năm 2023*.
6. Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Bình Định (2019). *Báo cáo công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2019*.
7. Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Bình Định (2019, 2020, 2021). *Báo cáo công tác nội vụ các năm 2019, 2020, 2021*.

8. Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Bình Định (2021). *Báo cáo thống kê kết quả quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm, nghỉ hưu, thôi việc công chức, viên chức năm 2020*.

9. Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Bình Định (2021), *Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2021 - 2025*.

10. Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Bình Định (2022). *Báo cáo kết quả rà soát, bổ sung nhân sự quy hoạch công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2020 - 2025*.

Ngày nhận bài: 15/5/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 4/6/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 19/6/2023

Thông tin tác giả:

TS. TĂNG VĂN THẠNH

Trường Đại học Quy Nhơn

**THE CURRENT TRAINING AND FOSTERING ACTIVITIES
FOR THE CIVIL SERVANTS AND PUBLIC EMPLOYEES
WORKING FOR THE DEPARTMENT
OF AGRICULTURE AND RURAL DEVELOPMENT
OF BINH DINH PROVINCE**

● **Ph.D TANG VAN THANH**
Quy Nhon University

ABSTRACT:

This study examines the current training and fostering activities for the civil servants and public employees working for the Department of Agriculture and Rural Development of Binh Dinh province over the period from 2016 to 2022. The study also evaluates the achieved results and points out the difficulties and limitations in the training and fostering activities for the Department's civil servants and public employees. Based on the study's findings, some solutions are proposed to improve these training and fostering activities in the coming time.

Keywords: civil servants, public employees, train, fostering.