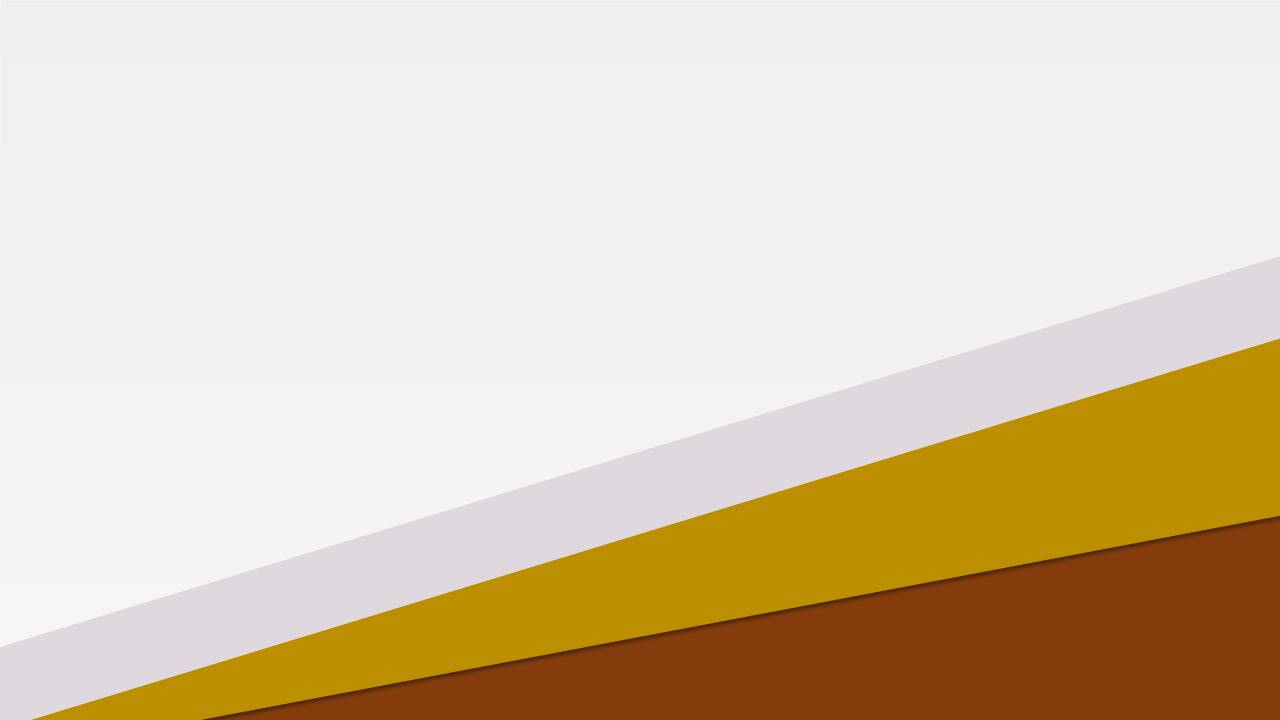
****

**BÁO CÁO TÓM TẮT**

ĐỀ ÁN

**XÂY DỰNG CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG**

**NÂNG CAO NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NGÀNH KẾ HOẠCH - ĐẦU TƯ**

**TRONG GIAI ĐOẠN 2018 – 2023**

**Tháng 7 - 2018**

****

**BÁO CÁO TÓM TẮT**

ĐỀ ÁN

**XÂY DỰNG CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG**

**NÂNG CAO NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NGÀNH KẾ HOẠCH - ĐẦU TƯ**

**TRONG GIAI ĐOẠN 2018 - 2023**

**BÁO CÁO TÓM TẮT**

Trong thời gian qua công tác bồi dưỡng công chức, viên chức của Bộ đã đáp ứng được một phần nhu cầu nâng cao năng lực, trang bị, cập nhật kiến thức, kỹ năng mới cho đội ngũ công chức, viên chức ngành Kế hoạch và Đầu tư. Tuy nhiên, về nội dung, các khóa bồi dưỡng tập trung chủ yếu vào bồi dưỡng Lý luận chính trị, kiến thức pháp luật, kiến thức tin học, ngoại ngữ, các kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ liên quan đến lĩnh vực Kế hoạch - Đầu tư và các kiến thức bổ trợ khác cho công chức, viên chức của ngành. Về tổ chức, hoạt động bồi dưỡng nhân sự ngành kế hoạch đầu tư chưa có tính hệ thống cao, và chưa thực sự lấy đề án vị trí việc làm làm căn cứ cho xây dựng một chương trình bồi dưỡng có tính tổng thể. Các chương trình bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ vẫn còn rời rạc, không có sự kết nối kiến thức từ thấp đến cao để tạo ra một hệ thống kiến thức thống nhất cung ứng cho nhân sự của ngành. Điều này làm hạn chế hiệu quả bồi dưỡng, đặc biệt với những người chưa có nền tảng kiến thức mà khóa bồi dưỡng đề cập tới.

Học viện Chính sách và Phát triển đề xuất với Bộ trưởng cho phép Học viện được triển khai Đề án *“****Xây dựng chương trình bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ ngành Kế hoạch - Đầu tư trong giai đoạn 2018 - 2023”*** để tiến hành nghiên cứu xây dựng chương trình bồi dưỡng toàn diện, hiện đại, có hệ thống và đồng bộ nhằm cập nhật, bổ sung và nâng cao năng lực cho đội ngũ công chức, viên chức ngành Kế hoạch và Đầu tư từ Trung ương đến địa phương, bắt nhịp với những thay đổi của nền kinh tế trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng.

Đề tài tiếp cận đối tượng nghiên cứu (các nội dung cần bồi dưỡng cho cán bộ ngành Kế hoạch và Đầu tư) theo mô hình phân tích nhu cầu bồi dưỡng theo vị trí việc làm và xác định nhu cầu bằng phương pháp đánh giá nhu cầu bồi dưỡng. Đây được xem là cách tiếp cận hợp lý bởi nó cho phép nhóm nghiên cứu phân nhóm đối tượng theo vị trí công việc và nhóm kiến thức, kỹ năng cần bổ sung. Điều này thuận lợi cho việc xác định khung chương trình bồi dưỡng phù hợp và hữu ích cho đội ngũ cán bộ ngành Kế hoạch và Đầu tư. Các hoạt động nghiên cứu chủ yếu gồm:

* Nghiên cứu tài liệu: Nhóm nghiên cứu của Học viện Chính sách và Phát triển đã tiến hành nghiên cứu và lập các báo cáo chuyên đề về tình hình KTXH quốc tế, trong nước, tổ chức và bồi dưỡng của ngành, kinh nghiệm quốc tế, các Bộ ngành khác...;
* Phỏng vấn sâu: Nhóm nghiên cứu đã phỏng vấn 40 công chức, viên chức các cơ quan của bộ, các sở Kế hoạch và Đầu tư, các cơ sở bồi dưỡng trong/ngoài ngành tại Hà Nội, Thái Bình, Nam Định, Thanh Hóa, Nghệ An, Quảng Bình, Đồng Nai, Tp. Hồ Chí Minh và Bình Dương để xác định vấn đề, nhu cầu và tham vấn về giải pháp;
* Điều tra xã hội học: Nhóm nghiên cứu đã tiến hành điều tra xã hội học với 379 công chức, viên chức các cơ quan của Bộ, sở Kế hoạch và Đầu tư, các Ban quản lý Khu kinh tế, Khu công nghiệp nhằm thu thập thông tin và phân tích định lượng để đánh giá năng lực hiện tại, nhu cầu bồi dưỡng và kiến nghị về công tác bồi dưỡng nâng cao năng lực.

*Dưới đây là tóm tắt các phát hiện và các khuyến nghị chính của nhóm nghiên cứu Đề án:*

**1. Thực trạng năng lực và trình độ công chức, viên chức Bộ Kế hoạch và Đầu tư**

Để có thông tin đánh giá về hiện trạng năng lực và nhu cầu bồi dưỡng của cán bộ ngành Kế hoạch và Đầu tư, Nhóm nghiên cứu Đề án đã tiến hành điều tra xã hội học trong cán bộ của ngành. Cuộc điều tra được hoàn thành với sự tham gia của 379 cán bộ - nhân viên từ các cơ quan Vụ, Cục của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, các sở Kế hoạch và Đầu tư và các Ban Quản lý khu công nghiệp, khu kinh tế… Hầu hết công chức, viên chức Bộ Kế hoạch và Đầu tư có trình độ từ bậc Đại học trở lên, tuy vậy không phải tất cả các công chức, viên chức của ngành đã được đào tạo cơ bản về các chuyên môn liên quan đến các công việc chuyên môn được giao thực hiện hàng ngày (24% tốt nghiệp các ngành Kỹ thuật, 8% tốt nghiệp ngành Luật, 5% tốt nghiệp các ngành Xã hội – nhân văn và 7% tốt nghiệp các ngành khác). Tuổi đời của công chức, viên chức trong ngành còn tương đối trẻ: 46,8% số người trong độ tuổi từ 26 - 35; 39,2% trong độ tuổi từ 36 - 45; độ tuổi từ 46 - 55 chiếm 8,9%; trên 55 tuổi chiếm 3,5% số người tham gia điều tra.

Các công việc công chức, viên chức ngành Kế hoạch và Đầu tư phải thực hiện chủ yếu bao gồm các lĩnh vực: Quy hoạch, Hoạch định chính sách, pháp chế; Tài chính; Kinh tế công nghiệp; Kinh tế nông nghiệp; Kinh tế dịch vụ; Kinh tế đối ngoại; Hoạt động Tổng hợp và các hoạt động khác như Đăng ký kinh doanh; Đầu tư trong nước, nước ngoài; Phát triển doanh nghiệp; Đấu thầu, thẩm định dự án, giám sát đầu tư; Quản lý môi trường; Quản lý lao động; Quản lý và phát triển hạ tầng khu công nghiệp; Thanh tra Kế hoạch và Đầu tư; Văn hóa-Xã hội; Khoa học-Công nghệ; Các đơn vị sự nghiệp; Xây dựng cơ bản và Các hoạt động sự nghiệp khác.

Nhận xét chung của cán bộ ngành Kế hoạch và Đầu tư được phỏng vấn đó là trình độ cán bộ trong ngành cơ bản đáp ứng được yêu cầu xử lý các công việc hàng ngày. Tuy nhiên, đang bộc lộ một số bất cập sau:

*(1). Tỉ lệ cán bộ chưa được đào tạo chuyên sâu các chuyên ngành có tính đặc thù của ngành Kế hoạch và Đầu tư còn khá cao.* Trong hoạt động của ngành Kế hoạch và Đầu tư, một số ngành mang tính đặc thù như hoạch định chiến lược, quy hoạch, đấu thầu... ít được đào tạo bậc Đại học và sau Đại học tại Việt Nam. Ngoài ra, các lĩnh vực còn lại cũng đòi hỏi cán bộ không ngừng cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng để có thể đáp ứng tốt yêu cầu chuyên môn công tác. Tuy nhiên, qua khảo sát ở cấp địa phương cho thấy, tỉ lệ cán bộ chưa được đào tạo chuyên sâu các chuyên ngành có tính đặc thù của ngành Kế hoạch và Đầu tư còn khá cao.

*(2). Phần lớn cán bộ ở cấp địa phương tập trung chủ yếu vào xử lý công việc hàng ngày, tham gia góp ý xây dựng, hoạch định chính sách còn nhiều hạn chế.* Trong việc phân công về chức năng, nhiệm vụ, tuy không phải là các đơn vị có trách nhiệm xây dựng, hoạch định chính sách tầm vĩ mô song các Sở Kế hoạch và Đầu tư và các Ban Quản lý có vai trò quan trọng trong việc tham mưu cho UBND cấp tỉnh về thực thi chính sách từ Trung ương cũng như đề xuất các chính sách phát triển trên địa bàn tỉnh. Tuy nhiên, kết quả điều tra khảo sát của đề án cho thấy phần lớn cán bộ ở cấp địa phương mới chỉ dừng ở xử lý công việc sự vụ hàng ngày, hạn chế trong việc tham gia góp ý xây dựng, hoạch định chính sách.

*(3). Các địa phương có ít các hoạt động bồi dưỡng trang bị các kiến thức chuyên môn nghiệp vụ đón đầu những thay đổi.* Như đã phân tích ở trên, trong giai đoạn mới do yêu cầu đổi mới và chuyển đổi nền kinh tế cũng như yêu cầu cải cách, hoàn thiện bộ máy quản lý nhà nước theo hướng tinh gọn, cải cách thủ tục hành chính, đặc biệt đối với hệ thống hành pháp thì việc xây dựng nội dung bồi dưỡng nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ là hết sức cần thiết. Tuy nhiên, qua khảo sát ở một số đơn vị ở cấp địa phương cho thấy các đơn vị này còn khá bị động và có ít các hoạt động bồi dưỡng để trang bị các kiến thức chuyên môn nghiệp vụ để đón đầu những thay đổi trong chức năng, nhiệm vụ của Bộ. Phần lớn các đơn vị trông chờ vào các đợt tập huấn theo chương trình của Bộ hoặc các Dự án tài trợ vì thế việc tổ chức các khóa bồi dưỡng tập trung cho cán bộ còn khá hạn chế.

*(4). Do quá tải công việc nên một số đơn vị không cử cán bộ đi học dài hạn.* Theo kết quả điều tra khảo sát của Đề án tại các địa phương, khi được hỏi một số cán bộ cho rằng mặc dù trong năm có tổ chức một vài đợt tập huấn tại Trung ương hay vùng, tỉnh song do tình trạng công việc quá tải nên cán bộ không thể thu xếp tham dự hoặc các cơ quan không muốn cử cán bộ đi học, nhất là đối với các khóa học kéo dài trên 1 tuần.

*(5). Cần ứng dụng Đề án vị trí việc làm trong đánh giá năng lực và xác định nhu cầu bồi dưỡng.* Ở khía cạnh vị trí việc làm, theo đánh giá của một số đơn vị địa phương được khảo sát, việc triển khai đề án vị trí việc làm tại hầu hết các đơn vị này hiện mang tính hình thức và chủ yếu dừng ở việc hợp thức hóa các vị trí công việc hiện tại của từng cán bộ. Một số cán bộ được hỏi cho rằng chức năng nhiệm vụ của ngành chưa được phân định rõ và sâu vào từng nghiệp vụ cụ thể. Bên cạnh đó chuyên môn của ngành là Kế hoạch và Đầu tư nhưng công tác bồi dưỡng chủ yếu thiên về quản lý đầu tư (thẩm định, đấu thầu…)

**2. Thực trạng hoạt động bồi dưỡng công chức, viên chức Bộ Kế hoạch và Đầu tư**

Công tác bồi dưỡng công chức, viên chức của Bộ thời gian qua đã mang lại những hiệu quả nhất định, cơ bản đáp ứng được nhu cầu nâng cao năng lực của các công chức, viên chức trong Bộ cũng như của toàn ngành Kế hoạch, Đầu tư. Qua bồi dưỡng, công chức, viên chức của Bộ đã đáp ứng được các tiêu chuẩn chức danh, lĩnh hội được những kiến thức mới và kiến thức bổ trợ đáp ứng với yêu cầu công tác. Đối với các công chức, viên chức của ngành, thông qua các khóa bồi dưỡng, công chức, viên chức đã có điều kiện tiếp cận và nắm bắt những chủ trương, chính sách mới của Đảng, Nhà nước đối với lĩnh vực của mình cũng như những nghiệp vụ, kỹ năng thực hành trong công việc.

Hoạt động bồi dưỡng của công chức, viên chức ngành Kế hoạch và Đầu tư có thể chia thành hai nhóm: (1) Hoạt động bồi dưỡng bắt buộc theo quy định của pháp luật (Lý luận chính trị; Kiến thức quốc phòng và an ninh; Kiến thức, kỹ năng ; Kiến thức quản lý chuyên ngành, chuyên môn nghiệp vụ; đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp; kiến thức hội nhập quốc tế; Tiếng dân tộc, Tin học, Ngoại ngữ); (2) Hoạt động bồi dưỡng không bắt buộc, phát sinh do nhu cầu nâng cao khả năng đáp ứng nhiệm vụ của vị trí việc làm hoặc vì các lý do khác. Công chức, viên chức của ngành là người trẻ, có tinh thần cầu tiến cao, thường rất chú ý tìm và tham gia các lớp học có chất lượng cao, phù hợp với chuyên môn trong và ngoài nước.

Cả nước hiện có 21 trường Đại học, Học viện có chức năng đào tạo/bồi dưỡng liên quan đến lĩnh vực kinh tế và có 12 trường đại học có đào tạo ngành kinh tế chuyên sâu[[1]](#footnote-1). Có 05 cơ sở đào tạo - bồi dưỡng thuộc Bộ Kế hoạch và Đầu tư [[2]](#footnote-2) chủ yếu thực hiện đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, quy định, chính sách cho cán bộ đang làm việc tại Bộ Kế hoạch và Đầu tư. Tuy nhiên, chưa có một cơ sở nào bồi dưỡng chuyên sâu về các lĩnh vực hoạch định chiến lược, chính sách phát triển,… là những chuyên ngành gắn liền với chức năng, nhiệm vụ của ngành Kế hoạch và Đầu tư và yêu cầu phát triển đất nước. Nhân sự ngành kế hoạch và đầu tư tốt nghiệp từ nhiều ngành đào tạo khác nhau, đồng thời lại chưa có một ngành học nào chuyên sâu cho các mảng nghiệp vụ của ngành kế hoạch và đầu tư, còn chưa kể đến những nội dung đào tạo ở bậc đại học và sau đại học không đủ cập nhật và đáp ứng yêu cầu công việc; thêm vào đó, công việc trong ngành kế hoạch và đầu tư lại đòi hỏi vừa phải có kiến thức tổng hợp, vừa phải có kiến thức và kỹ năng về một số nghiệp vụ nhất định như xây dựng kế hoạch, quy hoạch, đấu thầu, các hoạt động liên quan đến ODA, FDI…

Hoạt động bồi dưỡng nhân sự ngành kế hoạch đầu tư mới chỉ có tính hệ thống ở mức độ nhất định, liên kết kiến thức và kỹ năng trong các chương trình bồi dưỡng vị trí việc làm. Cần vận dụng tốt hơn Đề án vị trí việc làm trong lập kế hoạch và tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực cho công chức, viên chức trong ngành. Các chương trình bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ vẫn còn rời rạc, không có sự kết nối kiến thức từ thấp đến cao để tạo ra một hệ thống kiến thức thống nhất cung ứng cho nhân sự của ngành. Điều này làm hạn chế hiệu quả bồi dưỡng, đặc biệt với những người chưa có nền tảng kiến thức mà khóa bồi dưỡng đề cập tới.

Việc tổ chức các lớp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ trong ngành gặp phải khó khăn về vấn đề kinh phí và chiêu sinh. Việc thu xếp kinh phí để tổ chức được một khóa học đã khó, việc xây dựng chương trình để thu hút được người tham gia cũng không hề dễ. Kinh phí khó khăn làm cho các lớp bồi dưỡng khó tìm được chuyên gia giỏi. Bên cạnh đó, ý thức và thái độ của một số học viên còn chưa nghiêm túc cũng là nguyên nhân làm hạn chế hiệu quả của khóa bồi dưỡng.

Các chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch, tiêu chuẩn chức danh và tiêu chuẩn chức vụ quản lý chiếm nhiều kinh phí, thời gian và nguồn lực hơn nhiều so với các chương trình bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ. Các chương trình bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ lại chỉ có một số ít có tính bắt buộc, do đó khó có thể yêu cầu người tham gia học tập nghiêm túc.

Hình thức bồi dưỡng trực tuyến chưa được áp dụng. Trên thực tế, nếu có thể xây dựng chương trình bồi dưỡng trực tuyến và có cơ chế kiểm soát kết quả bồi dưỡng của nhân sự thì sẽ giúp tạo ra khả năng phổ rộng, hệ thống và cập nhật kiến thức và kỹ năng thường xuyên cho nhân sự của ngành, đồng thời giúp tiết kiệm thời gian tham gia bồi dưỡng của nhân sự của ngành, tạo cơ hội để mọi người đều có thể tham gia bồi dưỡng. Ngoài ra, việc dành nguồn lực cho việc tăng cường khả năng ngoại ngữ của nhân viên, xây dựng kênh kết nối để giúp nhân sự của ngành có thể tham gia các lớp bồi dưỡng ngắn và dài hạn cũng có thể là một giải pháp cho việc nâng cao năng lực của nhân sự trong ngành.

**3. Nhu cầu bồi dưỡng của công chức, viên chức ngành Kế hoạch và Đầu tư trong giai đoạn 2018 - 2023**

Kết quả điều tra trong cán bộ ngành cho thấy, mặc dù đã được đào tạo cơ bản nhưng có tới 82,8% cán bộ được phỏng vấn có nhu cầu bồi dưỡng bổ sung. Trong đó, số có nhu cầu bồi dưỡng cấp thiết là 3%; số rất cần bồi dưỡng bổ sung là 16%; số cần bồi dưỡng bổ sung chiếm 64%.

*Biểu đồ 1. Tỷ lệ (%) cán bộ tham gia điều tra*

*có nhu cầu bồi dưỡng nâng cao năng lực*



*(Nguồn: Kết quả điều tra của Đề án)*

Những nội dung có yêu cầu cập nhật và bổ sung cao nhất gồm lập Kế hoạch phát triển 97,9%; Quản lý dự án đầu tư 93,5%; Phát triển vùng và địa phương 88,9%... số người cho rằng mình rất cần hoặc cần được bồi dưỡng cập nhật và bổ sung kiến thức, kỹ năng.

***Bảng 1. Các nội dung có nhu cầu bồi dưỡng***

***của cán bộ Bộ Kế hoạch và Đầu tư***

| **Năng lực/ Kỹ năng** | **Chia theo**  **mức độ cần thiết (%)** | | | **Chia theo**  **chức vụ cán bộ (%)** | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Có nhu cầu** | **Rất cần** | **Cần** | **Chuyên viên** | **Trưởng/ phó phòng** | **Trưởng/ phó đơn vị** |
| Phân tích và đánh giá chính sách | 94,0 | 24,0 | 70,0 | 75,8 | 83,3 | 83,3 |
| Cập nhật văn bản pháp luật, chính sách mới | 91,2 | 22,4 | 68,8 | 75,8 | 100,0 | 66,7 |
| Thống kê và Dự báo | 75,6 | 2,4 | 73,2 | 60,6 | 58,3 | 50,0 |
| Chiến lược phát triển | 78,6 | 8,4 | 69,2 | 50,6 | 68,3 | 70,0 |
| Kế hoạch hóa phát triển | 86,5 | 13,5 | 73,0 | 75,8 | 83,3 | 66,7 |
| Quy hoạch phát triển | 75,6 | 6,7 | 68,9 | 54,5 | 46,7 | 40,0 |
| Tổ chức không gian kinh tế | 86,8 | 20,4 | 67,4 | 82,8 | 69,7 | 65,7 |
| Lập kế hoạch | 97,9 | 25,5 | 72,4 | 72,7 | 100,0 | 66,7 |
| Đầu tư công | 87,6 | 16,4 | 71,2 | 83,6 | 64,3 | 53,0 |
| Quản lý/ Quản trị doanh nghiệp | 68,6 | 5,7 | 62,9 | 42,4 | 33,3 | 33,3 |
| Năng lực cạnh tranh | 72,7 | 9,1 | 63,6 | 57,6 | 50,0 | 50,0 |
| Phát triển vùng và địa phương | 88,9 | 20,7 | 68,2 | 61,6 | 90,7 | 62,7 |
| Toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế | 82,6 | 16,7 | 65,9 | 62,4 | 53,3 | 63,3 |
| Cách mạng công nghiệp 4.0 | 88,6 | 15,7 | 72,9 | 45,4 | 38,3 | 36,3 |
| Quản trị dự án đầu tư | 89,8 | 20,4 | 69,4 | 81,8 | 66,7 | 66,7 |
| Quản lý dự án | 93,5 | 21,7 | 71,8 | 78,8 | 75,0 | 50,0 |
| Kỹ năng lãnh đạo/ khuyến khích nhân viên | 87,0 | 21,7 | 65,3 | 60,6 | 91,7 | 66,7 |
| Kỹ năng làm việc nhóm | 90,7 | 20,9 | 69,8 | 69,7 | 75,0 | 50,0 |
| Kỹ năng đàm phán/ thương thuyết | 88,2 | 19,6 | 68,6 | 78,8 | 83,3 | 50,0 |

*(Nguồn: Kết quả điều tra của Đề án)*

***4. Các vấn đề cần giải quyết trong công tác bồi đưỡng và xây dựng năng lực của công chức, viên chức Bộ Kế hoạch và Đầu tư***

Kết quả nghiên cứu cho thấy công tác bồi dưỡng công chức, viên chức Bộ Kế hoạch và Đầu tư đã đạt được những kết quả nhất định, có đóng góp vào thành tựu chung của ngành, tuy nhiên hoạt động bồi dưỡng còn thiếu về số lượng và chất lượng chưa cao. Qua phân tích các thông tin thu thập được, Nhóm nghiên cứu cho rằng có 4 nhóm nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng này: (1) - Nguồn lực tài chính cho bồi dưỡng còn nhiều hạn chế; (2)- Công chức, viên chức trong ngành không có thời gian cho bồi dưỡng; (3)- Năng lực tổ chức và triển khai bồi dưỡng chưa đáp ứng yêu cầu; và (4)- Cần thực hiện tốt hơn Đề án vị trí việc làm.

Thiếu kinh phí bồi dưỡng là trở ngại lớn nhất trong triển khai các khóa bồi dưỡng; Ngân sách của Bộ chỉ dành cho bồi dưỡng công chức, viên chức của Bộ, hầu như không có ngân sách dành cho bồi dưỡng công chức, viên chức cấp tỉnh. Theo quy định của Bộ, các đơn vị tự cân đối kinh phí bồi dưỡng vì vậy các đơn vị cấp sở hiện nay không có kinh phí dành cho bồi dưỡng do vậy chỉ cử công chức, viên chức tham gia các lớp chính trị và tạo điều kiện về thời gian để công chức, viên chức tự túc đi học. Theo phản ánh, hầu hết công chức, viên chức phải tự túc để học các lớp sau Đại học nhằm nâng cao trình độ của mình.

Công chức, viên chức trong ngành không có thời gian cho bồi dưỡng: Do khối lượng công việc rất lớn nên các đơn vị trong ngành không thể cử công chức, viên chức tham gia các lớp bồi dưỡng hoặc các chương trình đào tạo dài hạn. nguyên nhân của tình trạng này thực sự không nằm ở số lượng biên chế mà ở năng suất giải quyết công việc của công chức, viên chức trong ngành. Thực tế nghiên cứu qua phỏng vấn sâu với cán bộ lãnh đạo các đơn vị cho thấy có ba nguyên nhân chính cần giải quyết để nâng cao năng suất lao động trong ngành là: (1)- Kiến thức và kỹ năng nghiệp vụ của công chức, viên chức chưa đáp ứng yêu cầu công việc; (2)- Quy trình và thủ tục giải quyết công việc còn phức tạp, nhiều bước, thậm chí là quan liêu; (3)- Việc ứng dụng công nghệ thông tin trong giải quyết công việc còn hạn chế, nơi có nơi không, phần mềm và phần cứng không đồng bộ, kỹ năng sử dụng máy tính kém…

Hoạt động bồi dưỡng bổ sung chưa đáp ứng được nhu cầu của người học về số lượng, công tác bồi dưỡng cơ bản còn phải dựa vào các trường, các học viện ngoài ngành, công suất bồi dưỡng của các cơ sở trong ngành chưa cung ứng đủ nhu cầu nhân lực cơ bản cho ngành. Việc lập kế hoạch bồi dưỡng ít dựa trên cơ sở phân tích công việc, đánh giá hiệu quả công việc hoặc yêu cầu đối với vị trí việc làm. Tỷ lệ chương trình bồi dưỡng dành cho hoàn thiện tiêu chuẩn ngạch bậc nhiều hơn để bổ sung hay nâng cao kiến thức và kỹ năng nghiệp vụ. Phương pháp thiết kế khóa học còn lúng túng, ít áp dụng phương pháp tiếp cận lấy người học làm trung tâm. Thực hành giảng dạy thường theo hướng truyền thống “thầy giảng – trò nghe” ít chú trọng hoặc thiếu kỹ năng khuyến khích sự tham gia của người học.

5. Khung chương trình bồi dưỡng nâng cao năng lực cán bộ Bộ Kế hoạch và Đầu tư

Căn cứ vào đánh giá hiện trạng nhu cầu bồi dưỡng của cán bộ ngành Kế hoạch và Đầu tư bằng phương pháp điều tra xã hội học, kết quả phỏng sâu với các cán bộ lãnh đạo bằng phương pháp chuyên gia và nghiên cứu tài liệu, Khung chương trình bồi dưỡng (Phụ lục 1) và các module đã được xây dựng. Khung chương trình gồm hai khối kiến thức kỹ năng là: 1 - Khối kiến thức và kỹ năng chuyên ngành và 2 - Khối kỹ năng tác nghiệp. Mỗi khối kiến thức – kỹ năng lại bao gồm nhiều module tương ứng với mỗi khóa học. Trong mỗi module đều có các khuyến nghị về mục tiêu về kiến thức – kỹ năng cần đạt được của người học, các nội dung chính, phương pháp tổ chức, phương pháp bồi dưỡng…

Bảng 2. Khung chương trình bồi dưỡng nâng cao năng lực cán bộ Bộ Kế hoạch và Đầu tư

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Số** | **Tên module** | **Đối tượng** | **Thời lượng** | **Nội dung chính** |
| ***A - Khối kiến thức và kỹ năng chuyên ngành*** | | | | |
| A1 | Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội | * Trưởng/ phó đơn vị thuộc Bộ * Chuyên viên | 02 ngày | * Bổ sung một số vấn đề lý luận về chiến lược phát triển kinh tế xã hội; * Bối cảnh, các nguồn lực và lợi thế khi bước vào thực hiện chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011- 2020; * Quan điểm, mục tiêu trong chiến lược kinh tế xã hội; * Cơ cấu kinh tế trong chiến lược kinh tế xã hội; * Cơ chế quản lý, các chính sách biện pháp trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội |
| A2 | Quy hoạch phát triển | * Trưởng/ phó đơn vị thuộc Bộ * Chuyên viên | 03 ngày | * Tổng quan về quy hoạch * Các lý thuyết liên quan đến quy hoạch hiện đại và xu hướng phát triển của quy hoạch trong tương lai * Quy trình công tác quy hoạch ở Việt Nam * Thực trạng công tác quy hoạch ở Việt Nam. |
| A3 | Kế hoạch hóa phát triển | * Trưởng/ phó đơn vị thuộc Bộ * Chuyên viên | 3 ngày | * Tổng quan về lập kế hoạch * Thực trạng công tác lập kế hoạch ở Việt Nam và các kiến thức cập nhật trong hoạt động lập kế hoạch |
| A4 | Thống kê và dự báo Kinh tế - xã hội | * Trưởng/ phó đơn vị thuộc Bộ * Chuyên viên | 02 ngày | * Lý luận và phương pháp tính toán và phân tích các chỉ tiêu thống kê kinh tế chủ yếu * Hệ thống Ngân sách Nhà nước và cập nhật các thông tin về tình hình ngân sách Nhà nước Việt Nam |
| A5 | Tổ chức không gian kinh tế | * Trưởng/ phó đơn vị thuộc Bộ * Chuyên viên | 03 ngày | * Quan niệm, vai trò, đặc điểm của tổ chức không gian kinh tế * Các lý thuyết ứng dụng trong tổ chức không gian kinh tế * Các yếu tố ảnh hưởng, bộ chỉ tiêu đánh giá hiệu quả và nội dung cơ bản của Tổ chức không gian kinh tế * Các công cụ phân tích trong tổ chức không gian kinh tế * Thực trạng tổ chức không gian kinh tế ở Việt Nam |
| A6 | Đầu tư công | * Trưởng/ phó đơn vị thuộc Bộ * Chuyên viên | 02 ngày | * Những vấn đề lý luận chung về đầu tư công * Nguồn vốn đầu tư công * Quản lý và kế hoạch hóa đầu tư công * Kết quả và hiệu quả của đầu tư công * Thẩm định dự án đầu tư công, Đấu thầu công |
| A7 | Phát triển Bền vững | * Trưởng/ phó đơn vị thuộc Bộ * Chuyên viên | 2 ngày | * Khái quát về phát triển bền vững * Nguyên tắc, mục tiêu và hệ thống chỉ tiêu phát triển bền vững * Biến đổi khí hậu * Tăng trưởng xanh * Lồng ghép các nội dung về tăng trưởng xanh vào quy hoạch, kế hoạch phát triển. |
| A8 | Năng lực cạnh tranh | * Trưởng/ phó đơn vị thuộc Bộ * Chuyên viên | 02 ngày | * Lý luận về năng lực cạnh tranh * Các mô hình xếp hạng năng lực cạnh tranh đang áp dụng trên thế giới và Việt Nam (Mô hình chỉ số năng lực cạnh tranh toàn cầu GCI, Mô hình chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI)… |
| A9 | Phát triển vùng và địa phương | * Trưởng/ phó đơn vị thuộc Bộ * Chuyên viên | 02 ngày | * Một số vấn đề về năng lực cạnh tranh của lãnh thổ * Địa điểm và cụm ngành * Chiến lược phát triển kinh tế vùng và địa phương |
| A10 | Toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế | * Trưởng/ phó đơn vị thuộc Bộ * Chuyên viên | 02 ngày | * Tổng quan về toàn cầu hóa * Tác động của toàn cầu hóa; * Hội nhập kinh tế quốc tế: quan niệm, cơ hội, thách thức; * Cập nhật tình hình kinh tế thế giới, đánh giá tác động tới Việt Nam; * Quá trình hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam: cơ hội và thách thức khi Việt Nam hội nhập kinh tế quốc tế trong tương lai. |
| A11 | Chiến lược quốc gia về Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 | * Trưởng/ phó đơn vị thuộc Bộ * Chuyên viên | 02 ngày | * Tổng quan về Cách mạng công nghiệp 4.0; * Tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0; * Kinh nghiệm quốc tế đối với cách mạng công nghiệp 4.0 và bài học cho Việt Nam; * Tiềm lực của Việt Nam trong Cách mạng công nghiệp 4.0; * Định hướng, giải pháp để Việt Nam tận dụng tiềm lực và vượt qua những thách thức của Cách mạng công nghiệp 4.0. |
| ***B – Khối kỹ năng tác nghiệp*** | | | | |
| B1 | Cập nhật văn bản pháp luật và chính sách mới | * Trưởng/ phó đơn vị thuộc Bộ * Chuyên viên | 02 ngày | * Luật Đầu tư và các văn bản hướng dẫn thi hành * Luật đầu tư công và các văn bản hướng dẫn thi hành * Luật Quy hoạch |
| B2 | Xây dựng văn bản quy phạm, pháp luật | * Trưởng/ phó đơn vị thuộc Bộ * Chuyên viên | 02 ngày | * Tổng quan về văn bản quy phạm pháp luật (VB QPPL) * Quy trình xây dựng và ban hành VB QPPL * Kiểm tra và xử lý VB QPPL * Hiệu lực và nguyên tắc áp dụng của VB QPPL |
| B3 | Lãnh đạo trong bối cảnh toàn cầu hóa | * Trưởng/ phó đơn vị thuộc Bộ * Chuyên viên | 03 ngày | * Tầm nhìn và vai trò của tầm nhìn toàn cầu trong công tác lãnh đạo * Động lực tăng trưởng và các khu vực đổi mới sáng tạo * Hợp tác công tư (PPP) trong bối cảnh toàn cầu hóa * FDI và biện pháp thu hút FDI trong tình hình mới |
| B4 | Quản trị doanh nghiệp | * Trưởng/ phó đơn vị thuộc Bộ * Chuyên viên | 02 ngày | * Khái niệm, tạo lập và loại hình doanh nghiệp ở Việt Nam * Chức năng, kỹ năng quản trị và điều hành doanh nghiệp * Các quy luật, nguyên tắc, phương pháp và nghệ thuật quản trị kinh doanh ở doanh nghiệp * Tổ chức và quản lý các yếu tố sản xuất trong doanh nghiệp * Kế hoạch hóa trong doanh nghiệp. |
| B5 | Phân tích và đánh giá chính sách công | * Trưởng/ phó đơn vị thuộc Bộ * Chuyên viên | 03 ngày | * Cách tiếp cận trong phân tích chính sách * Phương pháp phân tích chi phí - lợi ích * Phương pháp phân tích có sự tham gia * Phương pháp đánh giá tác động của VB QPPL * Phương pháp đánh giá theo lý thuyết trò chơi   Phân tích định lượng trong phân tích chính sách |
| B6 | Lãnh đạo và ra quyết định | * Trưởng/ phó đơn vị thuộc Bộ * Chuyên viên | 02 ngày | * **Tổng quan về quản lý và lãnh đạo** * **Đặc trưng của phong cách lãnh đạo** * **Tầm nhìn và chiến lược** * Kỹ năng giao tiếp và truyền đạt * Kỹ năng ủy nhiệm và giao quyền * **Kỹ năng xây dựng đội nhóm** * **Kỹ năng tạo động lực và khen thưởng** * Ra quyết định và giải quyết vấn đề * **Xây dựng giá trị và lãnh đạo tổ chức đa văn hóa** |
| B7 | Quản lý dự án đầu tư | * Trưởng/ phó đơn vị thuộc Bộ * Chuyên viên | 02 ngày | * Tổng quan về quản lý dự đầu tư * Lập kế hoạch dự án * Quản lý thời gian và tiến độ dự án * Phân phối các nguồn lực dự án * Dự toán ngân sách và quản lý chi phí dự án * Quản lý, giám sát và đánh giá chất lượng dự án |
| B8 | Kỹ năng hoạch định kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội | * Trưởng/ phó đơn vị thuộc Bộ * Chuyên viên | 02 ngày | * Tổng quan về kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội * Quy trình lập kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm và hàng năm * Đánh giá và giám sát thực hiện kế hoạch. |

**5. Giải pháp chung trong bồi dưỡng công chức, viên chức Bộ Kế hoạch và Đầu tư giai đoạn 2018 - 2023**

## *a. Nhóm giải pháp về nguồn nhân lực*

### *- Bố trí công việc, tạo điều kiện cho cán bộ có đủ quỹ thời gian tham gia các khóa bồi dưỡng.* Các lựa chọn giải pháp để giải quyết tình trạng hiệu suất thấp và nhằm giành lại quỹ thời gian cho công tác bồi dưỡng bao gồm những hoạt động như sau:

+ Cải tiến quy trình công tác, giảm bớt thủ tục và giao quyền cho nhân viên.

+ Tăng cường ứng dụng tin học trong giải quyết công việc

+ Bồi dưỡng kiến thức – kỹ năng nghiệp vụ

*- Thực hiện tốt hơn Đề án vị trí việc làm:* Cần xây dựng mô tả công việc cho các mảng công việc chuyên môn khác nhau làm cơ sở cho tuyển dụng, đánh giá, bồi dưỡng, bổ nhiệm; Cần xác định rõ cán bộ ngành kế hoạch - đầu tư nên chia thành các chuyên ngành nào; Cán bộ làm trong từng chuyên ngành này cần đáp ứng các tiêu chí gì (Trình độ chuyên môn, trình độ chính trị, kiến thức chuyên ngành, kỹ năng nghiệp vụ, kỹ năng sử dụng ngoại ngữ, tin học...)… Đây là các tiêu chí làm căn cứ cho tuyển dụng, luân chuyển, đề bạt, đánh giá cán bộ; Nên tránh tình trạng như hiện nay các địa phương đưa ra các tiêu chí quá khác biệt cho cùng một vị trí việc làm. Các tiêu chí này cũng nên gồm các chỉ số xác định mức độ đáp ứng khác nhau giữa cán bộ làm việc ở các cấp khác nhau; Nên phân tầng bồi dưỡng lãnh đạo học gì, cán bộ quản lý cấp phòng học gì, chuyên viên học gì…

*- Xây dựng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên đảm bảo về số lượng và nâng cao chất lượng.* Với đặc thù công tác chuyên môn đảm nhận, việc xây dựng đội ngũ giảng viên, báo cáo viên cho các khóa bồi dưỡng cán bộ của ngành Kế hoạch và Đầu tư cần khai thác tốt hơn nữa nguồn nhân lực từ Viện Chiến lược phát triển, Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương, Học viện Chính sách và Phát triển, Trung tâm Thông tin và Dự báo Kinh tế - xã hội quốc gia cũng như lãnh đạo của các Cục, Vụ khác trong Bộ. Đối với một số nhóm kiến thức, kỹ năng khác cần có sự phối hợp chặt chẽ với các cơ quan, đơn vị khác như Bộ Nội vụ (ở module bồi dưỡng kỹ năng về văn bản quy phạm pháp luật), Bộ Khoa học – Công nghệ (ở module về Cách mạng công nghiệp 4.0)… Ngoài ra, cần tăng cường tìm kiếm, hợp tác với các chuyên gia giỏi từ nước ngoài hoặc các nhà khoa học Việt kiều có uy tín.

## *b. Nhóm giải pháp về nguồn kinh phí và cơ sở vật chất*

### *- Về nguồn kinh phí:* Hiện tại Bộ không có nguồn kinh phí để thực hiện hoạt động bồi dưỡng cho toàn bộ đội ngũ cán bộ của ngành. Do vậy, Bộ chỉ trang trải kinh phí cho hoạt động bồi dưỡng cán bộ đang công tác tại các Vụ, Cục, các đơn vị trực thuộc Bộ.

Đối với các đơn vị chuyên trách công tác bồi dưỡng đã có nguồn ngân sách hàng năm do Bộ và các cơ quan Nhà nước cấp cần tiếp tục thực hiện theo các kế hoạch được duyệt và thông báo cho các đơn vị trong ngành để cử cán bộ theo học như trước đây.

Đối với các cơ sở bồi dưỡng khác cần tự đánh giá nhu cầu bồi dưỡng cán bộ của ngành và lên kế hoạch đảm bảo kinh phí tổ chức. Nguồn kinh phí này có thể từ 03 nguồn: Ngân sách cấp (tuy nhiên nguồn kinh phí này nhìn chung rất hạn chế so với nhu cầu tổ chức các khóa bồi dưỡng), kinh phí tài trợ (từ các nguồn khác nhau như các tổ chức quốc tế WB, ADB,...) và cuối cùng là nguồn học phí của các học viên. Trong 03 nguồn kinh phí này cần khai thác tốt nguồn lực từ các nhà tài trợ và đặc biệt là của cán bộ học viên bởi việc bồi dưỡng nâng cao trình độ này giúp ích rất lớn cho công tác chuyên môn của các cán bộ này.

*- Về cơ sở vật chất:* Nhằm đảm bảo cơ sở vật chất hiện đại đáp ứng nhu cầu bồi dưỡng, ngoài các trang thiết bị thông dụng như hệ thống phòng học có trang bị máy tính, máy chiếu... cần tính tới việc đầu tư nâng cấp trang thiết bị để có thể tổ chức các khóa học online hoặc học theo hình thức kết hợp truyền thống và online (blended learning) nhằm tiết kiệm kinh phí và thuận tiện cho việc tham gia của cán bộ. Trong điều kiện về cơ sở vật chất hiện nay, hai cơ sở của Bộ cần được tiếp tục đầu tư nâng cấp là Trung tâm Bồi dưỡng cán bộ Kinh tế - Kế hoạch và Học viện Chính sách và Phát triển bởi ở hai cơ sở này đã có những trang thiết bị cần thiết cho hoạt động bồi dưỡng. Tuy nhiên, do đặc thù thiết kế phòng học và các thiết bị theo kiểu truyền thống nên nhiều phòng học chưa đáp ứng được yêu cầu của cách tổ chức lớp, khóa bồi dưỡng theo hướng hiện đại. Trong thời gian tới, việc hoàn thiện xây dựng trụ sở Học viện Chính sách và Phát triển với thiết kế hiện đại sẽ góp phần đáp ứng yêu cầu về cơ sở vật chất cho hoạt động bồi dưỡng cán bộ của Bộ.

## *c. Nhóm giải pháp về quản lý*

### *- Đối với công tác quản lý cán bộ:* các đơn vị cần thực hiện các giải pháp sau:

+ Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của thủ trưởng các đơn vị về công tác bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn của cán bộ.

+ Có các chính sách khuyến khích cán bộ đi học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, đặc biệt là đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nằm trong quy hoạch.

+ Có các chính sách động viên đối với cán bộ chủ động, tích cực tham gia các khóa tập huấn, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn.

*- Đối với công tác tổ chức, quản lý hoạt động bồi dưỡng*: Ngoài việc thực hiện theo quy định hiện hành về hoạt động bồi dưỡng cán bộ của Chính phủ, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, công tác tổ chức, quản lý hoạt động bồi dưỡng cán bộ của Bộ Kế hoạch và Đầu tư cần chú trọng hơn nữa các vấn đề có liên quan như: thời gian và thời lượng khóa bồi dưỡng, quy mô lớp học, tổ chức sắp xếp các nhóm module trong khóa, đánh giá cuối khóa học của học viên… nhằm đảm bảo chất lượng và hiệu quả của các khóa bồi dưỡng.

## *d. Đẩy mạnh hoạt động hợp tác bồi dưỡng cán bộ với nước ngoài*

Hoạt động hợp tác bồi dưỡng cán bộ với nước ngoài chủ yếu thông qua hình thức tài trợ kinh phí và hỗ trợ chuyên gia từ các quốc gia và tổ chức quốc tế. Hoạt động này có ý nghĩa rất quan trọng bởi góp phần giải quyết các hạn chế về mặt tài chính và chuyên gia đối với các khóa bồi dưỡng đã tiến hành. Chính vì vậy, để triển khai khung chương trình bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ ngành Kế hoạch và Đầu tư theo đề xuất của Đề án, các đơn vị trong Bộ cần tích cực, chủ động hơn nữa trong các hoạt động:

- Tìm kiếm các đối tác quốc tế có kinh nghiệm trong lĩnh vực chuyên môn có nhu cầu bồi dưỡng cán bộ.

- Thiết lập mối quan hệ và hợp tác chặt chẽ trong công tác bồi dưỡng cán bộ, trong đó, việc triển khai minh bạch, nghiêm túc và hiệu quả các khóa bồi dưỡng này được xem là tiêu chí hàng đầu để tạo dựng mối quan hệ hợp tác bền vững.

## 6. Tiến độ thực hiện và kế hoạch hành động

Để đề án có thể thực hiện khả thi, Đề án xây dựng kế hoạch hành động triển khai trong giai đoạn tới trong đó tập trung hoàn thiện chương trình bồi dưỡng chi tiết và tổ chức triển khai thực hiện thông qua kêu gọi tài trợ và phối hợp với các địa phương.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Chương trình phát triển các hoạt động bồi dưỡng** | **2018-2020** | **2020-2023** |
| Hoạt động chính | Hợp tác với các cơ quan nghiên cứu, các trường đại học các học viện, các công ty tư vấn trong và ngoài nước hoàn thiện các chương trình bồi dưỡng đã được phê duyệt  Giao nhiệm vụ cho các Khoa phối hợp xây dựng chương trình, lồng ghép vào các chương trình đào tạo dài hạn của Học viện | Phát triển các loại hình dịch vụ đào tạo theo nhu cầu thị trường: Đào tạo ngắn hạn về quản lý công, quản trị doanh nghiệp, quản trị dự án đầu tư, chính sách pháp luật doanh nghiệp,… |
| Tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn cho các đối tượng trong mối quan hệ gắn kết giữa đào tạo-nghiên cứu khoa học – thực tiễn. Phối hợp với các đơn vị của Bộ KH&ĐT như Cục phát triển doanh nghiệp, Cục Đăng ký kinh doanh, Cục Đấu thầu, các Vụ chuyên môn tổ chức các khóa bồi dưỡng ngắn hạn về chuyên môn nghiệp vụ, hỗ trợ phát triển …. | |
| Phát triển các dịch vụ tư vấn theo nhu cầu thị trường về kinh tế phát triển, dịch vụ tư vấn quản trị doanh nghiệp, xây dựng chiến lược kinh doanh,tái cơ cấu doanh nghiệp, đầu tư và tài chính, dịch vụ cung cấp thông tin… | |
| Phối hợp với các nhà tài trợ để tổ chức thực hiện các chương trình bồi dưỡng | |
| Trách nhiệm triển khai | - Học viện Chính sách và Phát triển  - Các đơn vị phối hợp | |
| Tiêu chí đánh giá | - Số lượng các chương trình bồi dưỡng được xây dựng  - Số lượng các lớp được bồi dưỡng  - Định kỳ đánh giá chất lượng các chương trình bồi dưỡng thông qua phiếu đánh giá, khảo sát | |

# KẾT LUẬN

Từ kết quả nghiên cứu của Đề án, nhóm nghiên cứu rút ra một số kết luận sau:

**1.** Việc xây dựng chương trình bồi dưỡng nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ ngành Kế hoạch và Đầu tư trong giai đoạn tới là hết sức cấp thiết xuất phát từ (1) Bối cảnh mới trong nước và quốc tế trong đó nổi bật là tác động của tự do hóa thương mại, cách mạng công nghiệp 4.0, biến đổi khí hậu, mô hình tăng trưởng kinh tế bền vững, xu thế hội nhập kinh tế quốc tế... (2) Thực trạng năng lực đội ngũ cán bộ ngành Kế hoạch và Đầu tư, đặc biệt là ở cấp tỉnh với hạn chế nổi bật là nền tảng kiến thức chuyên ngành được đào tạo.

**2.** Các hoạt động bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ ngành Kế hoạch và Đầu tư đã được triển khai song còn một số hạn chế như (1) chương trình chưa mang tính hệ thống cao, chưa thực sự bám sát với đề án vị trí việc làm làm căn cứ xây dựng chương trình, các chương trình bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ vẫn còn rời rạc, (2) việc tổ chức các lớp bồi dưỡng gặp nhiều khó khăn về kinh phí tổ chức, (3) cơ cấu nội dung chuyên môn còn nặng về bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch, tiêu chuẩn chức danh...

**3.** Chương trình bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ được nhóm Đề án nghiên cứu đề xuất dựa vào các yêu cầu đổi mới của ngành Kế hoạch và Đầu tư trong bối cảnh mới, thực trạng nhu cầu bồi dưỡng năng lực của cán bộ, kinh nghiệm quốc tế. Khung chương trình được thiết kế kèm theo các giải pháp giảng dạy, bồi dưỡng và thiết kế chi tiết những module chính có trong Khung chương trình. Việc thực hiện tốt Khung chương trình được phê duyệt tại Đề án này sẽ đảm bảo cho ngành có một chương trình bồi dưỡng toàn diện, hiện đại, có hệ thống và đồng bộ, giúp nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ ngành Kế hoạch và Đầu tư gắn với việc triển khai thực thi pháp luật và đổi mới công tác lập quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội đáp ứng yêu cầu đổi mới hoạt động của ngành góp phần phát triển kinh tế và xã hội của cả nước.

**4.** Để triển khai có hiệu quả chương trình bồi dưỡng, theo nhóm nghiên cứu đề án cần thực thi đồng bộ các giải pháp bao gồm nhóm giải pháp về nguồn nhân lực, nhóm giải pháp về kinh phí và cơ sở vật chất, nhóm giải pháp về quản lý. Ngoài ra, sự phối hợp chặt chẽ giữa các đơn vị có liên quan trong Bộ Kế hoạch và Đầu tư cũng đóng vai trò hết sức quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng.

*Nội dung chi tiết của Báo cáo xin xem trong báo cáo chi tiết.*

# DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO CHÍNH

1. Bộ Kế hoạch và Đầu tư, *Quyết định 521/QĐ-BKHĐT V/v Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành KHĐT-TK giai đoạn 2011-2020.*
2. Bộ Nội vụ, *Hệ thống đào tạo và bồi dưỡng trực tuyến của Bộ Nội vụ.*
3. Chính phủ, *Báo cáo tình hình KT-XH năm 2017, kế hoạch phát triển KT-XH 2018 của Chính phủ tại phiên khai mạc kỳ họp thứ 4 Quốc hội khóa XIV*
4. Chính phủ, *Nghị định số* 101/2017/NĐ-CP *ngày 01 tháng 09 năm 2017* *về đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ, công chức, viên chức.*
5. Tổng cục Thống kê *tại: http://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=716*
6. Tổng cục Thống kê*, Báo cáo Tình hình kinh tế - xã hội năm 2017 của Tổng cục thống kê tại:*

*https://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=621&ItemID=18668b*

1. Đào Thị Tùng (2014); Tường Vi (2014); Trần Văn Khánh (2011), *Kinh nghiệm thực tiễn về công tác bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý nhà nước của Singapore.*
2. Viện nghiên cứu Kinh tế và Chính sách (VEPR), *Kinh tế Việt Nam: Nhìn lại năm 2016 và triển vọng năm 2017.*

1. *Quyết định 521/QĐ-BKHĐT ngày 26/4/2012* [↑](#footnote-ref-1)
2. *Học viện Chính sách và Phát triển, Trường Cao đẳng Kinh tế kế hoạch Đà Nẵng, Viện Chiến lược phát triển, Viện Nghiên cứu Quản lý kinh tế trung ương và Trung tâm bồi dưỡng Kinh tế - Kế hoạch* [↑](#footnote-ref-2)