

Trang chủ/Diễn đàn khoa học/Nghiên cứu - Trao đổi

## Đề xuất mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Quảng Ninh

09:50 | 19/07/2024

**EFR** Nghiên cứu này nhằm tổng quan các nghiên cứu trong và ngoài nước, từ đó tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu đề xuất mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Quảng Ninh.

ThS. Nguyễn Văn Thắng

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

### Tóm tắt

Khi nói đến đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nói chung và đào tạo, bồi dưỡng công chức quản lý nhà nước về kinh tế nói riêng có nhiều các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động này. Nghiên cứu này nhằm tổng quan các nghiên cứu trong và ngoài nước, từ đó tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu đề xuất mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Quảng Ninh, gồm: Cơ chế, chính sách liên quan đến công tác đào tạo, bồi dưỡng; Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng; Tổ chức thực hiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng; Năng lực của đội ngũ giảng viên; Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng; Học viên tham gia khóa đào tạo, bồi dưỡng.

**Từ khóa:** đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ, công chức, nhân tố ảnh hưởng, công chức quản lý nhà nước về kinh tế

### Summary

When referring to training and fostering cadres and civil servants in general and training and fostering civil servants in state management of the economy in particular, many factors affect this activity. This study aims to overview domestic and foreign research, from which the author proposes a research model of factors affecting the training and fostering of civil servants in state management of the economy in Quang Ninh province, including Mechanisms and policies related to training and fostering; Identify training and fostering needs; Organize and implement training and fostering activities; Competency of teaching staff; The content and program for training and fostering; and Students participate in training and fostering courses.

**Keywords:** training, fostering; cadres; civil servants; influencing factors; civil servants in state management of the economy.

### GIỚI THIỆU

Cán bộ, công chức là những người trực tiếp tham gia vào quá trình tham mưu, hoạch định, ban hành và tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước. Để cán bộ, công chức có đủ năng lực, phẩm chất, trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế thì hoạt động đào tạo, bồi dưỡng có vai trò rất quan trọng. Đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên giúp cho cán bộ, công chức không ngừng nâng cao kiến thức, kỹ năng, trình độ, góp phần hoàn thành các nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị, thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và đất nước.

Kế thừa quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh: "Huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng"<sup>[1]</sup>, trong thời gian qua, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là một nội dung được Đảng, nhà nước và các địa phương, đơn vị luôn quan tâm, chú trọng đầu tư nên đã đạt được nhiều kết quả quan trọng, hiệu quả hơn, thực chất hơn, góp phần nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, trình độ, kiến thức, kỹ năng, năng lực hoạt động thực tiễn cho đội ngũ cán bộ, công chức, trong đó có đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh tại tỉnh Quảng Ninh. Trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nói chung và công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh tại tỉnh Quảng Ninh nói riêng, từ khi bắt đầu đến khi kết thúc ảnh hưởng như thế nào? làm thế nào để phát huy, khai thác có hiệu quả các nhân tố thuận lợi? khắc phục những hạn chế của các nhân tố đó để hoạt động đào tạo, bồi dưỡng diễn ra hiệu quả, đạt được các mục tiêu đề ra là một nội dung quan trọng cần được nghiên cứu.

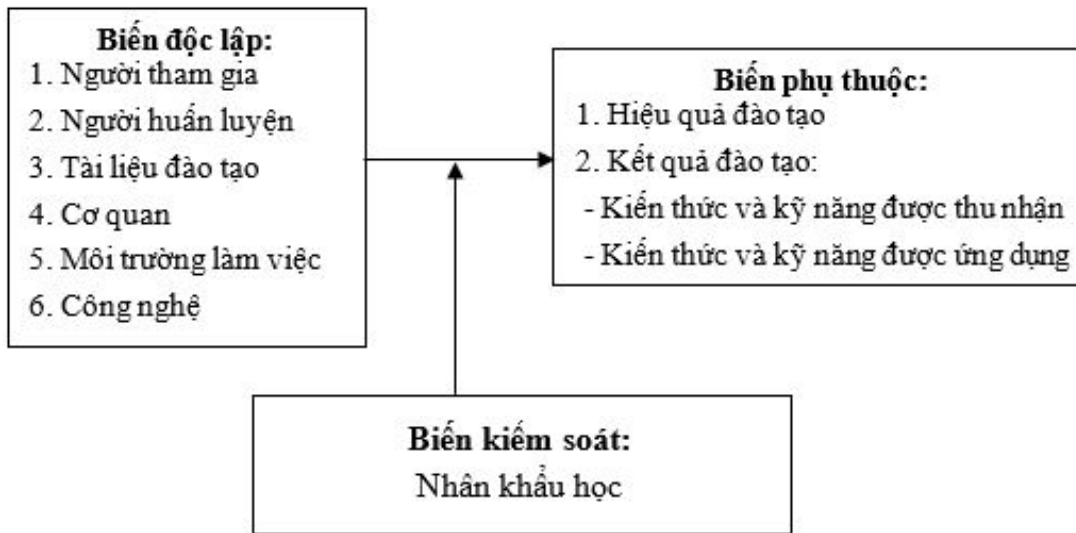
### CƠ SỞ LÝ THUYẾT

Khi nói đến đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nói chung và đào tạo, bồi dưỡng công chức quản lý nhà nước về kinh tế nói riêng có nhiều các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động này. Nghiên cứu về nội dung này, có nhiều tác giả ở cả trong và

ngoài nước cùng nghiên cứu, với nhiều các quan điểm khác nhau. Tuy nhiên, dù theo các cách tiếp cận khác nhau dù liệt kê hay phân chia theo nhóm, nhưng tựu trung lại các nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đều bao gồm các nhân tố tác động từ cả bên trong lẫn, bên ngoài tổ chức.

Theo mô hình của Abdullah Lin và Mohd Yazam Shariff (2008), các nhân tố được chia thành các biến gồm biến độc lập, biến phụ thuộc và sẽ có một biến kiểm soát sẽ ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa hai biến trên, trong đó: (1) Biến độc lập gồm: Người tham gia, Người huấn luyện, Tài liệu đào tạo, Cơ quan, Môi trường làm việc và Công nghệ; (2) Biến kiểm soát là các nhân tố về nhân khẩu học; Biến phụ thuộc là Hiệu quả đào tạo, kết quả đào tạo (Kiến thức và kỹ năng được thu nhận, kiến thức và kỹ năng được ứng dụng (Hình 1).

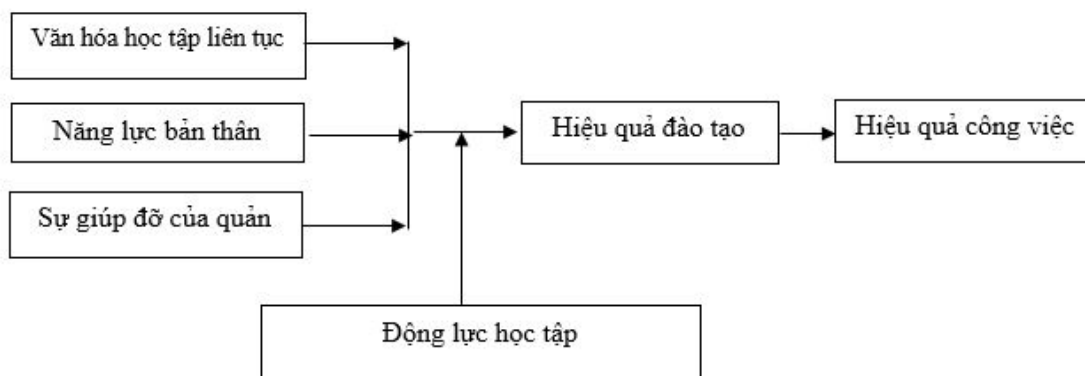
**Hình 1: Mô hình của Abdullah Lin và Mohd Yazam Shariff**



*Nguồn: Abdullah Lin và Mohd Yazam Shariff (2008)*

Dựa theo mô hình đánh giá hiệu quả làm việc dựa trên đánh giá hiệu quả đào tạo, K.L. Jayawardana và H. A. D. Prasanna (2007) cho rằng, Văn hóa học tập liên tục, Năng lực bản thân, Sự giúp đỡ của quản lý sẽ ảnh hưởng đến Hiệu quả đào tạo. Trong đó, biến kiểm soát sẽ là động lực học tập (Hình 2).

**Hình 2: Mô hình của K. L. Jayawardana và H. A. D. Prasanna, 2007**



*Nguồn: K. L. Jayawardana và H. A. D. Prasanna (2007)*

Nghiên cứu của Đinh Thị Hồng Duyên (2015) cho rằng: Động lực học tập; Tự nhận thức và khả năng bản thân; Sự hỗ trợ của nhà quản lý; Văn hóa học tập liên tục của doanh nghiệp; Một số đặc điểm cá nhân (giới tính, tuổi tác, trình độ) là các nhân tố ảnh hưởng đến Hiệu quả của hoạt động đào tạo nguồn nhân lực.

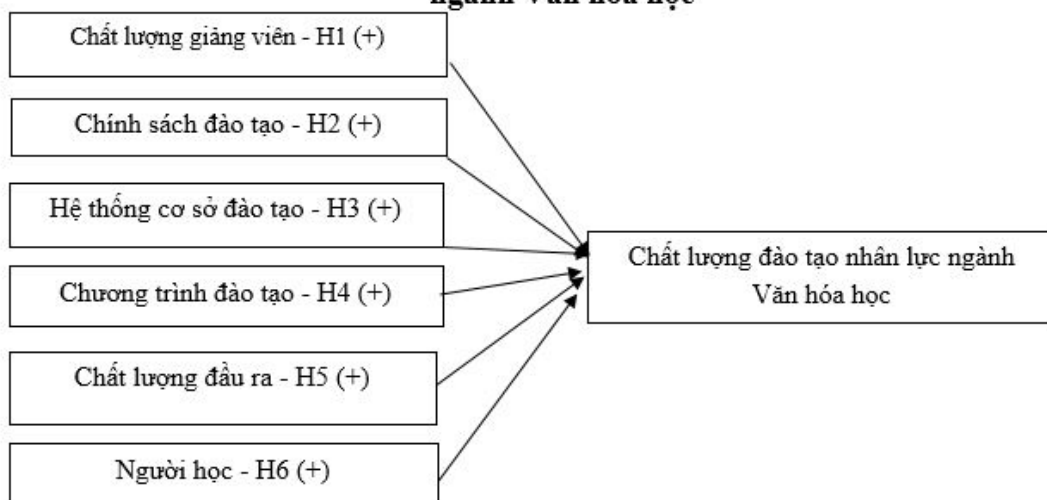
Theo Đỗ Văn Viện, Vi Tiến Cường (2017), để thực hiện thành công, hiệu quả công tác đào tạo và bồi dưỡng công chức cần xác định rõ các nhân tố ảnh hưởng đến công tác này, từ đó lựa chọn phương thức đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu, mục tiêu và hiệu quả mong muốn của cơ quan, tổ chức, cũng như cá nhân người công chức được đào tạo, bồi dưỡng. Từ đó, nghiên cứu đã đề xuất các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức gồm: Chính sách đào tạo và bồi dưỡng; Nguồn và chất lượng đầu vào của đội ngũ công chức; Khung năng lực của vị trí việc làm; Hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng; *Trình độ, kỹ năng của đội ngũ giảng viên; Ngân sách đào tạo và bồi dưỡng; Hội nhập và toàn cầu hóa.*

Vũ Văn Hà (2019) khi đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo đội ngũ cán bộ lý luận của Đảng đã nêu ra một số nhân tố cơ bản, gồm: Chủ trương; Chính sách về đào tạo cán bộ lý luận các cấp; Xác định nhu cầu đào tạo; Nguồn và chất lượng đầu vào cho các chương trình đào tạo cán bộ lý luận; Nội dung chương trình và phương pháp đào tạo; Uy tín và trình độ giảng viên; Chế độ chính sách, nguồn lực và điều kiện đào tạo.

Phạm Thị Hằng (2022) khi nghiên cứu về đào tạo, bồi dưỡng nhân lực ngành Nội vụ cho thấy, công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực ngành Nội vụ đã và đang bị tác động, ảnh hưởng bởi một số nhân tố nhất định, bao gồm cả nhân tố khách quan và nhân tố chủ quan, gồm: Quan điểm, chủ trương của Đảng, Nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng nhân lực ngành Nội vụ; Cơ sở vật chất, trang thiết bị hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nhân lực ngành Nội vụ; Hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhân lực ngành Nội vụ; Chất lượng nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng, phương pháp giảng dạy; Chất lượng đội ngũ giảng viên; Ngân sách đào tạo, bồi dưỡng; Quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

Nguyễn Quyết Thắng và Nguyễn Thành Đăng Khoa (2020) khi nghiên cứu "Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nhân lực ngành Văn hóa học trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh", đã xây dựng mô hình 6 nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, gồm: Chất lượng giảng viên; Chính sách đào tạo; Hệ thống cơ sở đào tạo; Chương trình đào tạo; Chất lượng đầu ra; Người học (Hình 3).

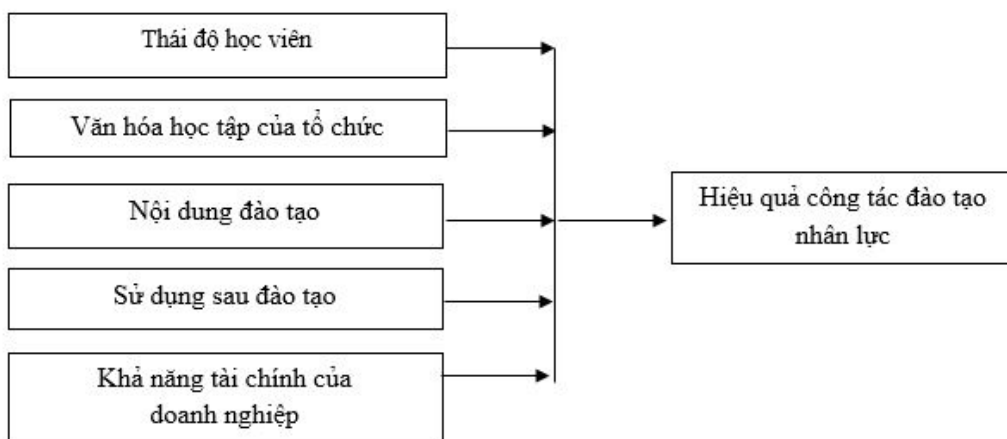
**Hình 3: Mô hình về các nhân tố ảnh hưởng chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ngành Văn hóa học**



Nguồn: Nguyễn Quyết Thắng và Nguyễn Thành Đăng Khoa (2020)

Nghiên cứu của Đào Thị Duyên (2023) đã đề xuất mô hình các nhân tố ảnh hưởng tới hiệu quả hoạt động đào tạo thanh tra xây dựng tại Sở Xây dựng Hà Nội gồm: Thái độ học viên; Nội dung đào tạo; Văn hóa học tập của tổ chức; Sử dụng nhân lực sau đào tạo; Khả năng tài chính của doanh nghiệp (tổ chức) (Hình 4).

**Hình 4: Mô hình nghiên cứu của tác giả về các nhân tố ảnh hưởng tới hiệu quả đào tạo thanh tra xây dựng**



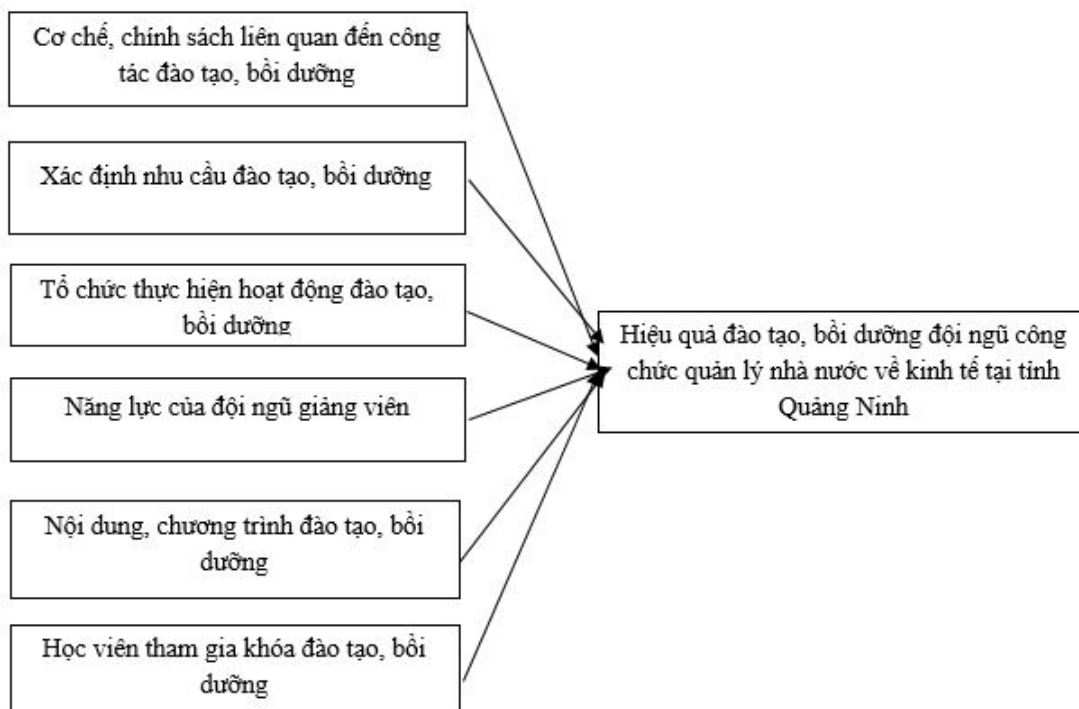
Nguồn: Đào Thị Duyên (2023)

**MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT**

Sau khi xem xét và đánh giá các kết quả nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo, bồi dưỡng, tác giả đề xuất mô

hình các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Quảng Ninh như Hình 5.

**Hình 5: Mô hình đề xuất**



**(i) Cơ chế, chính sách liên quan đến công tác đào tạo, bồi dưỡng.** Cơ chế chính sách về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là toàn thể các quan điểm chủ trương, của Đảng, Nhà nước nói chung, các bộ, ban, ngành, địa phương, cơ quan, đơn vị từ Trung ương đến địa phương nói riêng thể hiện ở văn kiện, nghị quyết, chỉ thị, luật, nghị định, thông tư, chiến lược, kế hoạch... được ban hành trong từng giai đoạn lịch sử nhất định phù hợp với các điều kiện thực tiễn để điều chỉnh, quy định các nội dung liên quan đến hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Các văn bản này có ảnh hưởng rất lớn đến hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, nó tạo ra môi trường, hành lang pháp lý cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng; là cơ sở để cơ quan, đơn vị xây dựng chiến lược, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với điều kiện của địa phương, đơn vị, tác động đến tất cả các khâu từ khi triển khai cho đến kết thúc hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Các cơ chế, chính sách có thể thúc đẩy, tạo điều kiện thuận lợi nhưng cũng có thể cản trở, gây khó khăn cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Vì vậy, cơ chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng đảm bảo được tính ổn định, nhất quán, phù hợp với điều kiện thực tiễn, đối tượng sẽ tác động rất lớn đến hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đặc biệt là các chính sách ưu tiên động viên, khuyến khích sẽ thúc đẩy hoạt động đào tạo bồi dưỡng và cũng thúc đẩy cán bộ tích cực tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực công tác.

**(ii) Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng.** Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng có vai trò rất quan trọng trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Thông qua quá trình xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, các cơ quan, đơn vị có liên quan có căn cứ để xây dựng kế hoạch mở lớp, xây dựng nội dung, chương trình... Nếu hoạt động xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng được tiến hành khoa học, phản ánh được chính xác nhu cầu của cơ quan, đơn vị, người học thì sẽ xây dựng được kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, nội dung, chương trình phù hợp, đúng đối tượng, từ đó có thể tiết kiệm chi phí, nguồn lực cho cơ quan, đơn vị, đồng thời nâng cao trình độ, kiến thức, kỹ năng cho người học, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nói riêng và hiệu quả hoạt động của cơ quan, đơn vị nói chung.

Trong quá trình xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cần phải đảm bảo khách quan, khoa học, tránh làm qua loa, hình thức. Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cần gắn với mục tiêu, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị, gắn với các vị trí việc làm cụ thể, bên cạnh đó, việc xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cần gắn với nhu cầu của chính đội ngũ cán bộ, công chức, với tư cách là người học, người trực tiếp làm việc. Có như vậy, công tác xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức mới đảm bảo chính xác, sát với nhu cầu thực tế và góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng.

**(iii) Tổ chức thực hiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng.** Công tác tổ chức thực hiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng là một nhân tố có ảnh hưởng đến hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Công tác tổ chức thực hiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng còn phải đảm bảo sự bài bản, khoa học, rõ ràng, được lên kế hoạch cụ thể, có sự phối hợp nhịp nhàng trong quá trình triển khai thực hiện.

Trước tiên, cần phải xây dựng được kế hoạch tổ chức khóa đào tạo, bồi dưỡng một cách chi tiết, rõ ràng. Kế hoạch cần đảm bảo sự bao quát các nội dung về thời gian tổ chức, các đối tượng tham gia triển khai, trách nhiệm của các bên liên quan, địa điểm, kinh phí, cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, bồi dưỡng; xác định đối tượng học viên, tổ chức chiêu sinh, tuyển sinh, chuẩn bị nội dung, chương trình; đội ngũ giảng viên.

Quá trình tổ chức hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đảm bảo diễn ra đúng theo kế hoạch đã ban hành. Công tác quản lý học viên được thực hiện nghiêm túc, đúng quy định, đảm bảo kỷ cương, kỷ luật, cán bộ quản lý đào tạo, cán bộ phục vụ trên cơ sở quy chế, quy định luôn sẵn sàng, nhiệt tình hỗ trợ học viên trong quá trình học tập. Bên cạnh đó, công tác thi cử, đánh giá kết quả học tập được diễn ra theo đúng quy chế, nghiêm túc, công bằng, khách quan phản ánh thực chất kết quả học tập, rèn luyện của học viên.

Trong quá trình tổ chức thực hiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, thì việc đảm bảo cơ sở vật chất có vai trò quan trọng trong đảm bảo cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng diễn ra thuận lợi. Hệ thống cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng bao gồm: hệ thống giảng đường, ký túc xá, các thiết bị hỗ trợ giảng dạy (máy tính, máy chiếu, micro, âm thanh, ánh sáng...), phòng hội thảo, phòng seminar, thư viện với nguồn học liệu trong thư viện, khu vực nghỉ ngơi, khu vui chơi, giải trí... cũng như phối cảnh, công năng, cách bố trí sắp xếp tiện lợi, khoa học phục vụ cho quá trình học tập diễn ra thuận lợi nhất. Đặc biệt là, hệ thống hạ tầng công nghệ thông tin, các phần mềm quản lý phải đảm bảo hiện đại để phục vụ tốt nhất cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng.

Ngân sách dành cho đào tạo, bồi dưỡng tốt sẽ có tác dụng thúc đẩy mạnh mẽ công tác đào tạo, bồi dưỡng. Hiện nay, mặc dù còn có nhiều khó khăn, nhưng các địa phương, đơn vị cũng dành một nguồn ngân sách nhất định cho đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Ngân sách đầu tư được cho các hoạt động, như: đầu tư cho cơ sở vật chất, chính sách đãi ngộ cho học viên giảng viên... Trong quá trình sử dụng ngân sách, cần đảm bảo đúng mục đích, đúng đối tượng, đúng quy định của pháp luật, tránh tình trạng sử dụng sai mục đích sẽ làm lãng phí ngân sách và ảnh hưởng đến hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

**(iv) Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng.** Khi nói đến đào tạo, bồi dưỡng không thể không nhắc đến nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng có vai trò hết sức quan trọng giúp trang bị kiến thức, kỹ năng cho cán bộ, công chức. Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần đáp ứng được các yêu cầu về chuẩn đầu vào và chuẩn đầu ra, phù hợp với từng đối tượng người học, mục tiêu của khóa học, yêu cầu giải quyết công việc. Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng phải đảm bảo đáp ứng được các yêu cầu cả về nội dung và hình thức. Nội dung phải đảm bảo được tính phù hợp, tính khoa học, tính cập nhật, tính cân đối, tính ứng dụng.

- Tính phù hợp: Nội dung, chương trình phải phù hợp với mục tiêu đề ra của khóa học, phù hợp với từng đối tượng người học.
- Tính khoa học: Nội dung, chương trình phải có tính khoa học trong các bài giảng cho người học.
- Tính cân đối: Nội dung chương trình phải cân đối, phù hợp với thời lượng khóa học, thời lượng của tiết học; cân đối giữa các chuyên đề/học phần trong chương trình; cân đối giữa nội dung lý thuyết và thực hành/thực tế;
- Tính ứng dụng: nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng phải đảm bảo đáp ứng được yêu cầu của người học, đáp ứng được yêu cầu trong giải quyết công việc trong thực tiễn của người học.
- Tính cập nhật: nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần thường xuyên được cập nhật, phát triển để phù hợp với điều kiện thực tiễn của từng địa phương, đơn vị, yêu cầu của người học và thực trạng của đời sống kinh tế, xã hội; phù hợp với sự phát triển của khoa học, công nghệ, tri thức của nhân loại.
- Hình thức: nội dung, chương trình phải đảm bảo trình bày khoa học, dễ hiểu, có tính trực quan, mô hình hóa.

**(v) Năng lực của đội ngũ giảng viên.** Nội dung, chương trình được xây dựng mà không có đội ngũ giảng viên truyền đạt, giảng dạy, thì học viên rất khó nắm bắt được đầy đủ tinh thần, nội dung, chương trình. Do đó, vai trò của đội ngũ giảng viên là rất quan trọng. Một người giảng viên phải đáp ứng được các yêu cầu cả về chuyên môn và phẩm chất, đạo đức trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng, thì mới có thể đào tạo, bồi dưỡng hiệu quả cho học viên. Giảng viên cần phải có sự am hiểu sâu sắc về các vấn đề trong lĩnh vực, nội dung giảng dạy, bên cạnh những kiến thức về lý thuyết, giảng viên cần nắm vững, thường xuyên nghiên cứu tìm hiểu, có kinh nghiệm thực tiễn để có thể truyền đạt không những các nội dung lý thuyết mà còn cả những kiến thức thực tiễn cho người học, đồng thời đó là những kinh nghiệm xử lý các tình huống trong quá trình giảng dạy. Để có sự am hiểu này, giảng viên cần không ngừng học tập, rèn luyện thông qua các việc tham gia các khóa học, tự học, tự nghiên cứu, thông qua kinh nghiệm thực tiễn trong quá trình giảng dạy để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của bản thân.

Giảng viên có trình độ chuyên môn rất tốt, nhưng để có thể giảng hay, hấp dẫn, thu hút người học vào bài giảng đòi hỏi giảng viên cần có phương pháp giảng dạy phù hợp. Trong đào tạo, bồi dưỡng, giảng viên không chỉ thực hiện truyền đạt kiến thức, mà quan trọng hơn là phải tổ chức trao đổi thông tin 2 chiều giữa giảng viên và học viên một cách hiệu quả, trao đổi thông tin ở đây không chỉ là trao đổi lý thuyết trong bài, mà còn là trao đổi kinh nghiệm quản lý, kinh nghiệm công tác, đưa ra bàn bạc, thảo luận về các giải pháp đối với những vấn đề mà thực tiễn đặt ra. Phương pháp giảng dạy truyền thống theo kiểu thầy đọc - trò chép đã không còn hiệu quả, phương pháp này nặng về lý thuyết, không phát huy được tính năng động, sáng tạo, khả năng tư duy của người học. Cùng với sự phát triển của khoa học, công nghệ, giảng viên cũng cần áp dụng đa dạng các phương pháp giảng dạy tích cực phù hợp với từng khóa học, đối tượng người học trên cơ sở lấy người học làm trung tâm, đồng thời, sử dụng có hiệu quả các phương tiện hỗ trợ dạy học để nâng cao tính trực quan của bài giảng. Từ đó bài học mới trở nên sinh động, thu hút người học, đồng thời, phát huy được khả năng của người học.

Bên cạnh trình độ, chuyên môn, phương pháp giảng dạy, giảng viên cần có phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp. Mỗi giảng viên trước tiên cần là tấm gương cho học viên noi theo trong suốt quá trình học tập, tấm gương đó thể hiện trong việc thực hiện các nội quy, quy định; trong việc thực hiện tác phong sư phạm; trong cách ứng xử với người học, với đồng nghiệp, cùng với đó là tinh thần trách nhiệm trong giảng dạy, luôn hết mình trong giảng dạy, tư vấn, hỗ trợ, giúp đỡ học viên trong quá trình

dạy và học; công bằng, khách quan trong kiểm tra/đánh giá kết quả học tập.

**(vi) Học viên tham gia khóa đào tạo, bồi dưỡng.** Đối tượng tham gia khóa học: các khóa học phải mở phù hợp với nhu cầu thực hiện công việc, nhu cầu, khả năng, trình độ của người học, tuyển sinh, triệu tập đối tượng phù hợp với mục tiêu của khóa học. Điều này đòi hỏi các cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị cần phải nhận thức được đúng vai trò, ý nghĩa của công tác đào tạo, bồi dưỡng để cử đúng người đi học, cử tham gia đúng lớp, đồng thời mỗi cán bộ, công chức cần đăng ký lớp học đúng nhu cầu.

- Trình độ, năng lực của người học: Đây là nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tiếp thu kiến thức. Nếu người học có năng lực, trình độ cao sẽ dễ dàng tiếp thu kiến thức, có khả năng phản biện, trao đổi trong quá trình học, lựa chọn được phương pháp học tập khoa học, phù hợp; có khả năng tự học, tự nghiên cứu; vận dụng kiến thức lý thuyết và thực tiễn trong quá trình học tập từ đó giúp nâng cao chất lượng tiết học nói riêng và cả khóa học nói chung.

- Mục tiêu, động cơ học tập học tập: người học cần phải xác định một cách rõ ràng mục tiêu, động cơ của việc học tập. Học cái gì? Học ở đâu? Học như thế nào? Đây là một nội dung cực kỳ quan trọng. Một khi học viên coi trọng việc học tập, xác định đi học để rèn luyện, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, học tập do yêu cầu công việc, thì sẽ luôn phấn đấu, tập trung, dành thời gian cho học tập. Ngược lại, nếu học viên có động cơ, mục tiêu đi học không đúng đắn, coi việc đi học chỉ là làm dày số lượng bằng cấp, kiểm bằng cấp làm điều kiện phục vụ cho quy hoạch, bổ nhiệm...thì chắc chắn chất lượng đào tạo, bồi dưỡng sẽ không cao.

- Ý thức tổ chức kỷ luật trong học tập: người học, đặc biệt lại là cán bộ, công chức đi học thì cần phải có ý thức tổ chức kỷ luật cao, tham gia đầy đủ, đúng giờ các buổi lên lớp, chấp hành nghiêm nội quy, quy chế của cơ quan cử đi học và của cơ sở đào tạo. Điều đó sẽ đảm bảo khóa học được diễn ra đúng quy định, đúng tiến độ, đảm bảo chất lượng, kỷ cương của khóa học.

## KẾT LUẬN

Kết quả phân tích cho thấy, có nhiều nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, mỗi cơ quan đơn vị, các nhân tố đó lại có những sự tác động khác nhau. Vì vậy, việc nghiên cứu các nhân tố này có ý nghĩa rất quan trọng trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Quảng Ninh. Các nhân tố ảnh hưởng đó có những ưu điểm, hạn chế khác nhau, nhưng đều có những ảnh hưởng nhất định đến công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Quảng Ninh (Vuong và Nguyen, 2024). Điều đó đòi hỏi các cơ quan, đơn vị có liên quan cần nghiên cứu từ thực trạng của các nhân tố đó để tìm ra giải pháp phát huy từ đó nâng cao hơn nữa hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Quảng Ninh./

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Abdullah Lin and Mohd Yazam Shariff (2008), *Factors affecting training effectiveness. A study of semiconductor wafer fabrication industry in Malaysia*, National Human Resource Management Conference 2008, 17-19 August 2008.
2. Đào Thị Duyên (2023), Các nhân tố ảnh hưởng tới hiệu quả công tác đào tạo cán bộ, công chức của thanh tra Sở Xây dựng Hà Nội, *Tạp chí Công Thương, Các kết quả nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ*, số 1.
3. Đinh Thị Hồng Duyên (2015), *Đào tạo nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp thuộc nền công nghiệp nội dung số Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
4. Đỗ Văn Viện, Vi Tiến Cường (2017), *Các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức hiện nay*, truy cập từ [https://tcnn.vn/news/detail/36414/Cac\\_yeu\\_to\\_anh\\_huong\\_den\\_dao\\_tao\\_va\\_boi\\_duong\\_doi\\_ngu\\_cong\\_chuc\\_hien\\_nayall.html](https://tcnn.vn/news/detail/36414/Cac_yeu_to_anh_huong_den_dao_tao_va_boi_duong_doi_ngu_cong_chuc_hien_nayall.html).
5. K. L. Jayawardana and H. A. D. Prasanna (2007), Factors Affecting the Effectiveness of Training Provided to Merchandisers of Garment Industry in Sri Lanka. *Sri Lankan Journal of Management*, 172.
6. Nguyễn Quyết Thắng, Nguyễn Thành Đăng Khoa (2020), Các nhân tố ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo ngành Văn hóa học trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh, *Tạp chí Công Thương, Các kết quả nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ*, số 11.
7. Phạm Thị Hằng (2022), *Một số nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nhân lực ngành Nội vụ*, truy cập từ <https://www.quanlynhanuoc.vn/2022/03/15/mot-so-yeu-to-anh-huong-den-chat-luong-dao-tao-boi-duong-nhan-luc-nganh-noi-vu/>.
8. Vũ Văn Hà (2019), *Đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến công tác đào tạo đội ngũ cán bộ lý luận của Đảng*, truy cập từ <https://www.tapchiconsan.org.vn/nghien-cu/-/2018/54455/danh-gia-cac-nhan-to-anh-huong-den-cong-tac-dao-tao-doi-ngu-can-bo-ly-luan-cua-dang.aspx>.
9. Vuong, Q. H., Nguyen, M. H. (2024). *Better Economics for the Earth: A Lesson from Quantum and Information Theories*. AISDL.

[1] Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tập 5, tr.309.

**Ngày nhận bài: 02/7/2024; Ngày phản biện: 10/7/2024; Ngày duyệt đăng: 19/7/2024**

URL: <https://kinhtevadubao.vn/de-xuat-mo-hinh-cac-nhan-to-anh-huong-den-dao-tao-boi-duong-doi-ngu-cong-chuc-quan-ly-nha-nuoc-ve-kinh-te-o-tinh-quang-ninh-29258.html>

© **Kinh tế và Dự báo - Bộ Kế hoạch và Đầu tư**