

## **Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương và địa phương**

*PGS.TS Triệu Văn Cường, Thứ trưởng Bộ Nội vụ*

Mục tiêu của đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý là nâng cao năng lực, hiệu quả thực thi công vụ, góp phần thực hiện thành công cải cách hành chính, cải cách công vụ và hội nhập quốc tế. Thông qua công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý sẽ bù đắp những khoảng trống về năng lực mà người lãnh đạo, quản lý cần có để đáp ứng khung năng lực của vị trí chức danh lãnh đạo mà họ đảm nhận. Chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương và địa phương phải được đo lường một cách định lượng, đảm bảo kiến thức, kỹ năng và thái độ ứng với từng vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp trong hệ thống cơ quan hành chính nhà nước của Việt Nam.

### **1. Tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức**

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức là một nội dung quan trọng trong công tác quản lý và sử dụng cán bộ, công chức, đặc biệt là cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ, công vụ của cán bộ, công chức, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp, có đủ năng lực xây dựng nền hành chính tiên tiến, hiện đại, đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nhấn mạnh: “Cán bộ là gốc của mọi công việc. Vì vậy huấn luyện cán bộ là việc gốc của Đảng”; “Học để làm việc, làm người, làm cán bộ, học để phụng sự đoàn thể, giai cấp và nhân dân, Tổ quốc và nhân loại”.

Đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ và năng lực làm việc cho cán bộ, công chức nói chung và cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý nói riêng là công việc thường xuyên diễn ra trong suốt cuộc đời của người công chức kể từ khi bước vào nền công vụ cho đến khi họ rời khỏi nền công vụ. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là một trong những yếu tố đóng vai trò quyết định đến sự thành công của công cuộc cải cách hành chính nhà nước nói chung; cải cách chế độ công vụ, công chức nói riêng.

Công tác nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương và địa phương luôn nhận được sự quan tâm của Đảng, Nhà nước và mang tầm chiến lược để phát triển đất nước. Điều này được cụ thể hóa tại Quy định số 89-QĐ/TW ngày 04/8/2017 của Bộ Chính trị về khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp; Quy định số 214-QĐ/TW ngày 02/01/2020 của Bộ Chính trị về khung tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban

Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý; Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và Luật Viên chức năm 2008; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức năm 2019 và Luật Viên chức năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức đã quy định cụ thể nội dung, chương trình, tài liệu và hình thức bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nói chung và đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý nói riêng. Một trong những nội dung quan trọng được quy định trong Nghị định số 101/2017/ NĐ-CP là bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý với các chương trình, tài liệu bồi dưỡng phù hợp với từng nhóm chức vụ lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng đến cấp thứ trưởng.

Ngày 18/9/2018, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Chỉ thị số 28/CT-TTg về đẩy mạnh bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức, viên chức trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý. Theo đó, đào tạo, bồi dưỡng phải dựa vào các nguyên tắc: căn cứ vào tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức; tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý; vị trí việc làm; gắn quy hoạch với bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh; đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với công tác sử dụng, quản lý cán bộ, công chức, viên chức, phù hợp với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và nhu cầu xây dựng, phát triển nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị.

Từ những vấn đề đặt ra cho thấy sự cần thiết phải nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương và địa phương. Đây là những người được bầu cử hoặc được người có thẩm quyền bổ nhiệm giữ chức vụ có thời hạn trong cơ quan, tổ chức và được hưởng phụ cấp lãnh đạo. Vì vậy, có thể xác định chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý quyết định đến chất lượng, hiệu quả của việc tham mưu xây dựng chính sách, xây dựng chiến lược và tổ chức thực hiện chính sách của Đảng và Nhà nước cũng như quản lý ngành, lĩnh vực và địa phương trong việc phát triển kinh tế - xã hội.

## **2. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương và địa phương**

### ***2.1. Quy định về đào tạo cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý***

Quy định số 89-QĐ/TW ngày 04/8/2017 của Bộ Chính trị đã đưa ra những quy định khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, đó là: về chính trị tư tưởng; về đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật; về trình độ; về năng lực và uy tín; về sức khỏe, độ tuổi và kinh nghiệm. Trong đó, về trình độ quy định có trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao và theo quy định của Đảng, Nhà nước; trình độ tin học, ngoại ngữ cần thiết và phù hợp.

Quy định số 89-QĐ/TW cũng định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý theo từng nhóm cụ thể, trong đó có quy định nhóm tiêu chí về kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cơ quan hành chính nhà nước: 1) Thực hiện chức năng quản lý nhà nước; tổ chức và theo dõi việc thi hành, thanh tra, kiểm tra, xử lý theo quy định của pháp luật đối với ngành, lĩnh vực phân công; 2) Tham mưu, hoạch định, cụ thể hóa, chỉ đạo thực hiện, hướng dẫn kiểm tra các chủ trương, chính sách, kế hoạch phù hợp với thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh, đối ngoại, cải cách hành chính... theo ngành, lĩnh vực từ trung ương đến địa phương; 3) Thực hiện cải cách hành chính, chế độ công chức, công vụ; chỉ đạo, giải quyết các kiến nghị, khiếu nại, tố cáo của tổ chức và công dân thuộc thẩm quyền.

Chỉ thị số 28/CT-TTg ngày 18/9/2018 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý đối với cán bộ, công chức, viên chức đã đưa ra những nhiệm vụ để đẩy mạnh và nâng cao chất lượng hoạt động bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý nhằm thực hiện hiệu quả Nghị định 101/2017/NĐ-CP, đó là:

- Bảo đảm đến hết năm 2020, có 100% cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý dưới 55 tuổi đối với nam, dưới 50 tuổi đối với nữ còn thiếu các chứng chỉ bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý phải được bồi dưỡng theo quy định.

- Bảo đảm đến hết năm 2021, có 100% cán bộ, công chức, viên chức phải được bồi dưỡng đáp ứng tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý trước khi bổ nhiệm, bổ nhiệm lại.

Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức quy định mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng là: trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ trong hoạt động công vụ của cán bộ, công chức và hoạt động nghề nghiệp của viên chức, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị và năng lực, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân, sự nghiệp phát triển của đất nước. Nghị định cũng đã quy định về hình thức, nội dung và chương trình, tài liệu bồi dưỡng, kiến thức quản lý nhà nước... trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý.

## ***2.2. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý các cơ quan hành chính nhà nước hiện nay***

*Thứ nhất, về tổ chức đào tạo, bồi dưỡng.*

Theo số liệu tổng hợp, năm 2019 đã tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý các chương trình như: lý luận chính trị, quản lý nhà

nước, an ninh, quốc phòng, ngoại ngữ, tin học... Kết quả đào tạo, bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương như sau:

- Bồi dưỡng cao cấp lý luận chính trị cho 698 lượt cán bộ, công chức, trong đó cấp vụ và tương đương là 188 lượt người; cấp phòng và tương đương là 510 lượt người.

- Bồi dưỡng trung cấp lý luận chính trị cho 843 lượt người, trong đó cấp vụ và tương đương là 17 lượt người; cấp phòng và tương đương là 826 lượt người.

- Bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý cấp vụ và tương đương là 1.346 lượt người; cấp phòng và tương đương là 1.455 lượt người.

- Bồi dưỡng quản lý nhà nước chương trình chuyên viên cao cấp là 339 lượt người, chuyên viên chính là 937 lượt người, chuyên viên là 510 lượt người.

- Bồi dưỡng kiến thức quốc phòng, an ninh cho 1.172 lượt người, trong đó cấp vụ và tương đương là 456 lượt người; cấp phòng và tương đương là 716 lượt người.

- Bồi dưỡng ngoại ngữ cho 387 lượt người, trong đó cấp vụ và tương đương là 97 lượt người; cấp phòng và tương đương là 290 lượt người. - Bồi dưỡng tin học cho 4.367 lượt người, trong đó cấp vụ và tương đương là 250 lượt người; cấp phòng và tương đương là 4.159 lượt người.

Kết quả đào tạo, bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý các cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương như sau:

- Bồi dưỡng cao cấp lý luận chính trị cho 3.845 lượt người, trong đó cấp tỉnh và tương đương là 22 lượt người; cấp sở và tương đương là 219 lượt người; cấp huyện và tương đương là 376 lượt người; cấp phòng và tương đương là 2.228 lượt người.

- Bồi dưỡng trung cấp lý luận chính trị cho 4.300 lượt người, trong đó cấp tỉnh và tương đương là 10 lượt người; cấp sở và tương đương là 242 lượt người; cấp huyện và tương đương là 721 lượt người; cấp phòng và tương đương là 3.327 lượt người.

- Bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh cho 444 lượt người; cấp sở 1.308 lượt người; cấp huyện 1.322 lượt người; cấp phòng và tương đương cho 4.442 lượt người; cấp xã 2.076 lượt người.

- Bồi dưỡng quản lý nhà nước chương trình chuyên viên cao cấp cho 275 lượt người, chuyên viên chính cho 3.622 lượt người, chuyên viên cho 1.789 lượt người.

- Bồi dưỡng kiến thức an ninh, quốc phòng cho 8.675 lượt người, trong đó cấp tỉnh và tương đương là 41 lượt người; cấp sở và tương đương là 575 lượt người; cấp

huyện và tương đương là 1.198 lượt người; cấp phòng và tương đương là 6.861 lượt người.

- Bồi dưỡng ngoại ngữ cho 1.126 lượt người, trong đó cấp tỉnh là 8 lượt người; cấp sở và tương đương là 90 lượt người; cấp huyện và tương đương là 266 lượt người; cấp phòng và tương đương là 762 lượt người.

- Bồi dưỡng tin học cho 1.666 lượt người, trong đó cấp tỉnh 24 lượt người; cấp sở và tương đương là 146 lượt người; cấp huyện và tương đương là 237 lượt người; cấp phòng và tương đương là 1.259 lượt người.

Trong năm 2019, Học viện Hành chính Quốc gia đã tổ chức các lớp bồi dưỡng cho các đối tượng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý, cụ thể: 51 lớp lãnh đạo, quản lý cấp vụ và tương đương với 2979 học viên; 48 lớp lãnh đạo, quản lý cấp sở và tương đương với 2115 học viên; 20 lớp lãnh đạo, quản lý cấp huyện và tương đương với 690 học viên; 11 lớp lãnh đạo, quản lý cấp phòng với 707 học viên.

#### *Thứ hai, về nội dung, chương trình tài liệu.*

Tại khoản 5, Điều 17, Nghị định số 101/ 2017/ NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ quy định về chương trình, tài liệu bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý được thực hiện trong thời gian tối thiểu là 02 tuần và tối đa là 04 tuần, gồm:

- Chương trình, tài liệu bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương;
- Chương trình, tài liệu bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý cấp huyện và tương đương;
- Chương trình, tài liệu bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý cấp sở và tương đương;
- Chương trình, tài liệu bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý cấp vụ và tương đương;
- Chương trình, tài liệu bồi dưỡng thứ trưởng và tương đương.

Bộ Nội vụ đã phối hợp với các đơn vị liên quan xây dựng các chương trình, tài liệu bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý phù hợp với từng đối tượng tăng tính thực tiễn, giảm lý thuyết và tập trung chủ yếu vào các kỹ năng cần thiết theo từng lĩnh vực cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý.

#### *Thứ ba, về đội ngũ giảng viên và phương pháp giảng dạy.*

Với đặc thù đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ, công chức là lãnh đạo, quản lý cho nên phương pháp giảng dạy được sử dụng là phương pháp tích cực, lấy người học làm trung tâm và tăng cường các phương pháp khác như phương pháp làm việc nhóm, xử lý tình huống, đóng vai, hỏi đáp... Đa số các giảng viên đã có sự vận dụng một cách linh hoạt các phương pháp giảng dạy để phù hợp với đối tượng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý.

### **3. Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương và địa phương**

Để nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính, cải cách công vụ và hội nhập quốc tế trong thời gian tới cần bám sát các căn cứ chính trị, căn cứ pháp lý cũng như yêu cầu thực tiễn về năng lực của cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý, đó là: đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý phải gắn với công cuộc cải cách hành chính, cải cách công vụ; kết hợp hài hòa đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý với đào tạo, bồi dưỡng công chức khác tránh trùng lặp về nội dung chương trình, kiến thức; đào tạo, bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý phải căn cứ vào tiêu chuẩn, chức danh lãnh đạo, quản lý và vị trí việc làm gắn với đặc thù ngành nghề, lĩnh vực và địa phương cũng như việc hoàn thiện chính sách quản lý công chức theo vị trí việc làm hiện nay.

Từ yêu cầu nêu trên, cần thực hiện một số giải pháp sau:

*Một là, đổi mới quy trình xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý các cơ quan hành chính nhà nước.*

Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng chính là bước đầu tiên trong quy trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Nếu bước xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng chính xác thì những bước tiếp theo của quá trình đào tạo, bồi dưỡng như: xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá đào tạo, bồi dưỡng cũng sẽ chính xác, đáp ứng được mục tiêu đề ra. Để đo lường chính xác khoảng trống về kiến thức, kỹ năng cần đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý thì bước xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cần triển khai những nội dung: 1) Thiết kế, đánh giá nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý; 2) Tổ chức khảo sát, đánh giá nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng; 3) Tổng hợp, phân tích số liệu, thông tin thu thập được so sánh với khung năng lực của vị trí lãnh đạo, quản lý để xác định khoảng trống năng lực cần phải bổ sung cho cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý thông qua đào tạo, bồi dưỡng; 4) Phê duyệt nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng để có căn cứ lập kế hoạch, xây dựng chương trình, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng.

*Hai là, đổi mới quy trình xây dựng và thực hiện chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý.*

Để đảm bảo phù hợp với yêu cầu, đáp ứng được mục tiêu của đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý, việc xây dựng chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cần được tiến hành theo trình tự sau: 1) Khảo sát, lấy ý kiến đóng góp của chuyên gia, nhà quản lý về đánh giá thực trạng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và bản mô tả công việc, phân nhóm lãnh đạo, quản lý có sự tương đồng về nội dung

công việc; 2) Phân tích vị trí chức danh lãnh đạo, quản lý để xác định đúng các nhiệm vụ, quyền hạn, tiêu chuẩn vị trí chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý.

Từ đó xác định nhu cầu kiến thức, kỹ năng cần đào tạo, bồi dưỡng là tiền đề thiết yếu cho việc xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý; 3) Tiến hành xác định nội dung, kiến thức cần bồi dưỡng cho các nhóm chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương và địa phương. Việc xác định chính xác và đầy đủ các nội dung sẽ giúp cho việc đào tạo, bồi dưỡng đạt được hiệu quả theo khung năng lực, đáp ứng được yêu cầu của vị trí chức danh lãnh đạo, quản lý.

***Ba là, đổi mới hoạt động đánh giá đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý.***

Việc đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý nhằm trả lời các câu hỏi: cán bộ, công chức đã đạt được mục tiêu của đào tạo, bồi dưỡng gắn với chức danh, chức vụ hay chưa; cán bộ, công chức được trang bị đúng, trang bị đủ những kiến thức, kỹ năng cần thiết và thái độ làm việc tương ứng với vị trí lãnh đạo, quản lý không; năng lực, hiệu quả thực thi công vụ có thay đổi so với trước khi được đào tạo, bồi dưỡng không...

Hoạt động đánh giá hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý cần phải được đánh giá một cách định lượng, đo lường được sự thay đổi của cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý từ nhận thức, tư duy đến hiệu quả thực thi nhiệm vụ của lãnh đạo, quản lý.

***Bốn là, xây dựng đội ngũ giảng viên cho chương trình đào tạo, bồi dưỡng chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý.***

Đào tạo, bồi dưỡng chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý đặt ra yêu cầu đối với đội ngũ giảng viên không chỉ vững vàng về lý luận, thành thạo về kỹ năng mà còn phải có kinh nghiệm thực tiễn về lĩnh vực giảng dạy. Đây vừa là thách thức vừa là cơ hội để nâng cao chất lượng giảng viên giảng dạy chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý.

Việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên là nhiệm vụ quan trọng và cấp bách đối với các cơ sở đào tạo để đảm bảo thực hiện có hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý theo yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. Theo đó, cần chú trọng đào tạo, bồi dưỡng liên tục và thường xuyên đội ngũ giảng viên, thực hiện tốt chính sách thu hút các chuyên gia đầu ngành, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng của đội ngũ giảng viên giảng dạy các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý.

***Năm là, đổi mới phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý.***

Mỗi chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý có mục tiêu khác nhau. Vì vậy, đào tạo, bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý đòi hỏi phải có phương pháp khác nhau đối với mỗi chức danh lãnh đạo, quản lý trong hệ thống cơ quan hành chính nhà nước. Cần tăng cường nội dung thực hành, thảo luận và xử lý tình huống thực tiễn nhằm nâng cao tư duy chiến lược, kỹ năng xử lý tình huống, quản trị sự thay đổi,... cho đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương và địa phương.

Cùng với sự phát triển kinh tế - xã hội, thành công của sự nghiệp đổi mới, đất nước ngày càng hội nhập sâu rộng thì yêu cầu về xây dựng nền hành chính hiện đại, chuyên nghiệp là một nhiệm vụ cấp bách. Một trong những yếu tố quyết định đến tính chuyên nghiệp của nền hành chính đó là năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý. Chính điều này đã đặt ra yêu cầu mới đối với hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương và địa phương.

Vì vậy, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý cần phải được nghiên cứu đổi mới từ khâu xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đến xây dựng nội dung chương trình, phương pháp giảng dạy,... Đặc biệt, cần xây dựng được các tiêu chí đo lường, đánh giá hiệu quả của đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý một cách khách quan và định lượng nhằm mục tiêu nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương và địa phương./.