

**ỦY BAN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

Số: **5752** /QĐ-UBND

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 12 tháng 12 năm 2023

QUYẾT ĐỊNH

**Phê duyệt Đề án Bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý
của Thành phố Hồ Chí Minh**

CHỦ TỊCH ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19 tháng 6 năm 2015;

*Căn cứ Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và
Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22 tháng 11 năm 2019;*

*Căn cứ Chương trình hành động số 29-CTrHĐ/TU ngày 31 tháng 12
năm 2018 của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh về việc thực hiện Nghị quyết
Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tập trung
xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực
và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ;*

*Căn cứ Quyết định số 5507/QĐ-UBND ngày 31 tháng 12 năm 2019 của
Ủy ban nhân dân Thành phố về việc ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện
Nghị quyết số 26-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII;*

*Căn cứ Quyết định số 1419/QĐ-UBND ngày 27 tháng 4 năm 2021 của
Ủy ban nhân dân Thành phố về phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ,
công chức, viên chức trong hệ thống chính trị Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn
2021 - 2025;*

*Thực hiện Kế hoạch số 3496/KH-UBND ngày 28 tháng 9 năm 2022 của
Ủy ban nhân dân Thành phố về triển khai thực hiện Chương trình hợp tác giữa
Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh và Đại học Quốc gia Thành phố
Hồ Chí Minh giai đoạn 2022 - 2025;*

*Thực hiện Kế hoạch số 1812/KH-UBND ngày 05 tháng 5 năm 2023 của
Ủy ban nhân dân Thành phố về triển khai Chương trình hợp tác giữa Ủy ban
nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh và Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh
năm 2023;*

*Theo đề nghị của Giám đốc Sở Nội vụ tại Tờ trình số 6484/TTr-SNV
ngày 24 tháng 11 năm 2023.*

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt kèm theo Quyết định này Đề án Bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý của Thành phố Hồ Chí Minh.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Điều 3. Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân Thành phố, Giám đốc Sở Nội vụ, Thủ trưởng các sở, ban, ngành Thành phố, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các quận, huyện, thành phố Thủ Đức, Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Bộ Nội vụ;
- Thường trực Thành ủy;
- Thường trực HĐND Thành phố;
- TTUB: CT, các PCT;
- Ủy ban MTTQVN Thành phố;
- Văn phòng Thành ủy và các Ban Thành ủy;
- Sở Nội vụ (2b); Sở ngoại vụ;
- Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh;
- VPUB: PCVP; Phòng NCTH;
- Lưu: VT, (VX/KN). 12.

CHỦ TỊCH



Phan Văn Mai



ỦY BAN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

ĐỀ ÁN

Bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý của Thành phố Hồ Chí Minh

(Kèm theo Quyết định số 5752/QĐ-UBND ngày 12 tháng 12 năm 2023
của Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh)

Phần thứ Nhất SỰ CẦN THIẾT VÀ CƠ SỞ PHÁP LÝ XÂY DỰNG, THỰC HIỆN ĐỀ ÁN

I. SỰ CẦN THIẾT

Đảng và Nhà nước ta luôn coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kiến thức mọi mặt cho đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý các cấp. Trong xu hướng toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế và cuộc cách mạng khoa học công nghệ đã và đang diễn ra như vũ bão như hiện nay, vấn đề đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức, năng lực cho cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp càng trở nên quan trọng hơn bao giờ hết. Trong những năm gần đây, Đảng và Nhà nước đã ban hành rất nhiều những chủ trương, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; thể hiện những nỗ lực trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, công vụ trong tình hình mới.

Là trung tâm lớn của cả nước và sở hữu nhiều lợi thế, Thành phố Hồ Chí Minh là một trong những địa phương được quan tâm đầu tư về nguồn nhân lực nhằm mục tiêu xây dựng Thành phố trở thành địa phương đi đầu trong phát triển kinh tế - xã hội mà trước hết là đội ngũ cán bộ, công chức đang công tác tại Thành phố.

Nhận thức được tầm quan trọng này, Thành phố Hồ Chí Minh đã xây dựng nhiều đề án và các chương trình hợp tác với các cơ sở đào tạo hàng đầu trong và ngoài nước, trong Chương trình hành động số 29-CTrHĐ/TU ngày 31 tháng 12 năm 2018 của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh về thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19 tháng 5 năm 2018 của Ban Chấp hành Trung ương về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đã đề ra mục tiêu xây dựng được đội ngũ cán bộ ở các cấp, các ngành, các lĩnh vực, nhất là cán bộ đứng đầu các cấp ủy, cơ quan có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất, năng lực, uy tín và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao; đủ số lượng, đảm bảo tiêu chuẩn, điều kiện chức danh và cơ cấu phù hợp, ngang tầm với vai trò, vị trí của Thành phố; bảo đảm chuẩn bị tốt nguồn nhân lực, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, có sự chuyển tiếp

liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ, đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển của Thành phố, góp phần xây dựng Thành phố có chất lượng sống tốt, văn minh, hiện đại, nghĩa tình và thực hiện tốt Kết luận số 21-KL/TW ngày 25 tháng 10 năm 2021 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” và Nghị quyết số 54/2017/QH14 ngày 24 tháng 11 năm 2017 của Quốc hội về thí điểm cơ chế, chính sách đặc thù phát triển Thành phố Hồ Chí Minh với mục tiêu đề ra, đến năm 2025, Thành phố cần xây dựng được đội ngũ cán bộ các cấp đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định. Tuy nhiên, do một số nguyên nhân khách quan nên trong thời gian qua, việc thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ nhân lực chất lượng cao đặc thù, nhất là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của Thành phố phải đổi mới với nhiều khó khăn và chưa thực sự đáp ứng yêu cầu, kỳ vọng đề ra.

Ngày 02 tháng 7 năm 2022, Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã ký kết Chương trình hợp tác với Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh (sau đây viết tắt là ĐHQG-HCM) giai đoạn 2022 - 2025. Một trong số các nội dung hợp tác quan trọng của chương trình này là “*ĐHQG-HCM thực hiện đào tạo bồi dưỡng kiến thức, năng lực lãnh đạo, quản trị tiên tiến, ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức trên cơ sở nhu cầu của Thành phố phù hợp với quy định của pháp luật*”. Chương trình này đã mở ra một hướng hợp tác mới cho Thành phố về đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp phù hợp thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội, phù hợp với đặc thù của địa phương.

ĐHQG-HCM là cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, có uy tín cho hầu hết các tỉnh miền Nam nhiều năm qua. Nhiều năm liên tiếp, ĐHQG-HCM được Tổ chức Giáo dục Quacquarelli Symonds Asia xếp hạng thuộc top 150 đại học hàng đầu châu lục. Trong giai đoạn 2021 - 2025, ĐHQG-HCM được chọn là một trong ba trụ cột của Thành phố Hồ Chí Minh trong đề án phát triển Khu đô thị sáng tạo tương tác cao phía Đông; kết nối chặt chẽ các chức năng nghiên cứu khoa học, đào tạo nhân lực trình độ cao, ứng dụng khoa học - công nghệ vào sản xuất, dịch vụ nhằm hướng đến mục tiêu khu đô thị sáng tạo trở thành hạt nhân của Thành phố Hồ Chí Minh và khu vực thực hiện cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN4). Cùng mạng lưới đối tác học thuật quốc tế là các tổ chức giáo dục hàng đầu từ châu Á, châu Âu, châu Mỹ và châu Úc, ĐHQG-HCM đã chủ động cập nhật các xu hướng giáo dục tiên bộ nhất trong hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học, nhằm nâng cao vị thế và uy tín trong cộng đồng học thuật quốc tế.

Từ những lý do nêu trên, nhằm cụ thể hóa Chương trình hợp tác giữa Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh và Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh; để tiếp tục xây dựng và phát huy những mục tiêu mà Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh và ĐHQG-HCM cùng hướng đến, việc phối hợp

xây dựng Đề án Bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý của Thành phố Hồ Chí Minh là cần thiết góp phần nâng cao chất lượng bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý của khu vực công tại Thành phố.

II. CƠ SỞ PHÁP LÝ

1. Các văn bản của Đảng

- Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19 tháng 5 năm 2018 của Ban Chấp hành Trung ương về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ;
- Nghị quyết số 21-NQ/TW ngày 16 tháng 6 năm 2022 Hội nghị lần thứ 5 Ban Chấp hành Trung ương Đảng về tăng cường củng cố xây dựng tổ chức cơ sở đảng và nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên trong giai đoạn mới;
- Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 17 tháng 11 năm 2022 Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới;
- Nghị quyết số 24-NQ/TW ngày 07 tháng 10 năm 2022 của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Đông Nam Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045;
- Nghị quyết số 31-NQ/TW ngày 30 tháng 12 năm 2022 của Bộ Chính trị về phương hướng, nhiệm vụ phát triển Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045;
- Chương trình hành động số 29-CTrHĐ/TU ngày 31 tháng 12 năm 2018 của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh về thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

2. Các văn bản của Chính phủ, các Bộ quản lý chuyên ngành và Thành phố Hồ Chí Minh

- Luật Cán bộ, công chức năm 2008;
- Luật Viên chức năm 2010;
- Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019;
- Nghị quyết số 54/2017/QH14 ngày 24 tháng 11 năm 2017 của Quốc hội về thí điểm cơ chế, chính sách đặc thù phát triển TP.HCM;
- Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;
- Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18 tháng 10 năm 2021 về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;

- Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25 tháng 01 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2025;

- Chỉ thị số 28/CT-TTg ngày 18 tháng 9 năm 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;

- Quyết định số 1659/QĐ-TTg ngày 19 tháng 11 năm 2019 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2019 - 2030;

- Thông tư số 36/2018/TT-BTC ngày 30 tháng 3 năm 2018 của Bộ trưởng 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 dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và Thông tư số 06/2023/TT-BTC ngày 31 tháng 01 năm 2023 của Bộ Tài chính sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 36/2018/TT-BTC ngày 30 tháng 3 năm 2018 của Bộ trưởng 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 dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;

- Thông tư số 03/2023/TT-BNV ngày 30 tháng 4 năm 2023 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn Nghị định số 101/2017/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và Nghị định số 89/2021/NĐ-CP sửa đổi Nghị định số 101/2017/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức;

- Quyết định số 1234/QĐ-BNV ngày 03 tháng 12 năm 2021 của Bộ Nội vụ phê duyệt kế hoạch bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2021-2025;

- Quyết định số 5507/QĐ-UBND ngày 31 tháng 12 năm 2019 của Ủy ban nhân dân Thành phố về ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII;

- Quyết định số 1419/QĐ-UBND ngày 27 tháng 4 năm 2021 của Ủy ban nhân dân Thành phố về phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2021 - 2025;

- Quyết định số 3703/QĐ-UBND ngày 01 tháng 11 năm 2022 của Ủy ban nhân dân Thành phố về ban hành Kế hoạch thực hiện Đề án “Chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2022 - 2030”;

- Kế hoạch số 3496/KH-UBND ngày 28 tháng 9 năm 2022 của Ủy ban nhân dân Thành phố về triển khai thực hiện Chương trình hợp tác giữa Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh và Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2022 – 2025;

- Kế hoạch số 1812/QĐ-UBND ngày 05 tháng 5 năm 2023 về Triển khai Chương trình hợp tác giữa Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh và Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh năm 2023.

Phần thứ Hai

THỰC TRẠNG, THÁCH THỨC VÀ XU HƯỚNG PHÁT TRIỂN

I. THỰC TRẠNG

1. Đánh giá chung về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý

Công tác đào tạo, bồi dưỡng được xem là một trong những giải pháp quan trọng để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nói riêng có đủ năng lực, phẩm chất đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ. Thực hiện chỉ tiêu đề ra của Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Thành phố giai đoạn 2011 - 2015 và giai đoạn 2016 - 2020, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức được đẩy mạnh đào tạo bồi dưỡng về trình độ lý luận chính trị, tiêu chuẩn ngạch và các tiêu chuẩn theo yêu cầu vị trí việc làm, các chuyên đề có liên quan đến đạo đức công vụ như: kỹ năng lãnh đạo, quản lý các cấp; kỹ năng tiếp dân và giải quyết khiếu nại, tố cáo, nâng cao ý thức trách nhiệm, kiến thức về cải cách hành chính,...

Tuy nhiên, xét về tổng thể, đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý của Thành phố vẫn còn tồn tại một số hạn chế như:

- Chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng vẫn còn có sự trùng lắp, nặng về lý thuyết, chậm đổi mới, ít kỹ năng và không gắn với công việc thực tiễn. Một số năng lực cần thiết để quản lý điều hành các hoạt động của một thành phố có nhiều đặc thù chưa được thiết kế trong các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

- Nội dung bồi dưỡng đôi khi còn chưa sát thực tế dẫn đến số lượng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý được tham gia đào tạo, bồi dưỡng chưa đạt chỉ tiêu yêu cầu đề ra, nhất là bồi dưỡng về kỹ năng hoạch định chính sách ngoài việc thực thi chính sách.

- Năng lực của một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng và của đội ngũ cán bộ quản lý chưa đáp ứng được các nhiệm vụ được phân cấp và bồi dưỡng cán bộ, công chức theo nhu cầu công việc, vị trí việc làm. Đội ngũ lãnh đạo, quản lý được bồi dưỡng tương đối đầy đủ về lý luận chính trị, trình độ chuyên môn. Tuy nhiên, việc cập nhật, bồi dưỡng một số kỹ năng, kiến thức chuyên ngành chưa được kịp thời.

2. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý

Thực hiện Chỉ thị số 28/CT-TTg¹, Ủy ban nhân dân Thành phố đã chú trọng triển khai và thường xuyên rà soát để đảm bảo cán bộ, công chức, viên chức

¹ Chỉ thị số 28/CT-TTg ngày 18 tháng 9 năm 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.

bồi dưỡng kiến thức lãnh đạo, quản lý trước khi bổ nhiệm là trên 97% và trên 85% với cán bộ, công chức, viên chức quy hoạch lãnh đạo².

Tuy nhiên, theo Báo cáo tổng kết thực hiện Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho hệ thống chính trị Thành phố giai đoạn 2016-2020³, theo đó, các chỉ tiêu về chất lượng đội ngũ chưa đảm bảo tỷ lệ so với kế hoạch đề ra⁴. Đặc biệt, giai đoạn từ tháng 5 đến hết tháng 9 năm 2021, tình hình dịch bệnh COVID-19 diễn biến rất phức tạp Thành phố Hồ Chí Minh thực hiện giãn cách xã hội nghiêm ngặt theo Chỉ thị số 16/CT-TTg⁵ của Thủ tướng Chính phủ nên đa phần các cơ sở đào tạo đều tạm thời hoãn hoặc phải lùi thời gian tổ chức các lớp bồi dưỡng.

Trong giai đoạn 2021 - 2022, các cơ quan, đơn vị đã chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho hệ thống chính trị Thành phố và đã xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng gắn với thực hiện các chỉ tiêu của Chương trình; Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đạt được nhiều kết quả tích cực như: đã tập trung bồi dưỡng, trang bị kiến thức, kỹ năng thực hiện nhiệm vụ, thực thi công vụ; từng bước gắn bồi dưỡng với chức danh, với quy hoạch và sử dụng cán bộ, công chức⁶, đặc biệt là lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương.

II. KHÓ KHĂN, THÁCH THỨC

Bên cạnh những kết quả khả quan, tích cực nêu trên, công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ lãnh đạo, quản lý các cấp cũng gặp không ít khó khăn, thách thức như:

Điều kiện tình hình phát triển kinh tế xã hội trên thế giới và tại Việt Nam luôn thay đổi, có diễn biến phức tạp khó lường, đòi hỏi những cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý trong công tác quản lý nhà nước phải có sự linh hoạt về kỹ năng để kịp thời thích ứng với thay đổi và tham mưu xây dựng chính sách.

² Báo cáo số 1115/BC-SNV ngày 18 tháng 3 năm 2022 của Sở Nội vụ về Kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của Thành phố Hồ Chí Minh năm 2021.

³ Báo cáo số 2065/SNV-CCVC ngày 28 tháng 5 năm 2020 của Sở Nội vụ về việc báo cáo kết quả thực hiện Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho hệ thống chính trị Thành phố giai đoạn 2016-2020: Giai đoạn 2016-2020, về đào tạo, bồi dưỡng trong nước TP.HCM đã tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho trên 76.658 lượt cán bộ, công chức, viên chức. Trong đó, lý luận chính trị: 23.217 lượt; quản lý nhà nước: 21.030 lượt; chuyên môn, nghiệp vụ: 26.835 lượt; ngoại ngữ: 2.045 lượt; tin học: 3.531 lượt (bao gồm cả khối Đảng, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội Thành phố). Bên cạnh đó, từ năm 2016 đến năm 2020, UBND TP.HCM cũng đã cử nhiều lượt cán bộ, công chức, viên chức tham dự các khóa bồi dưỡng, thực tập, tập huấn, hội thảo ở nước ngoài và đào tạo chuyên sâu cho 998 trường hợp.

⁴ Gồm bồi dưỡng ngắn hạn quản lý vận hành hệ thống công trình giao thông, hạ tầng kỹ thuật đô thị giai đoạn 2018 là 58 chỉ tiêu so với kế hoạch là 290 chỉ tiêu giai đoạn 2016-2020; tiêu chuẩn lý luận chính trị - chuyên môn - kiến thức quản lý nhà nước - kiến thức lãnh đạo, quản lý - trình độ ngoại ngữ - trình độ tin học 2020 đối với cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý và nguồn quy hoạch; cán bộ chủ chốt phường, xã, thị trấn đều không đạt chỉ tiêu so với kế hoạch 2016-2020.

⁵ Chỉ thị số 16/CT-TTg ngày 31/3/2020 của Thủ tướng Chính phủ về thực hiện các biện pháp cấp bách phòng, chống dịch COVID-19.

⁶ Báo cáo tháng 11 năm 2022 của UBND Quận 7 về kết quả thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức viên chức năm 2022 và kết quả thực hiện Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho hệ thống chính trị quận năm 2022; Báo cáo tháng 11 năm 2022 của UBND Quận 4 về kết quả thực hiện chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực năm 2022.

- Các nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý tuy đã được cải thiện rõ rệt nhưng thực tế chưa thể đáp ứng với yêu cầu cao được đặt ra. Một số Chương trình, hình thức đào tạo, bồi dưỡng còn chậm đổi mới, hình thức đào tạo chưa thực sự hợp lý và chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Các khóa đào tạo, bồi dưỡng có thời lượng khá dài, bao gồm nhiều môn học và người học tập trung học trong môi trường học thuật mới chỉ để nghiên cứu và phản ánh.

- Cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý chủ yếu học theo hình thức vừa làm vừa học nên thời gian học tập trung không nhiều. Vẫn còn tồn tại tình trạng người học không được đáp ứng những kiến thức, kỹ năng mà họ cần hoặc sau khi kết thúc khóa học, vẫn có trường hợp học viên vận dụng được rất ít hoặc chưa thể vận dụng những nội dung đã học vào thực tiễn công tác.

- Phương pháp đào tạo, bồi dưỡng tuy có đổi mới nhưng chủ yếu vẫn là phương pháp giảng dạy truyền thống nên chưa đáp ứng được yêu cầu của người học. Các phương pháp như làm việc nhóm, đóng vai, nghiên cứu tình huống ít được sử dụng. Việc trao đổi, tranh luận giữa các học viên với nhau và giữa học viên với giảng viên lại càng ít và thiếu chủ động. Trong khi đó, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý cần phải có những phương pháp riêng. Đội ngũ giảng viên tuy có nhiều cố gắng trong việc đổi mới phương pháp giảng dạy song kinh nghiệm còn thiếu; một số báo cáo viên phong phú về kiến thức, kinh nghiệm thực tế nhưng phương pháp truyền đạt còn hạn chế, chưa tạo được sự hấp dẫn, thu hút học viên...

- Dù đã có quy định rất cụ thể về việc đánh giá sau đào tạo, bồi dưỡng tuy nhiên hiện nay vẫn còn hạn chế, chưa đánh giá được chính xác kết quả đào tạo, bồi dưỡng. Thực tế thời gian qua cho thấy mới chỉ đánh giá được trên cơ sở kết quả đạt được mà chưa đánh giá trên kết quả năng lực thực thi công vụ sau đào tạo.

III. XU HƯỚNG PHÁT TRIỂN

1. Mục tiêu phát triển của Thành phố đến năm 2025

Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh lần thứ XI nhiệm kỳ 2020-2025 đã xác định rõ mục tiêu: “nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý Nhà nước, giữ vững ổn định chính trị - xã hội, đảm bảo quốc phòng - an ninh; không ngừng đổi mới, sáng tạo, nâng cao năng suất lao động, năng lực cạnh tranh; xây dựng thành phố thông minh, phát triển nhanh, bền vững, giữ vững vai trò đầu tàu kinh tế của cả nước”. Đến năm 2025, Thành phố Hồ Chí Minh là đô thị thông minh, Thành phố dịch vụ, công nghiệp theo hướng hiện đại, giữ vững vai trò đầu tàu kinh tế, động lực tăng trưởng của Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam và cả nước, đi đầu trong đổi mới sáng tạo, có chất lượng sống tốt, văn minh, hiện đại, nghĩa tình với GRDP bình quân đầu người khoảng 8.500 USD⁷.

⁷ Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố nhiệm kỳ 2020-2025.

Vì vậy việc đầu tư nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý các cấp là những người trực tiếp tham gia công tác lãnh đạo, điều hành, tham mưu và thực thi chính sách cần được quan tâm thực hiện một cách bài bản, có sự đột phá mạnh mẽ trong tư duy và hành động.

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý theo nhu cầu công việc đang được nhiều nước có nền công vụ hiện đại áp dụng. Phương thức đào tạo này sẽ gắn kết được khối kiến thức, kỹ năng được đào tạo, bồi dưỡng với chất lượng, hiệu quả thực thi công vụ của cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý theo đúng định hướng Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19 tháng 5 năm 2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Xây dựng, hoàn thiện chính sách phát hiện, thu hút, sử dụng nhân tài; có cơ chế bảo vệ những cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung...”.

2. Định hướng để đạt mục tiêu phát triển của Thành phố đến năm 2025

Đổi mới công tác bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý cần phải đổi mới tầm nhìn, quan điểm về bồi dưỡng. Ưu tiên trong việc thực hiện là phải nghiên cứu và đánh giá lại chính sách cũng như chiến lược bồi dưỡng cán bộ, công chức nói chung, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nói riêng hiện nay. Trong đó, đảm bảo định hướng nội dung công tác thực hiện bồi dưỡng bao gồm:

2.1. Bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức đáp ứng tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý, tiêu chuẩn ngạch công chức;

2.2. Bồi dưỡng bắt buộc cập nhật kiến thức, kỹ năng chuyên ngành hàng năm; bồi dưỡng kiến thức bổ trợ theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, kỹ năng theo vị trí việc làm;

2.3. Bồi dưỡng nâng cao trình độ ngoại ngữ và ngoại ngữ chuyên ngành cho đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý theo quy định;

2.4. Bồi dưỡng đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp; kiến thức hội nhập quốc tế;

2.5. Cử cán bộ, công chức đi bồi dưỡng ở nước ngoài theo kế hoạch, chương trình, đề án, dự án của Thành phố và các Bộ, ngành Trung ương theo quy định;

2.6. Khuyến khích cán bộ, công chức tự học và tham gia đào tạo trình độ phù hợp với chuyên môn, gắn với quy hoạch sử dụng lâu dài đáp ứng yêu cầu xây dựng chất lượng nguồn nhân lực cho hệ thống chính trị Thành phố;

2.7. Tổ chức các hội nghị sơ kết, tổng kết, đánh giá kết quả bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý và phương hướng, nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng của những năm tiếp theo.

**Phần thứ Ba
NỘI DUNG ĐỀ ÁN**

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Mục đích

1.1. Triển khai có hiệu quả Chương trình hợp tác giữa Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh và Đại học Quốc gia Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

1.2. Xây dựng chương trình bồi dưỡng nâng cao đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định dành cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý, cụ thể gồm:

- Cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý Ủy ban nhân dân Thành phố;
- Cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý cấp Sở, ban, ngành Thành phố và tương đương;
- Cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý Ủy ban nhân dân quận - huyện, thành phố Thủ Đức;
- Cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý cấp phòng thuộc Sở, ban, ngành Thành phố;
- Cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý cấp xã, phường.

1.3. Việc triển khai tổ chức thực hiện và tổ chức, đào tạo bồi dưỡng theo nội dung chương trình này góp phần tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng và hiệu quả bồi dưỡng góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý chuyên nghiệp, chất lượng cao, có năng lực phù hợp với vị trí việc làm đáp ứng yêu cầu tổ chức thực hiện nhiệm vụ và xử lý giải quyết các vấn đề thực tiễn, góp phần phát triển kinh tế - xã hội và xu hướng hội nhập quốc tế của Thành phố.

2. Yêu cầu

Xây dựng nội dung bồi dưỡng dành cho đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý:

- Phù hợp với điều kiện, yêu cầu và tình hình thực tế của Thành phố; bảo đảm nâng cao năng lực, kỹ năng thực thi nhiệm vụ công vụ, ý thức trách nhiệm, đạo đức văn hóa công vụ, đạo đức nghề nghiệp.

- Gắn chương trình bồi dưỡng với nhu cầu và quy hoạch sử dụng lâu dài; tăng cường trách nhiệm và tạo điều kiện cho người đứng đầu cơ quan quản lý, người đứng đầu đơn vị sử dụng và bản thân cán bộ, công chức tham gia chương trình bồi dưỡng một cách tích cực.

- Đảm bảo năng lực lãnh đạo, quản lý và chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ, công chức được nâng cao, đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ được giao sau khi được bồi dưỡng.

- Kế thừa và tiếp tục phát huy những nội dung đào tạo bồi dưỡng hiện có cũng như những kinh nghiệm hay về bồi dưỡng cán bộ, công chức trong và ngoài nước.

II. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

1. Xác định nội dung, chương trình bồi dưỡng

Xây dựng khung chương trình bồi dưỡng và tập trung bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm của lãnh đạo, quản lý và yêu cầu vị trí việc làm chuyên môn, nghiệp vụ nhằm nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý.

1.1. Bồi dưỡng, cập nhật kiến thức chung về tình hình về tình hình kinh tế - chính trị - xã hội trong và ngoài nước, quản lý nhà nước, chuyển đổi số; Chương trình đào tạo kỹ năng quản lý ngành và địa phương; Chương trình đào tạo kỹ năng lãnh đạo; Chương trình đào tạo về chuyển đổi số khu vực công; Chương trình cải cách hành chính công.

1.2. Chương trình bồi dưỡng gồm 05 nội dung chính sau:

- Kỹ năng quản lý ngành và địa phương;
- Kỹ năng lãnh đạo;
- Chuyển đổi số trong khu vực công;
- Nâng cao năng lực ngoại ngữ;
- Tham quan học tập và trao đổi kinh nghiệm trong nước và nước ngoài.

(*Chi tiết các chuyên đề và nội dung bồi dưỡng tại Phụ lục đính kèm*):

2. Đổi mới hình thức và phương pháp tổ chức bồi dưỡng

2.1. Tổ chức các khóa bồi dưỡng ngắn hạn (02 tuần) trong nước và nước ngoài; kết hợp giữa học tập và nghiên cứu, khảo sát thực tế kết hợp giữa lý thuyết và thực hành.

Căn cứ vào chủ đề, nội dung cụ thể của từng lớp bồi dưỡng để lựa chọn các đơn vị, cơ sở đào tạo, bồi dưỡng có uy tín, chất lượng, nhiều kinh nghiệm trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Nghiên cứu, lựa chọn để tổ chức một số lớp bồi dưỡng ở trong nước và nước ngoài tại các đơn vị, cơ sở đào tạo của một số nước tiên tiến trên thế giới.

2.2. Nghiên cứu lựa chọn để tổ chức một số lớp học trực tiếp bằng tiếng Anh đối với nhóm đối tượng là cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý có đủ khả năng giao tiếp, tiếp thu bằng tiếng Anh.

2.3. Thực hiện các lớp bồi dưỡng ngắn hạn trực tiếp ở trong nước và nước ngoài nhằm đáp ứng đầy đủ các mục tiêu của lớp học (học tập và nghiên cứu, khảo sát thực tế kết hợp giữa lý thuyết và thực hành); kết hợp linh hoạt với hình thức trực tuyến tùy vào điều kiện thực tế của các lớp học trong trường hợp bất khả kháng (dịch bệnh, thiên tai,...).

3. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong hoạt động bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý

- Xây dựng kế hoạch, chương trình hợp tác, liên kết với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng có uy tín ở trong nước và nước ngoài để thực hiện bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý Thành phố. Trong đó, tập trung vào việc xây dựng nội dung chương trình bồi dưỡng.

- Hợp tác với các nước phát triển có nhiều ưu thế, lợi thế về những ngành, lĩnh vực liên quan đến nội dung lớp bồi dưỡng.

- Mở rộng mạng lưới các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng (trong và ngoài nước) có năng lực, uy tín tham gia thực hiện Đề án.

4. Xây dựng, cập nhật chương trình, chuyên đề và nội dung bồi dưỡng hằng năm

Hàng năm, căn cứ các mục tiêu, yêu cầu và thực trạng năng lực, trình độ và nhu cầu bồi dưỡng của cán bộ, công chức thuộc đối tượng tham gia để xây dựng cụ thể các chương trình, chuyên đề và nội dung bồi dưỡng phù hợp, đảm bảo bám sát khung chương trình đề ra tại Mục 1; báo cáo Ủy ban nhân dân Thành phố (qua Sở Nội vụ), ĐHQG-HCM phối hợp với Sở Nội vụ tổng hợp lập và xây dựng chương trình bồi dưỡng cụ thể báo cáo Ủy ban nhân dân Thành phố phê duyệt.

III. KINH PHÍ THỰC HIỆN

- Kinh phí thực hiện Đề án được bố trí từ nguồn ngân sách nhà nước theo phân cấp ngân sách hiện hành dành cho công tác bồi dưỡng cán bộ, công chức hằng năm cấp về ĐHQG-HCM theo quy định; kinh phí của cơ quan quản lý, sử dụng cán bộ, công chức; tài trợ của tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước theo quy định của pháp luật.

- Kinh phí bồi dưỡng viên chức đối với đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên; đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm một phần chi thường xuyên; đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư, đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên do viên chức đóng góp, nguồn tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập và các nguồn khác bảo đảm theo quy định của pháp luật.

**Phần thứ Tư
TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

1. Sở Nội vụ

- Phối hợp ĐHQG-HCM xây dựng và tham mưu trình Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh ban hành Đề án.

- Định kỳ hàng năm phối hợp với các sở, ngành Thành phố, cơ quan, đơn vị tương đương và Ủy ban nhân dân quận, huyện, thành phố Thủ Đức rà soát, thống kê nhu cầu của cán bộ lãnh đạo, quản lý làm cơ sở đề xuất ĐHQG-HCM, xây dựng, đề xuất nội dung, chương trình bồi dưỡng dành cho cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý.

- Tham mưu Ủy ban nhân dân Thành phố tổng hợp nhu cầu, đào tạo bồi dưỡng và xây dựng Kế hoạch đào tạo bồi dưỡng cho cán bộ, công chức, viên chức Thành phố bảo đảm chất lượng, hiệu quả theo quy định.

- Tổng hợp nhu cầu và đề xuất kinh phí thực hiện Đề án gửi Sở Tài chính thẩm định, trình cấp có thẩm quyền phê duyệt.

- Tổng hợp, báo cáo Ủy ban nhân dân Thành phố những khó khăn, vướng mắc và đề xuất giải pháp trong quá trình triển khai thực hiện Đề án.

- Thực hiện đánh giá sơ kết hàng năm, tổng kết giai đoạn 2022-2025, báo cáo Ủy ban nhân dân Thành phố.

2. Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

- Chủ trì, phối hợp Sở Nội vụ nghiên cứu, xây dựng Chương trình bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý của Thành phố cụ thể hằng năm căn cứ các mục tiêu, yêu cầu và thực trạng năng lực, trình độ phù hợp với từng nhóm đối tượng tham gia Đề án để đề xuất bổ sung, hoàn thiện các nội dung, chương trình bồi dưỡng dành cho cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý.

- Tổ chức tìm kiếm và giới thiệu các đơn vị, cơ sở đào tạo, bồi dưỡng thuộc ĐHQG-HCM phù hợp với nội dung chương trình các lớp bồi dưỡng theo yêu cầu của Đề án.

- Tổng hợp và cung cấp nội dung, chương trình bồi dưỡng báo cáo Ủy ban nhân dân Thành phố (qua Sở Nội vụ) để tổ chức thực hiện Đề án.

- Phối hợp với Sở Nội vụ tổng hợp nhu cầu và đề xuất kinh phí thực hiện Đề án gửi Sở Tài chính thẩm định, trình cấp có thẩm quyền phê duyệt.

- Chủ động về cơ sở vật chất, trang thiết bị; nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên và phát huy mọi nguồn lực để triển khai thực hiện có hiệu quả các lớp bồi dưỡng theo nội dung Đề án đặt hàng ĐHQG-HCM triển khai.

3. Sở Tài chính

- Hướng dẫn lập dự toán, quản lý sử dụng kinh phí bồi dưỡng cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý thuộc đối tượng tham gia.

- Trên cơ sở đề nghị của ĐHQG-HCM, Sở Tài chính thẩm định và trình Ủy ban nhân dân Thành phố bố trí kinh phí thực hiện nhiệm vụ được giao theo Đề án này.

4. Sở, ban, ngành và cơ quan, đơn vị tương đương, Ủy ban nhân dân quận, huyện và thành phố Thủ Đức

- Phối hợp với Sở Nội vụ tổ chức triển khai nội dung Đề án đến cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý của đơn vị, xây dựng, cụ thể hóa các nhiệm vụ Đề án vào kế hoạch hàng năm và báo cáo về công tác bồi dưỡng.

- Lựa chọn và cử cán bộ lãnh đạo, quản lý đúng đối tượng, tiêu chuẩn, điều kiện, yêu cầu; theo dõi, đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý sau khi được đào tạo, bồi dưỡng gắn với công tác quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ./.



ỦY BAN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Phụ lục
**CHƯƠNG TRÌNH BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC LÃNH ĐẠO,
QUẢN LÝ CỦA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

(Kèm theo Quyết định số 5752/QĐ-UBND ngày 12 tháng 12 năm 2023
của Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh)

I. TỔNG QUAN CHƯƠNG TRÌNH

1. Kết quả học tập (chuẩn đầu ra)

- Năm bắt được xu thế phát triển và vận hành trong khu vực công trên thế giới.
- Hiểu cách thức xây dựng chính sách công hiệu quả trên nền tảng nguồn lực và năng lực hiện hữu.
 - Hiểu được cách triển khai Chính phủ số hiệu quả.
 - Phát huy vai trò của chính quyền trong việc tạo động lực nâng cao năng lực cạnh tranh trong nhiều lĩnh vực khác nhau. Đặc biệt, nhận diện đúng xu hướng phát triển khoa học công nghệ (KHCN) để có chính sách can thiệp kịp thời nhằm thúc đẩy phát triển KHCN trong nước theo đúng xu thế.
- Đánh giá đúng vai trò của phương thức hợp tác công tư khi nguồn lực đầu tư công có hạn.
 - Tiếp thu kiến thức quản trị công tiên tiến. Đánh giá đúng vai trò đổi mới sáng tạo trong khu vực công tạo tiền đề cho việc cải cách hành chính mạnh mẽ hơn nữa góp phần phát triển kinh tế xã hội bền vững.
 - Hoàn thiện kỹ năng quản trị và phong cách lãnh đạo theo hướng chuyên nghiệp.
 - Học hỏi kinh nghiệm triển khai thành công các chỉ tiêu nâng cao năng lực cạnh tranh tại một số tỉnh.

2. Đội ngũ giảng viên dự kiến phụ trách chính

STT	Họ và tên	Chức vụ, nơi công tác
1	GS.TS. Trần Ngọc Anh	Giảng viên, Đại học Indiana, Hoa Kỳ.
2	TS. Huỳnh Thế Du	<ul style="list-style-type: none">- Chuyên gia quản lý chương trình, Đại học Indiana, Hoa Kỳ.- Giảng viên Trường Chính sách công và Quản lý, Đại học Fulbright Việt Nam.
3	PGS.TS. Nguyễn Văn Phương	Trưởng Trung tâm Đào tạo Quản lý Công, Trường Đại học Quốc tế, ĐHQG-HCM.

4	TS. Hà Minh Trí	Trưởng khoa, Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Quốc tế, ĐHQG-HCM.
5	TS. Nguyễn Huy Cường	Trưởng khoa, Khoa Ngôn ngữ, Trường Đại học Quốc tế, ĐHQG-HCM.
6	TS. Vũ Hoa Ngân	Phó Trưởng khoa, Khoa Ngôn ngữ, Trường Đại học Quốc tế, ĐHQG-HCM.
7	TS. Tôn Nữ Ngọc Hân	Phó Trưởng Trung tâm Đào tạo Quản lý Công, Trường Đại học Quốc tế, ĐHQG-HCM.
8	TS. Trần Thị Hồng Liên	Trưởng khoa, Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế - Luật, ĐHQG-HCM.
9	TS. Lê Hoành Sử	Trưởng khoa, Khoa Hệ thống thông tin, Trường Đại học Kinh tế - Luật, ĐHQG-HCM.
10	TS. Phùng Thanh Bình	Phó Trưởng Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế - Luật, ĐHQG-HCM.
11	PGS.TS. Hồ Trung Thành	Trưởng Bộ môn Hệ thống thông tin quản lý, Khoa Hệ thống thông tin, Trường Đại học Kinh tế - Luật, ĐHQG-HCM.
12	TS. Phạm Trung Tuấn	Giảng viên, Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế - Luật, ĐHQG-HCM.
13	TS. Huỳnh Thanh Tú	Giảng viên, Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế - Luật, ĐHQG-HCM.
14	TS. Lê Thị Hải Yến	Giảng viên, Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế - Luật, ĐHQG-HCM.
15	TS.GVC. Nguyễn Thị Thu Hòa	Trưởng Bộ môn Khoa học hành chính và quản trị, Khoa Chính trị - Hành chính, ĐHQG-HCM.
16	TS.GVC. Trần Văn Trung	Giảng viên, Khoa Chính trị - Hành chính, ĐHQG-HCM.

3. Chuyên đề, nội dung và thời lượng của các chương trình bồi dưỡng

STT	Chương trình	Khung chuyên đề bồi dưỡng	Nội dung bồi dưỡng
1	KỸ NĂNG QUẢN LÝ NGÀNH VÀ ĐỊA PHƯƠNG	1.1. Phân tích năng lực cạnh tranh 1.2. Năng lực quản lý đầu tư theo hợp tác công tư (PPP) 1.3. Cập nhật thông tin vĩ mô và thảo luận các vấn đề có tính chiến lược 1.4. Mô hình quản trị tiên tiến ở từng lĩnh vực trong quản lý công 1.5. Quản trị sự thay đổi và khủng hoảng 1.6. Đổi mới sáng tạo trong khu vực công 1.7. Quản trị nhân sự trong khu vực công 1.8. Chiến lược tăng trưởng kinh tế	2.1.1. Khung phân tích năng lực cạnh tranh 2.1.2. Lợi thế và điểm nghẽn trong phát triển để định vị, thúc đẩy năng lực cạnh tranh của địa phương 2.2.1. Nghiên cứu mô hình đầu tư theo PPP 2.2.2. Mô hình đầu tư theo PPP trong phát triển cơ sở hạ tầng 2.3.1. Quá trình dịch chuyển sản xuất toàn cầu cùng sự phát triển của KHCN 2.3.2. Cơ hội và thách thức cho phát triển Việt Nam trong tương lai 2.3.3. Phân tích kinh nghiệm phát triển tại một số đô thị trên thế giới và bài học thực tiễn cho Việt Nam 2.4.1. Chính sách nhà ở 2.4.2. Quy hoạch giao thông 2.4.3. Phát triển kinh tế - xã hội bền vững 2.5.1. Quản trị sự khủng hoảng 2.5.2. Quản trị sự thay đổi 2.6.1. Đổi mới sáng tạo trong khu vực công 2.6.2. Chính sách hỗ trợ cho đổi mới sáng tạo 2.7.1. Khái niệm cơ bản về quản trị nhân sự trong khu vực công 2.7.2. Chiến lược quản trị nhân sự trong khu vực công 2.8.1. Tổng quan phát triển kinh tế bền vững

STT	Chương trình	Khung chuyên đề bồi dưỡng	Nội dung bồi dưỡng
		bền vững cho địa phương trong bối cảnh quốc tế 1.9. Quản trị tài chính địa phương	2.8.2. Chiến lược phát triển kinh tế bền vững cho địa phương 2.9.1. Nền tảng của quản trị tài chính địa phương 2.9.2. Nguyên tắc và kỹ thuật quản lý tài chính địa phương
2	KỸ NĂNG LÃNH ĐẠO	2.1. Kỹ năng lãnh đạo bản thân 2.2. Kỹ năng lãnh đạo nhân viên 2.3. Kỹ năng thuyết trình và phản biện	3.1.1. Kỹ năng ra quyết định 3.1.2. Kỹ năng quản lý thời gian 3.1.3. Kỹ năng thấu hiểu chính mình và đối tác 3.1.4. Kỹ năng giải quyết vấn đề 3.1.5. Kỹ năng lập kế hoạch 3.2.1. Kỹ năng lãnh đạo nhóm 3.2.2. Kỹ năng tạo động lực cho nhân viên 3.3.1. Kỹ năng thuyết trình – Công thức 1-2-3-4-5 3.3.2. Kỹ năng phản biện và Tư duy phản biện
		2.4. Tư duy chiến lược	3.4.1. Chọn đúng ở vị trí người làm chủ 3.4.2. Lĩnh trách nhiệm 3.4.3. Quyết định sứ mệnh 3.4.4. Đặt rõ tầm nhìn 3.4.5. Lựa chọn mục tiêu chiến lược 3.4.6. Kết nối các hệ thống thực thi 3.4.7. Thực hành đúng xa để nhìn rộng
		2.5. Kỹ năng truyền cảm hứng và trao quyền	3.5.1. Cảm hứng hay hiệu quả? 3.5.2. Hiệu quả tạo ra cảm hứng 3.5.3. Làm nhà quản lý/lãnh đạo hiệu quả 3.5.4. Quyết định là từ bỏ 3.5.5. Biết bớt để thêm

STT	Chương trình	Khung chuyên đề bồi dưỡng	Nội dung bồi dưỡng
			3.5.6. Kiểm soát trao quyền: trước, trong hay sau?
		2.6. Kỹ năng thương lượng	3.6.1. Những tình huống thương lượng trong khu vực công 3.6.2. Thương lượng với cấp trên 3.6.3. Thương lượng với cấp dưới 3.6.4. Thương lượng với người đồng cấp 3.6.5. Xác định mục tiêu 3.6.6. Tìm hiểu đối phương 3.6.7. Nêu đề bài 3.6.8. Lùi đề tiến: Thương lượng là đánh đổi 3.6.9. Thực hành thương lượng
3	CHUYỂN ĐỔI SỐ KHU VỰC CÔNG	3.1. Căn bản về chuyển đổi số	4.1.1. Tự động hóa quy trình nghiệp vụ 4.1.2. Bảo vệ hệ thống công nghệ thông tin trước tấn công mạng 4.1.3. Điều tra sự cố gây mất an toàn thông tin
		3.2. Nghiệp vụ quản lý số	4.2.1. Ra quyết định dựa trên dữ liệu 4.2.2. Quản lý hiệu quả trong chuyển đổi số 4.2.3. Nhà quản lý số
4	NÂNG CAO NĂNG LỰC TIẾNG ANH	4.1. Kỹ năng giao tiếp tiếng Anh	5.1.1. Giao tiếp tiếng Anh cơ bản 5.1.2. Giao tiếp tiếng anh chuyên nghiệp gắn với công việc 5.1.3. Giao tiếp tiếng anh thực tế
		4.2. Kỹ năng thuyết trình bằng ngôn ngữ tiếng Anh	5.2.1. Giới thiệu 5.2.1. Xây dựng cảm giác 5.2.1. Tự tin 5.2.1. Thuyết trình hiệu quả

STT	Chương trình	Khung chuyên đề bồi dưỡng	Nội dung bồi dưỡng
			<p>5.2.1. Unit 1: What is the Point?</p> <p>5.2.1. Unit 2: Making a Start</p> <p>5.2.1. Unit 3: Linking the Parts</p> <p>5.2.1. Unit 4: Finishing Off</p> <p>5.2.1. Unit 5: The Right Kind of Language</p> <p>5.2.1. Unit 6: Visual Aids</p> <p>5.2.1. Reporting Change</p> <p>5.2.1. Unit 7: Body Language</p> <p>5.2.1. Unit 8: Questions Time</p> <p>5.2.1. Unit 9: Finishing Up</p> <p>5.2.1. Thuyết trình về kiến thức văn hóa, kinh tế, và con người Việt Nam và các nước Đông Nam Á (Culture, economics, people of Vietnam and Southeast Asean countries)</p>
5	THAM QUAN HỌC TẬP VÀ TRAO ĐỔI KINH NGHIỆM TRONG NƯỚC / NƯỚC NGOÀI	5.1. Chuyên đề 1	<p>Các nội dung dự kiến để đơn vị tham khảo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quan hệ phối hợp giữa chính quyền trung ương và địa phương. - Kỹ năng lãnh đạo trong xử lý khủng hoảng truyền thông tại địa phương. - Chính sách xử lý cán bộ, công chức dôi dư hậu tái cấu chính quyền địa phương. - Tìm hiểu một số chính sách của địa phương: kinh tế, văn hóa, du lịch, thu hút nhân tài, và các chính sách khác. - Việc xây dựng Chính phủ điện tử, Chính phủ số tại địa phương.

STT	Chương trình	Khung chuyên đề bồi dưỡng	Nội dung bồi dưỡng
		5.2 Chuyên đề 2	<ul style="list-style-type: none"> - Thực hiện các chỉ số đánh giá tại địa phương (các chỉ số cơ bản PCI, PAPI, PAR Index, SIPAS và DDCI). <p>Các nội dung dự kiến để đơn vị tham khảo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Học hỏi kinh nghiệm lãnh đạo và quản lý khu vực công. - Học hỏi kinh nghiệm quản lý người lao động có quốc tịch nước ngoài. - Học hỏi kinh nghiệm thu hút chuyên gia nước ngoài làm trong khu vực công. - Học hỏi kinh nghiệm thực tế qui hoạch phát triển một khu đô thị thông minh mới. - Học hỏi kinh nghiệm thực tế triển khai ứng dụng chính phủ số. - Học hỏi kinh nghiệm thực tế việc ứng dụng công nghệ trong việc cung cấp dịch vụ công. - Học hỏi kinh nghiệm thực tế việc triển khai một dự án hợp tác công tư trong việc cung cấp dịch vụ công ích và cơ sở hạ tầng. - Học hỏi kinh nghiệm thực tế triển khai chính sách hỗ trợ của chính phủ cho hoạt động đổi mới sáng tạo tại các doanh nghiệp. - Học hỏi kinh nghiệm thực tế triển khai chính sách hỗ trợ của chính phủ cho hoạt khởi nghiệp và doanh nghiệp khoa học công nghệ.