

GIÀO DỤC - NÀO TẠO VỚI PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

**MOẬT SỐ GIAI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG
NGUỒN NHÂN LỰC CHO HỆ THỐNG CHÍNH TRÒ
THANH PHỐ HOÀI CHÍ MINH**

TRƯỜNG THÙ HIỀN (*)

**I. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC
TRONG HỆ THỐNG CHÍNH TRÒ Ở THANH
PHỐ HOÀI CHÍ MINH**

1. Thực trạng về chất lượng

Tính đến cuối năm 2011, tổng số cán bộ công chức, viên chức của thành phố hiện có 107.245 người; trong đó có 49.663 người đạt trình độ cao đẳng, đại học trở lên, chiếm 46,3%. Cán bộ chủ chốt thuộc diện Thanh ủy quản lý là 902 người; trong đó 705 người đạt trình độ cao đẳng, đại học chiếm tỷ lệ 78%). Về trình độ chính trị, có 789 người đạt trình độ cao cấp của nhân chính trị, chiếm tỷ lệ 84%, còn lại khoảng 16% chưa đạt trình độ yêu cầu chính trị danh cho cán bộ chủ chốt ở thành phố.

Về trình độ quản lý hành chính Nhà nước, một bộ phận không nhỏ cán bộ công chức chưa nắm bắt trình độ năng lực thực hiện công tác quản lý (khảo sát 373 cán bộ thuộc diện Thanh ủy quản lý thì có 31% cán bộ nước ngoài qua đào tạo, bồi dưỡng về quản lý hành chính Nhà nước, trong đó có 4,8% đạt trình độ của nhân chính trị Nhà nước).

Về số người cán bộ công chức cấp cơ sở (phòng, xã, thôn, ấp), hầu hết đã qua đào tạo

trung cấp lý luận chính trị và trung cấp hành chính không nhìn chung vẫn chưa nắm bắt năng lực, trình độ nhập ồng yêu cầu cao của một số lãnh đạo công vụ và trí lực trung tâm về nhiều mặt của cán bộ, làm nản lòng cho Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, bị ảnh hưởng bởi nghiệp công nghiệp hoạt động của nhiều nước.

Theo báo cáo của Sở Nội Vụ TP. HCM, từ năm 2006 đến nay, mỗi năm TP. HCM chỉ ngân sách từ 13 đến 17 tỷ đồng để tổ chức đào tạo cho CBCC trong và ngoài nước hơn 30.000 người. Thế nhưng số người CBCC hiện mới chỉ nhập ồng nước hơn 30% yêu cầu và tiêu chuẩn về quản lý hành chính Nhà nước. Nếu biết, tỷ lệ CBCC không đủ trình độ nhất là ở cấp xã và phường còn cao hơn. Đây là một vấn đề cần rất lớn cho tiến trình cải cách hành chính theo hướng hiện đại, nhập ồng với yêu cầu công nghiệp hoạt động của thành phố và hội nhập quốc tế.

Với thực trạng chất lượng nêu trên đã cho thấy rằng, nhu cầu nâng cao năng lực trình độ chính trị - hành chính cho số người cán bộ công chức, viên chức của hệ thống chính trị thành phố là rất lớn. Do vậy, cần phải có những quyết sách, giải pháp đào tạo, bồi dưỡng cần có, nâng cao trình độ của cán bộ chất lượng nhập ồng yêu cầu của hệ thống chính trị thành phố trong thời gian tới.

2. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân

(*) PGS.TS. Hiệu trưởng Trường Cán bộ Thành phố Hoài Chí Minh

kinh tế trong niềm phấn Nam.

Ông Diệp Văn Sơn, chuyên viên lãnh vực cải cách hành chính cho biết: “Qua khảo sát thực trạng chất lượng nào ta nói người CBCC tại một số quận huyện và số ngành, cho thấy phần lớn CBCC hiện nay mà dù nào nói nào ta, bởi dòng về trình nào chuyên môn nghiệp vụ, song các một là rất thấp với thể nào ổng nói yêu cầu thực tế nhất ra. Trong khi nói khối lượng công việc cần giải quyết ngày càng nhiều và phức tạp, quai tại với áp lực cao. Nhiều CBCC cũ thể hiện, coi kinh nghiệm thực tiễn song lại thiếu các kỹ năng cần thiết trong môi trường tổ chức hành chính hiện nay”.

Về công trình nào ta bởi dòng cần bổ hiện nay chất lượng chừa cao, kém hiệu quả con mang nặng tính hình thức, chủ yếu vào niềm thi và bằng cấp quai nhiều.

3. Nguyên nhân của những hạn chế tồn tại

Một là công tác nào ta, bởi dòng cần bổ trong thời gian qua chừa gần kết với quy hoạch cần bổ chừa thực hiện nặng với chức danh, nói tổng cần nói nào ta, bởi dòng. Một số trường hợp thì nào ta không nặng với chức danh công việc, không nặng với tổng, công trình nào chừa tổng xing, chừa phụ hợp; một số phần cần bổ công chức, viên chức nào ta, bởi dòng những vấn đề về chuyên môn nghiệp vụ, không nói trình nào về vấn đề lý luận và giải quyết công việc thực tiễn.

Hai là việc nào ta cần bổ thể cần bổ công trình nào sau này học, cần bổ chuyên môn sau về tổng lãnh vực và cần bổ trong nguồn quy hoạch cho lâu dài con rất ít, chừa chủ yếu về nhân khẩu “hầu nào ta” là bổ trí sử dụng nên hiệu quả thực tiễn không cao.

Ba là thanh phố chừa hệ thống cơ sở nào ta, bởi dòng trình nào cao cấp, cũ nhân chính trò – hành chính – pháp lý về tôi chủ yếu nào ta, bởi dòng cho cần bổ thuộc hệ thống chính trò của mình. Lại nay, việc nào ta cần bổ chủ yếu cho công trình nào cao cấp, cũ nhân cho hệ thống chính trò thanh phố chủ yếu đưa vào Học viện

Chính trò – Hành chính Quốc gia Hoà Chí Minh với những lớp môi theo chuẩn rất ít hàng năm nên không thể nào ổng nói yêu cầu quản lý và phát triển của một đô thị lớn và năng động nhất nói. Theo số liệu thống kê những năm gần đây cho thấy, Thanh phố không chừa năng thiếu nói chuyên gia trong các ngành kinh tế khoa học kỹ thuật, thiếu công nhân kỹ thuật cao mà con thiếu cũ những cần bổ quản lý lãnh nào giới trong hệ thống chính trò các cấp. Đây chính là những trở ngại lớn trên con nói phát triển của Thanh phố hiện nay và trong tương lai. Vì thế Thanh phố Hoà Chí Minh cần rất cần một cơ sở nào ta, bởi dòng cần bổ lãnh nào, quản lý công trình nào cao cho riêng mình và công trình nào cho cả khu vực.

Bốn là hệ thống nào ta, bởi dòng thanh phố vẫn chừa thực sự nói môi toàn diện, nặng về lý thuyết, ít thực tiễn . . .); chất lượng nói người giáo viên chừa nào ổng yêu cầu môi của việc nào ta, bởi dòng cần bổ cho hệ thống chính trò (một số phần chừa công trình nào nào ổng yêu cầu, thiếu kiến thức thực tiễn . . .).

Năm là nội dung công trình nào ta, bởi dòng thiếu nền tảng và phong phú chừa gần với yêu cầu thực tế công việc của tổng loại chức danh cũ thể trong hệ thống chính trò và chừa theo kịp với nhu cầu luôn biến đổi, phát triển nhanh của xã hội. Chừa phải là nào ta, bởi dòng nói dung mà CBCC cần, môi chừa cung cấp những nói dung mà nhà trường nào con

II. MỘT SỞ GIAI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NÀO TA, BỞI DÒNG NGUỒN NHÂN LỰC CHO HỆ THỐNG CHÍNH TRÒ THANH PHỐ HOÀ CHÍ MINH

1. Công trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho hệ thống chính trò thanh phố trong giai đoạn 2011-2015 và những năm sau:

- Mục tiêu là nâng cao chất lượng nói người cần bổ trong hệ thống chính trò thanh phố Hoà Chí Minh, trước hết là nói người cần bổ lãnh nào, quản

lyu các cấp coi phẩm chất nào nào, năng lực, trình độ nắm vững chủ trương nông nghiệp, chính sách của Đảng, pháp luật Nhà nước nông nghiệp, coi năng lực giải quyết các vấn đề thực tiễn trong thời kỳ này mạnh công nghiệp hóa – hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế góp phần hoàn thành mục tiêu, nhiệm vụ xây dựng, bảo vệ phát triển thành phố đến năm 2015 và các giai đoạn tiếp theo.

- **Chất lượng** 100% cán bộ nông nghiệp, đổi mới các chức danh lãnh đạo, quản lý các tổ chức Đảng, chính quyền, đoàn thể chính trị - xã hội nhất trình độ lý luận chính trị, chuyên môn, ngoại ngữ tin học theo tiêu chuẩn quy định nội với từng loại chức danh; 100% cán bộ công chức, viên chức các cơ quan hành chính, non và sở nghiệp công lập tổ chức chuyên viên và tổng nông nghiệp trình độ nhất hoặc chuyên ngành, quản lý chuyên môn phù hợp với nhiệm vụ năng suất nhân; trình độ lý luận chính trị trung cấp trở lên, sử dụng thông thạo tin học trong công việc. Riêng nội với cán bộ công chức khối quản lý Nhà nước phải qua đào tạo trung cấp quản lý Nhà nước trở lên phù hợp với công việc nhất nhân.

Năm 2015, coi 100% cán bộ chủ chốt có đủ phẩm chất – xạ thù trấn (Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy; Chủ tịch. Phó Chủ tịch UBND; Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân; Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban Mặt trận tổ quốc; trường, phó các đoàn thể phường xạ thù trấn) dưới 50 tuổi coi trình độ nhất hoặc chuyên ngành cao cấp lý luận chính trị - hành chính (trong nội coi 50% cán bộ dưới 40 tuổi). Nội với công chức công tác chuyên môn ở phường, xạ thù trấn, trình độ trung cấp QLNN, trung cấp lý luận chính trị và chuyên môn ở trung cấp trở lên phù hợp với công việc nhất nhân.

2. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho hệ thống chính trị thành phố Hòa Chí Minh

2.1. Hoàn thiện, nội môi phương pháp, công trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên

chức.

Thứ nhất, nội môi về phương pháp đào tạo, bồi dưỡng và hoàn thiện nội dung công trình đào tạo. Nội môi cần nhất trong đào tạo, bồi dưỡng cần bộ công chức và viên chức lâu dài xây dựng phương pháp giảng dạy theo phương châm: lấy người học làm trung tâm và coi sự tham gia cao vào quá trình đào tạo (huy động kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm của các học viên, thu hút hội vào quá trình đào tạo và tổ chức hoạt động đào tạo cho họ). Nhờ vậy, người giảng viên sẽ chuyển từ vai trò chủ yếu giảng giải lý thuyết sang vai trò của người hướng dẫn, định hướng, gợi ý và tạo điều kiện cho quá trình hình thành và phát triển năng lực của các học viên (thông qua việc hướng dẫn quá trình học tập, tổng hợp và hệ thống hóa kiến thức mới và rèn luyện kỹ năng làm việc mới cho học viên). Nội này rất quan trọng trong xây dựng và phát triển năng lực cho cán bộ công chức và viên chức – những người sẽ tham gia giải quyết các tình huống thực tiễn trong quá trình thực thi công vụ.

Tích cực đổi mới phương pháp dạy học bằng việc chú trọng các phương pháp dạy học tích cực theo ba tiêu chí : (1) tăng cường tính chủ động của người học; (2) trang bị cách học, ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong dạy học; (3) đa dạng hóa các loại hình kiểm tra, đánh giá theo hướng nhất biến tính chính xác, khách quan, tiếp cận với phương thức kiểm tra, đánh giá theo hướng nhất biến tính chính xác, khách quan, tiếp cận với phương thức kiểm tra, đánh giá của các nước tiên tiến, tin học hóa hiện đại hóa các hoạt động dạy học. Áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001 vào trong toàn bộ hoạt động quản lý giáo dục đào tạo của Trường. Tập trung nội tố xây dựng Trung tâm Thông tin Thư viện coi này nội tài liệu cần thiết trong và ngoài nước liên quan hầu hết các lĩnh vực khoa học chủ yếu.

Tiếp tục nội môi, hoàn thiện các công trình đào tạo, bồi dưỡng theo hướng nâng cao chất

lỗi, giảm thời lỗi, chuỗi trình tính hiệu quả cải tiến nội dung và phương pháp giảng dạy, nghiên cứu, học tập. Tập trung xây dựng hệ thống các chương trình đào tạo, bồi dưỡng thông nhất: nội dung các bài học nội dung đào tạo, bồi dưỡng, bám sát mức tiêu, yêu cầu công tác của các bộ phận nào, quản lý cấp cơ sở nội dung môi trường học tập, bồi dưỡng theo hướng “cơ bản, thiết thực, gắn với thực tiễn”.

Do vậy, cần xây dựng phương pháp đào tạo nâng lên và phát triển nhân lực theo hướng tiếp cận mới trong quản lý và phát triển nguồn nhân lực gồm 03 bước: (1) xác định nội dung và yêu cầu công việc; (2) xác định các năng lực cần có cho công việc (kiến thức, kỹ năng, thái độ); và (3) tiến hành các hoạt động đào tạo và phát triển để nâng cao năng lực.

Phương pháp tiếp cận đào tạo này sẽ thành công nếu được áp dụng theo hướng linh hoạt và bao hàm nhiều chuyên đề với thời lượng ngắn và có thể thiết kế theo nhu cầu của cá nhân và các nhóm nội dung học viên.

Thứ hai, cần đánh giá các chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng; thực hiện các chương trình liên kết đào tạo, bồi dưỡng với các cơ sở giáo dục, đào tạo khác nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng. Bên cạnh những chương trình chính quy dài hạn, tập trung coi trọng các chương trình tại chỗ vừa làm, vừa học. Môi trường các chương trình ngắn hạn, bồi dưỡng các kỹ năng cụ thể theo yêu cầu của cơ sở nhà trường và theo nhu cầu xã hội. Phối hợp, liên kết với nhà học quốc gia Thanh phố Hồ Chí Minh, các học viên, các trường nhà học, cao đẳng trên địa bàn xây dựng chương trình nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng, thực hiện liên kết và liên thông trong đào tạo, bồi dưỡng các bộ công chức. Khuyến khích các cơ sở đào tạo của các Bộ ngành Trung ương, các tỉnh, thành phố đang trên địa bàn đang liên kết đào tạo trong nước hoặc liên kết với các trường đại học ngoài nước tại địa bàn Thanh phố để phối hợp đào tạo với hiệu quả

2.2. Hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng theo nội dung, quy hoạch, tiêu chuẩn chức danh và theo nhu cầu ưu các cơ quan, đơn vị, nhà trường; chuỗi bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng mới cho các bộ phận nào, quản lý cơ sở và giải pháp quan trọng trong thực hiện chất lượng đào tạo, bồi dưỡng các bộ phận nào mới.

Hệ thống chính trị thành phố đang “chuyển mình” mạnh mẽ với những nội dung mới các cơ bản để nâng cao chất lượng các bộ công chức và nội công vụ. Nội dung 25 của Luật công chức (2010) quy định: “đào tạo và bồi dưỡng các bộ công chức phải căn cứ vào tiêu chuẩn, chức danh, chức năng nhiệm vụ và phù hợp với quy hoạch công vụ”. Đây là yêu cầu phải nội dung công tác đào tạo và bồi dưỡng theo nội dung trình độ công chức nghiệp vụ, chức danh, nhu cầu thực tiễn của từng cơ quan, đơn vị, chuỗi bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng mới cho nội dung các bộ công chức thực thi công vụ, cụ thể

- Nội dung công chức hành chính: tổ chức bồi dưỡng những kiến thức quy định theo tiêu chuẩn cho công chức các ngạch: công sở, chuyên viên, chuyên viên chính. Công chức hành chính trình độ kỹ năng nghiệp vụ theo yêu cầu công vụ và có khả năng hoàn thành công việc chất lượng công tác xã hội giao; trình độ kiến thức về văn hóa công tác xã hội và nhà nước công vụ cho công chức các ngạch. Bồi dưỡng nghiệp vụ công tác tổ chức Nhà nước, kỹ năng lãnh đạo – quản lý kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế nghiệp vụ quản lý đời sống, nghiệp vụ nhà thầu, thị trường - khen thưởng, tiền lương - đãi ngộ và ngoại ngữ. . . cho các bộ phận nào, quản lý và công chức chuyên môn cấp Sở - ngành, quản lý - chuyên viên tổng hợp.

- Nội dung các bộ công chức quản lý, chuyên (cấp chuyên) và phương pháp, xã hội (cấp xã). Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng trình độ kiến thức quản lý Nhà nước và trình độ chuyên môn nghiệp vụ theo tiêu chuẩn quy định cho công chức và các bộ chuyên trách cấp xã. Đào tạo bồi dưỡng theo

chức danh cho lãnh đạo cấp huyện, cấp xã bao gồm: Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp huyện; Chủ tịch, Phó Chủ tịch hội đồng nhân dân xã, thị trấn và Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban Nhân dân phường, xã, thị trấn.

- Nội dung nội dung Hội đồng nhân dân thành phố và nội dung Hội đồng nhân dân xã, thị trấn, tập trung bồi dưỡng về kiến thức quản lý Nhà nước và vai trò chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, kỹ năng hoạt động cho hội đồng nhân dân Thành phố và nội dung Hội đồng nhân dân xã, thị trấn nhiệm kỳ 2011 – 2016 theo chương trình, nội dung bồi dưỡng của Trung ương và văn bản, bổ sung một số nội dung mang tính đặc thù hoạt động tại địa phương của hội đồng cấp khác nhau.

Nhờ vậy, các nội dung nêu trên cần phải nỗ lực nâng cao, bồi dưỡng theo nhu cầu thực tiễn, theo nền tảng của các cơ quan, đơn vị, địa phương và cơ sở tham nhũng, xét duyệt của cơ quan chức năng nên hạn chế nên một thập nhất việc cũ kỹ hoặc không phù hợp với chuyên ngành nâng cao, bồi dưỡng, không nên có nội dung quy định, không có trình độ tổng cộng nên có thể tham khảo, tiếp thu kiến thức. Nhiều quan trọng là phải chú trọng thêm các kỹ năng, các kiến thức, cách thức giải quyết công việc theo các phương pháp mới cho những người tài nghiệp chuyên môn.

2.3. Xây dựng nội dung bồi dưỡng quản lý giảng viên nữ về số lượng, cơ cấu nhân lực và lòng tận tâm nghề nghiệp, trình độ chuyên môn cao, phong cách giảng dạy và quản lý tiến tiến.

Hệ thống cơ sở nâng cao, bồi dưỡng cho cán bộ thuộc hệ thống chính trị Thành phố cần chú trọng xây dựng kế hoạch nâng cao bồi dưỡng nội dung giảng viên chuẩn bị cho 5 – 10 năm tới... Nên hướng đến năm 2020 là năm 100% nội dung giảng viên đạt thực số chuyên ngành trình độ. Muốn vậy, phải thực hiện nâng cao các giải pháp cụ thể sau:

Một là hàng năm phải tiến hành rà soát lại kế hoạch nâng cao nên sớm nữa thì nâng cao, kế hoạch nâng cao nội dung ngoài những cần bổ sung nội dung

vấn đề trong giảng dạy và nghiên cứu.

Hai là môi trường lớp bồi dưỡng phương pháp dạy học tích cực, phương pháp nghiên cứu khoa học cho giảng viên trẻ cần bổ sung học trẻ

Ba là tạo điều kiện cho các cán bộ giảng viên trẻ đi thực tế ngoài phòng và cơ sở (ngăn chặn hoặc dài hạn) nên tham gia thực tế tham gia nghiên cứu giải quyết các vấn đề thực tiễn, bồi dưỡng, hữu ích ngoài phòng nên có nội dung kinh nghiệm thực tiễn nên áp dụng, văn bản và công tác giảng dạy, nghiên cứu.

Bốn là áp dụng chế độ đãi ngộ giảng dạy, trình độ khoa học nội dung giảng viên trẻ Quy định thanh trách nhiệm, chế độ, mức tiêu chuẩn nâng cao, bồi dưỡng, kèm cấp cán bộ giảng viên trẻ nội dung tổng hợp, phong cách và năng lực một trong những chế độ thi đua trong ngành giáo dục kết 06 tháng, cuối năm.

Năm là cơ chế chính sách thu hút những người có trình độ năng lực về các cơ sở nâng cao trong hệ thống chính trị Thành phố công tác hoặc tham gia nghiên cứu giảng dạy với chế độ thanh giảng.

Sáu là xây dựng các chế độ chính sách đãi ngộ cho cán bộ giảng viên thuộc hệ thống cơ sở nâng cao cán bộ cho hệ thống chính trị Thành phố ngoài nâng, tổng cộng với những công hiến và chất lượng, năng lực của nội dung này. Nếu có những vấn đề về chính sách, chế độ chưa phù hợp vì quy định của pháp luật, cần có những kiến nghị, nên xuất kịp thời với cơ quan nhà nước có thẩm quyền nên bổ sung, sửa đổi, hoàn thiện.

2.4. Xây dựng Trường cán bộ thanh trường Nữ học Chính trị – Hành chính Thành phố Hồ Chí Minh.

Trong công cuộc đổi mới và sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, thành phố Hồ Chí Minh nên có cơ sở giáo dục đào tạo cho vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, vì nằm trong công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phải nâng cao trình độ trung tâm lớn về nhiều mặt của Việt Nam và khu vực Đông Nam Á phải huy động vai trò vùng kinh tế trọng điểm, tạo sức lan tỏa, giúp các thành phố khác cùng phát triển.

Nếu có thể làm tốt trong trách này, Thành phố Hà Nội cần phải có một nguồn nhân lực dồi dào về mặt số lượng, tinh nhuệ về mặt chất lượng. Với dân số trên 8 triệu dân và gần 11 vạn cán bộ công chức, viên chức thuộc 2.180 đơn vị hành chính sở nghiệp, nhu cầu đào tạo bồi dưỡng nhân lực cần chú trọng trình độ cao cho hệ thống chính trị các cấp là rất lớn.

Theo TS. Nguyễn Khắc Hưng, Trường nhóm Đối tác môi trường CCHC Thành phố “Trong những năm tới, nhu cầu nâng cao năng lực đội ngũ CBCC thành phố đang trở nên rất cấp bách. Do quá trình hội nhập kinh tế và xã hội diễn ra nhanh chóng nên hội trong một thời gian ngắn, TP phải chuẩn bị đội ngũ CBCC có chất lượng cao trên mỗi lãnh vực. Trong nội cần chú trọng đội ngũ CBCC có phương pháp tự duy chiến lược, có phương pháp tiếp cận khoa học và năng lực thực tiễn trong quản lý lãnh đạo, có sở năng lực và tính chuyên nghiệp cao”.

Việc thành lập trường Nữ học Chính trị - Hành chính trên địa bàn Thành phố Hà Nội sẽ có ảnh hưởng quan trọng với triển vọng phát triển của Thành phố trong giai đoạn 2011 – 2020 cũng như trong giai đoạn tiếp theo, thể hiện rõ ở những năm sau này:

Một là tạo thế chủ động cho Thành phố cho việc hoạch định và phát triển nguồn nhân lực trình độ cao cho hệ thống chính trị các cấp.

Hai là đáp ứng một cách kịp thời và sát hợp

hơn nữa nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nhân lực cần bộ công chức trình độ cao của Thành phố trong thời kỳ mới; góp phần chuẩn hóa trình độ lý luận chính trị, quản lý hành chính Nhà nước cho cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp.

Ba là cung cấp một giải pháp cô bản, hiện hữu về thời gian 2 trong 6 chương trình đào tạo nhân lực thông qua trong Nữ học Chính trị Thành phố lần IX; Chương trình cải cách hành chính và Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực (trong nội có chương trình nhanh Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho hệ thống chính trị).

Bốn là chia sẻ giảm bớt gánh nặng của Học viên chính trị – Hành chính Quốc gia Thành phố Hà Nội trong việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý cho Thành phố tiết kiệm một chi phí đào tạo cho các lớp Cử nhân chính trị – Hành chính do một nước tình trạng tốt xa, tăng một hiệu quả kinh tế trong giáo dục, đào tạo.

Như vậy, Nữ học Chính trị – Hành chính Thành phố Hà Nội Thành phố Hà Nội chắc chắn sẽ là nguồn năng lực mạnh mẽ góp phần thực hiện “đào tạo” Thành phố Hà Nội tăng tốc độ khu vực kinh tế trong những năm phía Nam chuyển đổi nhanh trên lộ trình thực hiện các mục tiêu trong chiến lược phát triển kinh tế – xã hội của thời kỳ mới./.

