

**ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ**



KHAMVONGSA THIPPHAKHAN

**GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO
NGUỒN NHÂN LỰC CHO KHO BẠC ATTAPEU,
NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO**

**TÓM TẮT ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP
THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH
Mã số: 8340301**

Đà Nẵng - Năm 2024

Công trình được hoàn thành tại
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ, ĐHQĐHN

Người hướng dẫn: T.S Bùi Trung Hiệp

Phản biện 1: TS. Lê Thị Bích Ngọc
Phản biện 2: PGS.TS Lê Quang Hiếu

Đề án tốt nghiệp sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm Đề án tốt nghiệp Thạc sĩ Quản trị Kinh doanh họp tại Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng vào ngày 04 tháng 01 năm 2025

Có thể tìm hiểu luận văn tại:
- Thư viện trường Đại học Kinh tế, ĐHQĐHN

Mở đầu

1. Lý do chọn đề tài đề án

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cạnh tranh khốc liệt, con người đã trở thành tài sản quý giá nhất của tổ chức, đặc biệt là tại Kho Bạc Tĩnh. Việc hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực trở thành nhu cầu thiết yếu để đảm bảo phát triển bền vững. Nhân lực chất lượng cao không chỉ giúp tổ chức đạt mục tiêu mà còn nâng cao khả năng cạnh tranh. Tuy nhiên, Kho Bạc Tĩnh đang đối mặt với nhiều thách thức, như thiếu hụt lao động tay nghề cao và sự không đồng bộ giữa kỹ năng cần thiết và năng lực hiện có. Để khắc phục, cần triển khai chiến lược đào tạo toàn diện, xác định nhu cầu đào tạo, áp dụng phương pháp đào tạo đa dạng và tạo điều kiện thuận lợi cho nhân viên. Đánh giá hiệu quả sau đào tạo cũng rất quan trọng để cải thiện các chương trình. Việc đầu tư vào đào tạo nhân lực không chỉ là lựa chọn mà là yêu cầu bắt buộc trong môi trường cạnh tranh. Do đó, đề tài "Giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực cho Kho Bạc Tĩnh Attapeu, Lào" sẽ là hướng nghiên cứu cho đề án thạc sĩ chuyên ngành quản trị kinh doanh của tác giả.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài đề án

- Công trình nghiên cứu ở Việt Nam

Mai Quốc Chánh (1999), với nghiên cứu về “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH”. Nghiên cứu này đề cập đến vai trò của chất lượng nguồn nhân lực, đồng thời đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam dựa trên các tiêu chí cụ thể như tình trạng sức khỏe, trình độ học vấn phổ thông và trình độ chuyên môn kỹ thuật. Từ những đánh giá này, tác giả đã đề xuất một số phương hướng và giải pháp nhằm nâng cao

chất lượng nguồn nhân lực trong giai đoạn công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước [15].

Phan Văn Kha (2007), với “*Đào tạo và sử dụng nhân lực trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*”, cuốn sách chuyên khảo này nghiên cứu lý luận và thực tiễn về mối quan hệ giữa đào tạo và sử dụng nhân lực trong bối cảnh nền kinh tế thị trường hiện nay ở Việt Nam. Tác giả phân tích thực trạng mối quan hệ giữa đào tạo và sử dụng nhân lực trình độ trung cấp chuyên nghiệp, đồng thời rút ra bài học từ kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới. Dựa trên những phân tích đó, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác đào tạo và sử dụng nhân lực ở các cấp trình độ [19].

Đỗ Minh Cương và Mạc Văn Tiến đồng chủ biên (2004) tài liệu “*Phát triển lao động kỹ thuật ở Việt Nam- lý luận và thực tiễn*”. Ngoài việc nghiên cứu kỹ lưỡng để tìm ra các giải pháp phát triển lao động kỹ thuật tại Việt Nam, nhóm tác giả cũng trình bày các khái niệm về nguồn nhân lực ở cả hai cấp độ vĩ mô và vi mô. Đồng thời, tác giả chia sẻ kinh nghiệm đào tạo và phát triển lao động kỹ thuật từ một số quốc gia như Đông Nam Á, Trung Quốc, Nhật Bản và Mỹ [16].

Lê Thị Mỹ Linh (2009) “*Phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế*”, luận án Tiến sĩ, Đại học Kinh tế quốc dân. Trong nghiên cứu, tác giả chỉ ra rằng các doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV) là động lực chính cho sự phát triển kinh tế, nhưng thường gặp nhiều khó khăn trong việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng. Luận án phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực, bao gồm chính sách đào tạo, môi trường làm việc và khả năng thu hút nhân

tài. Nghiên cứu nhấn mạnh tầm quan trọng của việc xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực bền vững, nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh của DNNVV, từ đó góp phần vào sự phát triển kinh tế chung của đất nước trong thời kỳ hội nhập [22].

Đình Văn Toàn (2010) “*Phát triển nguồn nhân lực tại tập đoàn điện lực Việt Nam*”, luận án Tiến sỹ, Đại học Kinh tế quốc dân. Luận án chỉ ra rằng, để Tập đoàn Điện lực Việt Nam (EVN) phát triển bền vững, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố then chốt. Tác giả phân tích các thách thức mà EVN đang đối mặt, bao gồm sự thiếu hụt nhân lực chất lượng cao, sự cạnh tranh gay gắt trong ngành và yêu cầu ngày càng cao về công nghệ. Luận án đề xuất các giải pháp cụ thể như cải thiện chế độ đãi ngộ, nâng cao chương trình đào tạo và phát triển nghề nghiệp, nhằm không chỉ thu hút mà còn giữ chân nhân tài. Qua đó, Đình Văn Toàn khẳng định tầm quan trọng của nguồn nhân lực trong việc thực hiện mục tiêu phát triển bền vững của EVN và đảm bảo an ninh năng lượng quốc gia [20].

Phan Thùy Chi (2008) “*Đào tạo nhân lực của các trường đại học khối Kinh tế Việt Nam thông qua các chương trình hợp tác đào tạo quốc tế*”, nghiên cứu này tập trung vào việc cải thiện chất lượng đào tạo nhân lực tại các trường đại học kinh tế thông qua các chương trình hợp tác quốc tế. Luận án nhấn mạnh rằng, trong bối cảnh toàn cầu hóa, việc hợp tác với các tổ chức giáo dục quốc tế không chỉ giúp nâng cao chất lượng giảng dạy mà còn mở rộng cơ hội cho sinh viên tiếp cận với tri thức và kỹ năng hiện đại. Tác giả phân tích những lợi ích từ các chương trình này, như việc cập nhật chương trình học, phương pháp giảng dạy tiên tiến và tạo ra môi trường học tập đa văn hóa. Đồng thời, Phan Thùy Chi cũng chỉ ra những thách thức mà các trường đại học phải đối mặt, như sự thiếu hụt nguồn lực

và sự cần thiết phải cải cách hệ thống quản lý giáo dục. Qua đó, luận án đề xuất các giải pháp nhằm tối ưu hóa hiệu quả của các chương trình hợp tác này, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho nền kinh tế.

Dalyvan Khútavang với bài viết “*Yêu cầu trong việc đào tạo cán bộ, công chức chủ chốt trong cơ quan hành chính trong thời kỳ mới*”, số 6/2010, tạp chí Alunmai (tạp chí Lý thuyết và thực tiễn của Đảng Nhân dân cách mạng Lào). Nghiên cứu nhấn mạnh tầm quan trọng của việc nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ trong bối cảnh chuyển biến mạnh mẽ của xã hội và kinh tế. Tác giả phân tích các yêu cầu cần thiết như kiến thức chuyên môn vững vàng, khả năng lãnh đạo và tư duy đổi mới. Bên cạnh đó, Khútavang đề xuất các phương pháp đào tạo hiện đại, nhấn mạnh việc kết hợp lý thuyết với thực tiễn, nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu quản lý hiện đại và nâng cao hiệu quả hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước [3].

Thoongchan Phetbounmy với nghiên cứu “*Quan tâm đặc biệt đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng thế hệ cán bộ, công chức trong tương lai*”, số tháng 5/2011, tạp chí Alunmai. Nghiên cứu nhấn mạnh tầm quan trọng của việc chuẩn bị nguồn nhân lực chất lượng cho nền hành chính. Tác giả chỉ ra rằng, trong bối cảnh thay đổi nhanh chóng của xã hội và yêu cầu ngày càng cao từ công chúng, việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ là vô cùng cần thiết. Phetbounmy đề xuất các chiến lược đào tạo hiện đại, chú trọng đến việc phát triển kỹ năng mềm và tư duy sáng tạo, nhằm đảm bảo rằng đội ngũ cán bộ, công chức có thể đáp ứng tốt nhất những thách thức của tương lai.

Ngoài các công trình nghiên cứu đã đề cập, còn rất nhiều nghiên cứu khác liên quan đến công tác đào tạo nhân lực. Tuy nhiên,

những công trình này chủ yếu chỉ tập trung vào một khía cạnh nhỏ trong công tác đào tạo nguồn nhân lực, trong phạm vi của kho bạc tỉnh Attapeu mà đề tài đang xem xét thì chưa có công trình nào được thực hiện. Các bài viết và công trình nghiên cứu từ cả tác giả Việt Nam và Lào đã đề cập đến nhiều khía cạnh khác nhau của công tác đào tạo nguồn nhân lực. Những nghiên cứu này đã đóng góp đáng kể về mặt lý luận và đưa ra nhiều giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức, đặc biệt là theo vị trí việc làm.

3. Mục đích và nhiệm vụ của đề án

Mục đích:

Đề tài phân tích, đánh giá những ưu điểm, tồn tại trong công tác hoàn thiện đào tạo nguồn nhân lực kho bạc tỉnh Atapeu, từ đó đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực kho bạc tỉnh Attapeu góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của kho bạc tỉnh Atapeu.

Nhiệm vụ nghiên cứu:

- Đề án cần làm rõ một số vấn đề lý luận về giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực trong khu vực công.

- Phân tích thực trạng hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực đào tạo nguồn nhân lực của kho bạc tỉnh Atapeu đề ra một số giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực kho bạc tỉnh Atapeu, nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề án

Đối tượng nghiên cứu:

Đối tượng nghiên cứu của đề án là công tác hoàn thiện đào tạo nguồn nhân lực kho bạc tỉnh Attapeu, nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào.

Phạm vi nghiên cứu:

- Phạm vi về thời gian: Từ năm 2021 đến nay.
- Phạm vi về không gian: Tại kho bạc tỉnh Attapeu, nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào.

5. Phương pháp nghiên cứu của đề án

Phương pháp nghiên cứu tài liệu: Tham khảo và kế thừa các lý luận trong giáo trình, luận văn, văn bản liên quan đến hoàn thiện công tác đào tạo công chức. Nghiên cứu và xác định những vấn đề cần giải quyết.

Phương pháp thống kê: Tổng hợp, phân tích các số liệu về nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực kho bạc tỉnh Attapeu

Phương pháp tổng hợp: Tổng hợp các số liệu, tài liệu sơ cấp, thứ cấp về vấn đề hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực kho bạc tỉnh Attapeu

Phương pháp điều tra khảo sát: Tác giả sử dụng báo cáo kết quả cuộc họp đánh giá chất lượng đào tạo nguồn nhân lực kho bạc tỉnh Attapeu, giai đoạn 5 năm từ năm 2021 -2024. Cuộc họp đánh giá chất lượng công chức đó đã có 250 đối tượng tham gia, trong đó có 150 người dân (các chính quyền cơ sở như: Chi bộ cơ sở Đảng) và 25 công chức (người có chức danh tại kho bạc tỉnh Attapeu để đánh giá chất lượng công chức bằng phiếu khảo sát đánh giá của cấp trên đã đề ra, để có thêm dữ liệu phân tích thực trạng, cũng như đề xuất giải pháp.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề án

- Đề án là tài liệu tham khảo cho việc nghiên cứu công tác hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực nói chung và cho đội ngũ cán bộ, công chức ở Lào nói riêng.

7. Kết cấu của đề án

Luận văn được kết cấu phần Mở đầu, Kết luận và 3 chương:

CHƯƠNG 1:
CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG
TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN Ở KHO BẠC NHÀ NƯỚC
CẤP TỈNH, NƯỚC CHDCND LÀO

1.1. Những vấn đề chung về giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Kho bạc Nhà nước cấp tỉnh

1.1.1. Một số khái niệm có liên quan

1.1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực

Thuật ngữ "nguồn nhân lực" xuất hiện lần đầu tiên vào đầu những năm 80 của thế kỷ XX, đánh dấu sự chuyển đổi căn bản trong phương thức quản lý. Thay vì đặt tổ chức lên hàng đầu một cách cứng nhắc, mô hình quản lý hiện đại tập trung vào con người, coi nhân viên là trung tâm.

Xét trên tầm vĩ mô của nền kinh tế, theo Nguyễn Văn Điềm & Nguyễn Ngọc Quận (2007), nguồn nhân lực được định nghĩa là nguồn lực của con người có khả năng tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội. Nguồn lực này được biểu hiện qua số lượng và chất lượng tại một thời điểm nhất định [19].

Trần Xuân Cầu & Mai Quốc Chánh (2007) cho rằng nguồn nhân lực được hiểu là sức mạnh tiềm ẩn của dân cư, phản ánh khả năng huy động họ tham gia vào quá trình sản xuất của cải vật chất và tinh thần cho xã hội, cả trong hiện tại lẫn tương lai. Sức mạnh này được thể hiện qua các yếu tố như số lượng, chất lượng và cơ cấu dân số, với sự chú trọng đặc biệt đến số lượng và chất lượng của những cá nhân có khả năng tham gia vào nền sản xuất xã hội [17].

Như vậy, nguồn nhân lực là một yếu tố quan trọng, đóng vai trò then chốt trong việc thực hiện các mục tiêu và hoạt động của tổ chức. Việc quản lý và phát triển nguồn nhân lực một cách hiệu quả

là yếu tố quyết định sự thành công của tổ chức.

1.1.1.2. Khái niệm đào tạo nguồn nhân lực

- Khái niệm đào tạo

Theo Từ điển tiếng Việt 2008, "đào tạo" được định nghĩa là "làm cho trở thành người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định". Nói cách khác, đào tạo là quá trình truyền đạt kiến thức mới để nâng cao trình độ [23].

Nghị định số 18/2010/NĐ-CP của Chính phủ nước CHDCND Lào về đào tạo, bồi dưỡng công chức khẳng định: "Đào tạo là quá trình truyền thụ, tiếp nhận có hệ thống những tri thức, kỹ năng theo quy định của từng cấp học, ngành học" [6].

Đối với công tác đào tạo nguồn nhân lực, công tác này hướng đến mục tiêu nhằm nâng cao năng lực và hiệu quả công việc của người lao động, từ đó góp phần hoàn thành các mục tiêu của tổ chức. Trong đó, nội dung đào tạo bao gồm các chương trình đào tạo về chuyên môn, kỹ năng, phẩm chất cá nhân, công nghệ, quản lý, v.v., phù hợp với yêu cầu công việc. Các phương pháp đào tạo có thể được thực hiện thông qua các hình thức như đào tạo tại chỗ, đào tạo ngoài, tự học, chia sẻ kinh nghiệm, v.v. Với đối tượng là tất cả cán bộ, nhân viên trong tổ chức, từ nhân viên mới tuyển dụng đến cán bộ quản lý.

Như vậy từ những phân tích luận giải ở trên ta rút được khái niệm đào tạo nguồn nhân lực là một hoạt động quan trọng góp phần phát triển nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu của tổ chức. Đây là một quá trình liên tục, bởi nhu cầu của công việc và yêu cầu về năng lực của người lao động luôn thay đổi theo thời gian.

1.1.1.3. Khái niệm giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực ở Kho bạc nhà nước cấp tỉnh

Giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Kho bạc cấp tỉnh được hiểu là những phương hướng và biện pháp cụ thể nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, từ đó góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của cơ quan này. Khái niệm này không chỉ bao gồm việc xác định rõ mục tiêu đào tạo mà còn đề cập đến việc xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với yêu cầu thực tiễn của ngành tài chính, đặc biệt là trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế và sự phát triển nhanh chóng của công nghệ.

Việc thường xuyên đánh giá chất lượng đào tạo và hiệu quả công việc của cán bộ, công chức sau đào tạo cũng là một yếu tố then chốt. Các kết quả đánh giá này sẽ giúp điều chỉnh và cải tiến chương trình đào tạo, đảm bảo rằng nguồn nhân lực được phát triển một cách đồng bộ và đáp ứng tốt nhất các yêu cầu của Kho bạc cấp tỉnh, từ đó nâng cao hiệu quả quản lý tài chính và ngân sách nhà nước.

Qua phân tích luận giải ở trên tác giả rút được khái niệm như sau: giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Kho bạc cấp tỉnh là một quá trình liên tục và toàn diện, bao gồm việc đánh giá nhu cầu, thiết kế chương trình đa dạng, chú trọng kỹ năng mềm, khuyến khích lãnh đạo và đánh giá hiệu quả. Những giải pháp này sẽ giúp xây dựng một đội ngũ cán bộ công chức có năng lực, trách nhiệm và tận tâm phục vụ, góp phần nâng cao chất lượng công tác quản lý nhà nước.

1.1.2. Đặc điểm đào tạo nguồn nhân lực tại Kho bạc nhà nước cấp tỉnh

Một là, Chuyên môn hóa cao

Hai là, Kết hợp giữa lý thuyết và thực hành

Ba là, Đào tạo linh hoạt và ứng dụng công nghệ
 Bốn là, Đánh giá hiệu quả và phát triển cá nhân
 Năm là, Đào tạo theo định hướng chiến lược
 Sáu là, Tạo môi trường học tập tích cực
 Bảy là, Đào tạo theo nhu cầu thực tế

1.1.3. Vai trò của giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Kho bạc Nhà nước cấp tỉnh

Trước hết, giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo giúp xác định rõ nhu cầu đào tạo dựa trên yêu cầu thực tiễn. Kho bạc Nhà nước cấp tỉnh cần thực hiện các khảo sát và đánh giá định kỳ để nắm bắt được những thiếu hụt về kỹ năng và kiến thức trong đội ngũ cán bộ

Hơn nữa, giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo cũng cần chú trọng đến việc kết hợp giữa lý thuyết và thực hành. Việc tổ chức các khóa đào tạo lý thuyết cần đi đôi với các hoạt động thực hành, giúp cán bộ có cơ hội áp dụng kiến thức vào thực tiễn.

Bên cạnh đó, việc ứng dụng công nghệ thông tin trong đào tạo cũng là một giải pháp quan trọng. Công nghệ số đang ngày càng trở thành một phần không thể thiếu trong quá trình đào tạo.

Giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo cũng cần chú trọng đến việc phát triển kỹ năng mềm cho cán bộ.

Thêm vào đó, giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo cần hướng đến việc đánh giá hiệu quả sau đào tạo. Các Kho bạc Nhà nước cấp tỉnh nên thực hiện các cuộc khảo sát, thu thập ý kiến phản hồi từ cán bộ sau mỗi khóa đào tạo để đánh giá tính khả thi và hiệu quả của chương trình. Điều này không chỉ giúp cải thiện chất lượng đào tạo mà còn tạo ra cơ hội cho cán bộ đóng góp ý

kiến, từ đó nâng cao cảm giác được tham gia và trách nhiệm trong quá trình học tập.

Ngoài ra, việc tạo ra một môi trường học tập tích cực cũng là một giải pháp quan trọng trong công tác đào tạo. Nhà lãnh đạo và các cấp quản lý cần khuyến khích sự sáng tạo, đổi mới và tinh thần học hỏi của cán bộ, từ đó hình thành một văn hóa học tập suốt đời trong tổ chức. Khi cán bộ cảm thấy được đầu tư và phát triển, họ sẽ có xu hướng gắn bó lâu dài với tổ chức, từ đó tạo ra một đội ngũ nhân lực ổn định, có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi trong môi trường làm việc.

Cuối cùng, việc hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Kho bạc Nhà nước cấp tỉnh cần phải được thực hiện một cách liên tục và đồng bộ. Đào tạo không chỉ là một hoạt động đơn lẻ mà là một quá trình liên tục, đòi hỏi sự cam kết từ cả tổ chức và cá nhân. Việc thường xuyên đánh giá và cập nhật các chương trình đào tạo sẽ giúp đảm bảo rằng cán bộ luôn được trang bị kiến thức và kỹ năng mới nhất, phù hợp với sự phát triển của ngành và nhu cầu xã hội.

1.2. Nội dung giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Kho bạc Nhà nước cấp tỉnh

1.2.1. Đánh giá nhu cầu và xây dựng chương trình đào tạo phù hợp

Việc xác định nhu cầu đào tạo trong khu vực công là bước đầu tiên quan trọng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Các cơ quan nhà nước cần tiến hành khảo sát hệ thống để đánh giá năng lực hiện tại của cán bộ công chức, qua đó nhận diện điểm mạnh và thiếu sót trong kỹ năng và kiến thức. Nghiên cứu này giúp xác định các lĩnh vực ưu tiên đào tạo, sử dụng các phương

pháp như phỏng vấn, bảng hỏi và họp nhóm để thu thập ý kiến từ cán bộ công chức.

Sau đánh giá, cần xây dựng chương trình đào tạo phù hợp, đáp ứng cả yêu cầu công việc hiện tại và xu hướng phát triển tương lai, đặc biệt trong các lĩnh vực như công nghệ thông tin và kỹ năng lãnh đạo. Chương trình cần bao gồm cả kiến thức chuyên môn và kỹ năng mềm như giao tiếp và làm việc nhóm, nhằm cải thiện hiệu suất cá nhân và tập thể.

Ngoài ra, sự tham gia của chuyên gia trong thiết kế chương trình sẽ tạo ra môi trường học tập tích cực, khuyến khích trao đổi và học hỏi. Cuối cùng, việc đánh giá hiệu quả chương trình sau triển khai là cần thiết để đảm bảo nó đáp ứng nhu cầu thực tiễn và mang lại giá trị cho cán bộ công chức.

1.2.2. Tăng cường phương pháp đào tạo thực tiễn

Một nhược điểm lớn trong công tác đào tạo hiện nay là chương trình giảng dạy chủ yếu thiên về lý thuyết, dẫn đến sự thiếu hụt khả năng ứng dụng kiến thức vào thực tế. Để khắc phục, cần phát triển các phương pháp đào tạo thực tiễn, như tổ chức thực tập tại cơ quan nhà nước hoặc doanh nghiệp, giúp cán bộ công chức áp dụng lý thuyết và hiểu quy trình làm việc.

Ngoài ra, hội thảo chuyên đề mời chuyên gia chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn cũng là một phương pháp hữu ích, giúp cán bộ công chức nắm bắt xu hướng mới và kỹ năng cần thiết. Các khóa học trực tuyến kết hợp thực hành ngày càng phổ biến, yêu cầu có phần thực hành rõ ràng để nâng cao hiệu quả. Cuối cùng, tạo môi trường học tập khuyến khích tương tác và chia sẻ kinh nghiệm giữa các cán bộ công chức là rất quan trọng.

1.2.3. Tạo động lực và khuyến khích cán bộ tham gia đào tạo

Để nâng cao hiệu quả công tác đào tạo trong khu vực công, cần xây dựng chính sách đãi ngộ hợp lý cho cán bộ công chức. Chính sách này không chỉ bao gồm khen thưởng cho những người tham gia khóa học mà còn tạo cơ hội thăng tiến cho những ai tích cực học tập, từ đó khuyến khích nâng cao trình độ chuyên môn.

Bên cạnh đó, việc tạo môi trường làm việc khuyến khích học hỏi và chia sẻ kiến thức giữa đồng nghiệp cũng rất quan trọng. Một môi trường tích cực giúp cán bộ công chức tự tin tham gia các hoạt động đào tạo và phát triển kỹ năng. Các buổi họp nhóm, hội thảo và hoạt động ngoại khóa là cơ hội để trao đổi kinh nghiệm.

Ngoài ra, công nhận và ghi nhận nỗ lực tham gia đào tạo cũng cần thiết. Các hình thức khen thưởng như giấy khen, phần thưởng tài chính hay cơ hội tham gia khóa học nâng cao sẽ tạo động lực cho cán bộ công chức. Khi thấy sự nỗ lực của mình được công nhận, họ sẽ tích cực tham gia hơn.

1.2.4. Đánh giá hiệu quả sau đào tạo

1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Kho bạc Nhà nước cấp tỉnh

1.3.1. Chính sách và quy định của Nhà nước ảnh hưởng đến giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Kho bạc Nhà nước cấp tỉnh

1.3.2. Nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động ảnh hưởng đến giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Kho bạc Nhà nước cấp tỉnh

1.3.4. Cơ sở vật chất và trang thiết bị

1.3.5. Động lực và tinh thần làm việc của nhân viên

1.3.6. Công nghệ thông tin và chuyển đổi số

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHO KHO BẠC TỈNH ATTAPEU, NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

2.1. Tổng quan về kho bạc tỉnh Attapeu, nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của kho bạc tỉnh Attapeu, nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào

Thời kỳ sơ khai (trước 1975)

Trước khi Lào trở thành nước Cộng hòa dân chủ nhân dân vào năm 1975, hoạt động quản lý tài chính công ở Attapeu còn rất đơn giản và chưa được quy định rõ ràng.

Thời kỳ chuyển đổi (1975 - 1990)

Sau năm 1975, với sự thành lập nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào, hệ thống tài chính công được xây dựng và từng bước hoàn thiện. Tỉnh Attapeu cũng được thành lập kho bạc trực thuộc Bộ Tài chính, đánh dấu bước ngoặt quan trọng trong việc quản lý nguồn ngân sách địa phương.

Thời kỳ phát triển (từ 1990 đến nay)

Bước vào những năm 1990, kho bạc tỉnh Attapeu ngày càng được đầu tư và hiện đại hóa, phản ánh sự chuyển mình của nền tài chính công trong bối cảnh hội nhập và phát triển.

2.1.2. Cơ cấu tổ chức của Kho bạc tỉnh Attapeu

Cơ cấu tổ chức của Kho bạc tỉnh Attapeu được thiết kế nhằm đảm bảo sự lãnh đạo thống nhất và phân công trách nhiệm rõ ràng trong việc quản lý tài chính công.

Kho bạc cũng bao gồm các phòng, ban chức năng, mỗi phòng có nhiệm vụ riêng biệt nhưng đều hướng tới mục tiêu chung là quản lý tài chính nhà nước hiệu quả.

Tổng thể, cơ cấu tổ chức của Kho bạc tỉnh Attapeu không chỉ đảm bảo sự lãnh đạo hiệu quả mà còn phát huy vai trò của các tổ chức đoàn thể, tạo điều kiện cho sự phát triển bền vững và minh bạch trong hoạt động tài chính công.

2.1.3. Chức năng nhiệm vụ của kho bạc nhà nước tỉnh Attapeu

Kho bạc tỉnh Attapeu, theo Quyết định số 62/QĐ của Bộ Tài chính ban hành ngày 12/2/2009, được tổ chức trực thuộc Kho bạc Nhà nước và có tư cách pháp nhân, con dấu riêng. Kho bạc có quyền hạn mở tài khoản tại Chi nhánh Ngân hàng Nhà nước Lào và các ngân hàng thương mại để thực hiện giao dịch thanh toán theo quy định pháp luật.

Kho bạc tỉnh Attapeu thực hiện một loạt nhiệm vụ quan trọng, bao gồm chỉ đạo, hướng dẫn và kiểm tra các Kho bạc Nhà nước cấp huyện trong việc thực hiện các hoạt động nghiệp vụ theo chế độ quy định. Một trong những nhiệm vụ chính là quản lý nguồn thu, chi ngân sách nhà nước, bao gồm tổ chức thu nộp, quản lý và sử dụng ngân sách theo quy định, cũng như hạch toán, theo dõi và báo cáo tình hình thu, chi ngân sách.

Bên cạnh đó, Kho bạc còn có trách nhiệm quản lý vốn và tài sản công thuộc phạm vi quản lý, tổ chức huy động và sử dụng các khoản vốn đầu tư công.

2.2. Thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Kho bạc tỉnh Attapeu

2.2.1. Cơ cấu nguồn nhân lực Kho bạc tỉnh Attapeu

2.2.2. Kết quả công tác của công chức tại Kho bạc tỉnh Attapeu

Việc thu thập thông tin để phân tích kết quả công tác của công chức tại Kho bạc tỉnh Attapeu được thực hiện qua việc thu thập tài liệu hiện có của Kho bạc. Từ những dữ liệu thu thập được, học viên tiến hành tổng hợp, đánh giá kết quả công tác của công chức ở Kho bạc.

Kết quả công việc là minh chứng cho năng lực và thành tích của công chức trong suốt một năm. Kho bạc tỉnh Attapeu xếp loại công chức dựa trên tiêu chí đánh giá công chức được quy định trong Luật công chức. Kết quả xếp loại này sẽ là cơ sở để xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tế của Kho bạc.

2.3. Đánh giá công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Kho bạc tỉnh Attapeu

Công tác đào tạo bồi dưỡng công chức ở Kho bạc tỉnh Attapeu được coi là một trong những yếu tố trọng tâm của chương trình tổng thể cải cách hành chính tại Kho bạc tỉnh Attapeu. Việc đầu tư vào đào tạo bồi dưỡng công chức Kho bạc tỉnh Attapeu không chỉ giúp nâng cao chất lượng và năng lực của công chức Kho bạc tỉnh Attapeu, mà còn có tác động trực tiếp và lâu dài đến quá trình cải cách hành chính và chất lượng công vụ cung cấp cho công dân và tổ chức.

Hiện nay, Kho bạc tỉnh Attapeu có quy trình các bước để triển khai công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức như sau: xác định nhu cầu đào tạo; lập kế hoạch và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo; kiểm tra và giám sát công tác đào tạo; đánh giá công tác đào tạo.

2.3.1. Xác định nhu cầu đào tạo tại Kho bạc tỉnh Attapeu

Hiện nay, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức của Kho bạc tỉnh Attapeu hàng năm là rất lớn với mục tiêu không chỉ để nâng cao chuyên môn cho cán bộ mà còn để đáp ứng yêu cầu công việc ngày càng phức tạp và phục vụ nhu cầu nhân dân.

Phòng Tổ chức cán bộ của Kho bạc gửi văn bản đến các Phòng của Kho bạc để rà soát nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng công chức. Sau đó, Phòng Tổ chức cán bộ phân bổ ngân sách, chỉ tiêu và nội dung đào tạo cho các đơn vị. Để xác định nhu cầu bồi dưỡng một cách chính xác hơn, Phòng Tổ chức cán bộ sẽ dựa trên các yếu tố như: thời điểm tuyển dụng, kiến thức chuyên môn, kỹ năng làm việc và bố trí nhân sự. Các hình thức đào tạo, bồi dưỡng có thể bao gồm: khóa học, hội thảo, bồi dưỡng trực tuyến và nhiều hình thức khác.

Dựa trên khảo sát nhu cầu đào tạo bồi dưỡng với đội ngũ công chức tại Kho bạc tỉnh Attapeu, kết quả thu được như sau:

2.3.2. Lập kế hoạch và tổ chức đào tạo tại Kho bạc tỉnh Attapeu

Căn cứ vào Kế hoạch triển khai đề án "Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng cán bộ, công chức Kho bạc tỉnh Attapeu giai đoạn 2022-2025 và định hướng đến năm 2030", chính quyền tỉnh Attapeu xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ công chức Kho bạc tỉnh Attapeu. Đây là một kế hoạch toàn diện nhằm nâng cao chất lượng công chức thông qua các hoạt động tập huấn, bồi dưỡng, với sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan, đơn vị liên quan.

2.3.4. Đánh giá công tác đào tạo tại Kho bạc tỉnh Attapeu

Nhằm đánh giá khách quan về kết quả của công tác đào tạo, việc lấy nhận xét của chính những người học là điều rất quan trọng và đảm bảo tính chính xác về chất lượng đào tạo. Đồng thời,

cần lấy ý kiến của các lãnh đạo, quản lý các Công chức Kho bạc tỉnh Attapeu đó, bởi họ là những người trực tiếp hưởng lợi từ kết quả đào tạo, bồi dưỡng nhân lực.

2.3.3. Những vấn đề đặt ra đối với đào tạo nguồn nhân lực tại Kho bạc tỉnh Attapeu, nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào

Một là, Chất lượng đào tạo một trong những vấn đề cốt lõi trong đào tạo nguồn nhân lực tại kho bạc là chất lượng của các chương trình đào tạo hiện có.

Hai là, đội ngũ giảng viên, vấn đề thứ hai liên quan đến đội ngũ giảng viên. Ba là, kinh phí đào tạo một yếu tố quan trọng khác ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực là nguồn kinh phí dành cho hoạt động đào tạo.

Bốn là, sự phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức trong việc đào tạo nguồn nhân lực cũng là một vấn đề cần được giải quyết. Để cải thiện vấn đề này, cần thiết lập các cơ chế phối hợp chặt chẽ hơn giữa kho bạc và các cơ sở đào tạo.

Năm là, Áp lực công việc tại kho bạc cũng là một vấn đề đáng lưu ý. Cán bộ kho bạc thường phải đối mặt với khối lượng công việc lớn và áp lực thời gian. Để giải quyết vấn đề này, cần có sự điều chỉnh trong cách thức tổ chức công việc tại kho bạc. Sáu là, chính sách khuyến khích cuối cùng, việc thiếu các chính sách khuyến khích và hỗ trợ cho cán bộ tham gia đào tạo cũng là một vấn đề cần giải quyết. Để khắc phục vấn đề này, cần xây dựng các chính sách đãi ngộ hợp lý cho cán bộ tham gia đào tạo.

CHƯƠNG 3:

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TẠI KHO BẠC TỈNH ATTAPEU, NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

3.1. Phương hướng hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực của kho bạc tỉnh Attapeu, nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào

Bên cạnh đó, kho bạc nên tăng cường hợp tác với các tổ chức quốc tế, các trường đại học và viện nghiên cứu uy tín để tổ chức các chương trình đào tạo chất lượng cao. Để tạo động lực cho nhân viên tham gia đào tạo, kho bạc cũng cần xây dựng cơ chế khuyến khích rõ ràng. Một yếu tố quan trọng khác là việc đánh giá hiệu quả của các chương trình đào tạo. Ngoài ra, việc tạo ra một môi trường học tập thân thiện và khuyến khích sự chủ động của nhân viên là rất cần thiết. Cuối cùng, để công tác đào tạo nguồn nhân lực đạt hiệu quả cao, kho bạc cũng cần chú trọng đến việc cập nhật thường xuyên các chương trình đào tạo phù hợp với sự thay đổi của chính sách và quy định trong lĩnh vực tài chính công.

3.2. Một số giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực cho kho bạc tỉnh Attapeu, nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào

3.2.1. Xây dựng kế hoạch đào tạo chi tiết cho công tác đào tạo nguồn nhân lực cho kho bạc tỉnh Attapeu

Để nâng cao hiệu quả công tác quản lý và phát triển nguồn nhân lực tại kho bạc tỉnh Attapeu, việc xây dựng một kế hoạch đào tạo chi tiết là vô cùng cần thiết. Đầu tiên, quá trình đánh giá nhu cầu đào tạo sẽ được tiến hành thông qua các cuộc khảo sát cụ thể nhằm xác định nhu cầu đào tạo của từng bộ phận trong kho bạc.

Sau khi thu thập dữ liệu từ khảo sát, bước tiếp theo là lập kế hoạch đào tạo hàng năm.

Bên cạnh đó, việc đào tạo các kỹ năng mềm cũng sẽ được chú trọng. Trong bối cảnh môi trường làm việc ngày càng phức tạp và yêu cầu cao về giao tiếp, quản lý thời gian, và làm việc nhóm, các khóa học về kỹ năng mềm sẽ giúp cán bộ nhân viên phát triển toàn diện hơn.

Kế hoạch đào tạo cũng sẽ được thiết kế linh hoạt, có thể điều chỉnh theo phản hồi từ các bộ phận và diễn biến thực tế.

3.2.2. Tăng cường hợp tác với tổ chức quốc tế cho công tác đào tạo nguồn nhân lực cho kho bạc tỉnh Attapeu

Việc tăng cường hợp tác với các tổ chức quốc tế trong công tác đào tạo nguồn nhân lực cho kho bạc tỉnh Attapeu là một bước đi chiến lược nhằm nâng cao năng lực và hiệu quả làm việc của đội ngũ cán bộ nhân viên.

Hợp tác này có thể được thực hiện thông qua nhiều hình thức, như tổ chức các khóa đào tạo, hội thảo chuyên đề, hoặc chương trình trao đổi học tập.

Ngoài ra, sự hợp tác này còn giúp nâng cao uy tín của kho bạc tỉnh trong mắt cộng đồng quốc tế, cơ hội cho các cán bộ nhân viên tham gia vào các dự án lớn và quan trọng.

3.2.3. Phát triển kỹ năng mềm cho công tác đào tạo nguồn nhân lực cho kho bạc tỉnh Attapeu

Phát triển kỹ năng mềm cho công tác đào tạo nguồn nhân lực tại kho bạc tỉnh Attapeu đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả làm việc và khả năng thích ứng của cán bộ nhân viên trong bối cảnh ngày càng cạnh tranh và phức tạp. Để phát triển kỹ năng mềm, kho bạc tỉnh cần xây dựng một chương trình đào tạo đa dạng và linh hoạt, bao gồm các khóa học, hội thảo, và các buổi thực hành.

Ngoài ra, việc khuyến khích môi trường làm việc cởi mở và hỗ trợ lẫn nhau cũng rất quan trọng trong việc phát triển kỹ năng mềm.

Cuối cùng, việc đánh giá hiệu quả của các chương trình đào tạo kỹ năng mềm là cần thiết để đảm bảo rằng những kiến thức và kỹ năng đã được áp dụng vào thực tế công việc.

3.2.4. Khuyến khích và tạo động lực cho nhân viên ở kho bạc tỉnh Attapeu

Khuyến khích và tạo động lực cho nhân viên ở kho bạc tỉnh Attapeu là một yếu tố thiết yếu để nâng cao hiệu quả công việc và tạo ra một môi trường làm việc tích cực.

Bên cạnh đó, tạo ra một môi trường làm việc thân thiện và hỗ trợ lẫn nhau cũng là một yếu tố quan trọng.

Đồng thời, việc cung cấp cơ hội phát triển nghề nghiệp cũng là một cách hiệu quả để khuyến khích nhân viên.

Thêm vào đó, việc lắng nghe ý kiến và phản hồi từ nhân viên cũng rất quan trọng.

Cuối cùng, việc thường xuyên tổ chức các buổi đánh giá và phản hồi về hiệu suất làm việc sẽ giúp nhân viên hiểu rõ hơn về mục tiêu của tổ chức cũng như sự đóng góp của họ.

3.2.5. Đánh giá và cải tiến chương trình đào tạo nguồn nhân lực cho kho bạc tỉnh Attapeu

Một yếu tố quan trọng khác trong quá trình cải tiến chương trình đào tạo là việc cập nhật kiến thức mới nhất trong lĩnh vực tài chính công.

Bên cạnh việc cải tiến nội dung, phương pháp giảng dạy cũng cần được xem xét. Cuối cùng, để chương trình đào tạo thực sự hiệu quả, cần có hệ thống theo dõi và đánh giá liên tục.

3.2.6. Tạo môi trường học tập tích cực công tác đào tạo nguồn nhân lực cho kho bạc tỉnh Attapeu

Đầu tiên, việc thiết kế không gian học tập thân thiện và sáng tạo là rất cần thiết. Thứ hai, khuyến khích sự tham gia và trao đổi ý kiến giữa các nhân viên là yếu tố quan trọng để tạo ra môi trường học tập tích cực.

Ngoài ra, việc cung cấp các nguồn tài liệu học tập phong phú và đa dạng cũng rất cần thiết. Kho bạc nên tạo điều kiện cho nhân viên tiếp cận với sách, bài báo, video hướng dẫn và các khóa học trực tuyến. Cuối cùng, việc công nhận và khen thưởng những nỗ lực học tập của nhân viên cũng là một cách hiệu quả để tạo động lực.

3.2.7. Cập nhật kiến thức thường xuyên cho công chức ở kho bạc tỉnh Attapeu

Cập nhật kiến thức thường xuyên cho công chức ở kho bạc tỉnh Attapeu là một nhiệm vụ thiết yếu nhằm đảm bảo rằng cán bộ nhân viên luôn nắm bắt được những thông tin mới nhất và các quy định trong lĩnh vực tài chính công. Trong bối cảnh ngành tài chính đang thay đổi nhanh chóng với những chính sách, quy định mới, việc duy trì và nâng cao trình độ chuyên môn cho công chức là rất quan trọng. Đầu tiên, kho bạc cần thiết lập một kế hoạch đào tạo thường xuyên, bao gồm các khóa học, hội thảo, và buổi tọa đàm về các chủ đề liên quan đến ngân sách, kế toán công, và quản lý tài chính. Các khóa học này có thể được tổ chức theo định kỳ hàng quý hoặc hàng năm, giúp công chức cập nhật kịp thời những kiến thức mới và thực tiễn tốt nhất trong ngành.

Bên cạnh đó, việc khuyến khích công chức tham gia các khóa học trực tuyến và các chương trình đào tạo từ xa cũng là một phương án hiệu quả. Nhờ vào sự phát triển của công nghệ thông tin,

công chức có thể dễ dàng tiếp cận các tài liệu học tập và khóa học do các tổ chức trong nước và quốc tế cung cấp. Điều này không chỉ giúp họ bổ sung kiến thức mà còn tạo cơ hội để học hỏi từ các chuyên gia hàng đầu. Hơn nữa, việc tạo ra một hệ thống chia sẻ thông tin và kinh nghiệm giữa các công chức cũng rất quan trọng. Kho bạc có thể tổ chức các buổi chia sẻ kinh nghiệm, nơi mà công chức có thể trình bày những bài học, thực tiễn tốt và những thách thức mà họ gặp phải trong công việc. Điều này không chỉ giúp nâng cao kiến thức chung mà còn xây dựng một văn hóa học hỏi lẫn nhau trong tổ chức.

3.3. Lộ trình và nguồn lực thực hiện giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực cho kho bạc tỉnh Attapeu, nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và phát triển kinh tế, việc đào tạo nguồn nhân lực đóng vai trò then chốt trong việc nâng cao năng lực quản lý tài chính công. Lộ Trình 2024 - 2030

Mục tiêu và Định hướng

Chiến lược đào tạo

Nguồn lực thực hiện

Nguồn nhân lực

Tài chính

Hợp tác và liên kết

Giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo

Xây dựng chương trình đào tạo

Đánh giá và cải tiến

KẾT LUẬN

Trong bối cảnh phát triển kinh tế và xã hội không ngừng biến đổi, công tác đào tạo nguồn nhân lực cho kho bạc tỉnh Attapeu, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào càng trở nên cấp thiết. Đề án "Giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực" đã đề xuất một loạt các giải pháp cụ thể nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, từ việc đánh giá nhu cầu đào tạo đến việc cải tiến chương trình học và phát triển kỹ năng mềm cho cán bộ nhân viên.

Các giải pháp như tăng cường hợp tác với các tổ chức quốc tế, tạo môi trường học tập tích cực, và cập nhật kiến thức thường xuyên không chỉ giúp nâng cao trình độ chuyên môn mà còn khuyến khích sự sáng tạo và chủ động trong công việc. Điều này sẽ tạo ra một đội ngũ nhân lực chất lượng, đáp ứng tốt nhất các yêu cầu của kho bạc trong thời kỳ mới.

Ngoài ra, việc xây dựng một hệ thống đánh giá hiệu quả đào tạo sẽ đảm bảo rằng các chương trình thực sự mang lại giá trị và đáp ứng nhu cầu phát triển của tổ chức. Qua đó, kho bạc tỉnh Attapeu không chỉ nâng cao năng lực quản lý tài chính công mà còn góp phần củng cố niềm tin của người dân vào sự minh bạch và hiệu quả của hệ thống tài chính nhà nước.

Hy vọng rằng những giải pháp đề xuất trong đề án này sẽ được triển khai một cách đồng bộ và hiệu quả, góp phần đưa công tác đào tạo nguồn nhân lực của kho bạc tỉnh Attapeu lên một tầm cao mới, phục vụ cho sự phát triển bền vững của tỉnh và đất nước.