

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP CƠ SỞ Ở TỈNH KHÁNH HÒA

Hoàng Ngọc Đạo
Trường Chính trị tỉnh Khánh Hòa

Tóm tắt: Thời gian qua, tỉnh Khánh Hòa đã ban hành nhiều quyết sách quan trọng, hiệu quả nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực công tác, chất lượng và hiệu quả làm việc cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, trong đó chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng một cách nghiêm túc, hiệu quả đối với cán bộ, công chức cấp cơ sở, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ qua từng giai đoạn xây dựng và phát triển tỉnh Khánh Hòa. Đặc biệt để thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TW ngày 28/1/2022 của Bộ Chính trị về xây dựng, phát triển tỉnh Khánh Hòa đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

Từ khoá: Đào tạo; bồi dưỡng; cán bộ; công chức; nâng cao chất lượng; tỉnh Khánh Hòa.

SOLUTIONS TO IMPROVE THE QUALITY OF TRAINING AND FOSTERING OF GRASSROOTS CADRES AND CIVIL SERVANTS IN KHANH HOA PROVINCE

Hoang Ngoc Dao
Khanh Hoa Provincial School of Politics

Abstract: In recent times, Khanh Hoa province has issued many important and effective policies to improve the professional qualifications, working capacity, quality and efficiency of the staff, civil servants and public employees, focusing on serious and effective training and fostering for grassroots cadres and civil servants, meeting the requirements of each stage of construction and development of Khanh Hoa province. Especially to implement Resolution No. 09-NQ/TW dated January 28, 2022 of the Politburo on construction and development of Khanh Hoa province to 2030, with a vision to 2045.

Keywords: Training; fostering; cadres; civil servants; quality improvement; Khanh Hoa province.

Nhận bài: 22/03/2025

Phản biện: 20/04/2025

Duyệt đăng: 24/04/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong giai đoạn 2015 – 2023, tỉnh Khánh Hòa đã triển khai các chương trình, kế hoạch, đề án đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng toàn diện nguồn nhân lực Tỉnh, đặc biệt là chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức, viên chức được thực hiện kịp thời theo các mục tiêu, chỉ tiêu đào tạo, bồi dưỡng đề ra; đồng thời, đưa ra những giải pháp rõ ràng, cụ thể làm căn cứ để triển khai các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng trong cả giai đoạn.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

Để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) theo đúng định hướng, đạt được mục tiêu đề ra, tỉnh Khánh Hòa đã bám sát chủ trương của Đảng, quy định pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng; đồng thời chủ động nghiên cứu, thể chế hóa thông qua việc xây dựng các chương trình, kế hoạch, đề án, chính sách, chế độ liên quan.

- *Giai đoạn 2015-2020:*

Triển khai thực hiện Quyết định số 1374/QĐ-TTg ngày 12/8/2011 của Thủ tướng Chính phủ về

việc phê duyệt Kế hoạch Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2011 – 2015 (trong đó có đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã) [1], căn cứ tình hình thực tế tại tỉnh Khánh Hòa, ngày 23/4/2012 Tỉnh ủy đã ban hành Nghị quyết số 14-NQ/TU về chương trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2012 – 2015 và định hướng đến năm 2020 [2]; Hội đồng nhân dân (HĐND) Tỉnh đã ban hành Nghị quyết số 06/NQ-HĐND ngày 29/5/2012 về chương trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2012 – 2015 và định hướng đến năm 2020 [3]; Ủy ban nhân dân tỉnh Khánh Hòa đã ban hành Quyết định số 3397A/QĐ-UBND ngày 14/12/2011 về Kế hoạch Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2011 – 2015 [4]. Nghị quyết số 07/2017/NQ-HĐND ngày 07 tháng 7 năm 2017 về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của quy định chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức, viên chức, xây dựng nguồn cán bộ quy hoạch dự bị dài hạn và thu hút nhân tài trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa.

- *Giai đoạn 2021-2025:*

Ngày 11/01/2021, Tỉnh ủy đã ban hành Nghị quyết số 21-NQ/TU về chương trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2021 – 2025 [5]; Nghị quyết số 04/NQ-HĐND ngày 15/01/2021 của Hội

đồng nhân dân tỉnh về Chương trình phát triển nguồn nhân lực tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2021-2025 [6]; UBND tỉnh Khánh Hòa đã ban hành Quyết định số 1719/QĐ-UBND ngày 24/6/2021 về Kế hoạch triển khai Chương trình phát triển nguồn nhân lực tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2021-2025 [7].

2.2. Kết quả đạt được về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

2.2.1. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa (tính đến 31/12/2015)

- Về số lượng cán bộ, công chức cấp xã: Số lượng cán bộ công chức cấp xã tỉnh Khánh Hòa chiếm tỷ lệ (52,55%) cao hơn so với số lượng công chức chuyên môn (47,45%) và có sự phân bổ không đều giữa các huyện, thị và thành phố, trong đó: thị xã Ninh Hòa và thành phố Nha Trang có tỷ lệ cán bộ công chức cao nhất chiếm lần lượt

20,32% và 18,81% tổng số cán bộ công chức toàn tỉnh (Bảng 1).

- Về chất lượng cán bộ, công chức cấp xã: Số lượng cán bộ công chức cấp xã tỉnh Khánh Hòa có trình độ Trung cấp chiếm tỷ lệ cao nhất, chiếm 45,87%, tiếp đến là tỷ lệ CBCC có trình độ đại học chiếm 33,41% và thấp nhất là tỷ lệ CBCC có trình độ tiến sĩ và thạc sĩ chỉ chiếm lần lượt là 0,0% và 0,11%; và có sự khác nhau về tỷ lệ chất lượng CBCC giữa các huyện, thị và thành phố, cụ thể: tại thành phố Nha Trang số lượng CBCC có trình độ đại học chiếm tỷ lệ cao nhất, chiếm 47,17%, các huyện thị, thành phố còn lại có số lượng CBCC có trình độ Trung cấp chiếm tỷ lệ cao nhất và lần lượt: thành phố Cam Ranh 50,34%, huyện Diên Khánh 51,30%, thị xã Ninh Hòa 47,83%, huyện Cam Lâm 47,42%, huyện Trường Sa 45,45%, huyện Vạn Ninh 45,13%, huyện Khánh Vĩnh 43,56%, huyện Khánh Sơn 43,13%.

Bảng 1. Số lượng, chất lượng CBCC cấp xã tỉnh Khánh Hòa tính đến 31/12/2015

Số thứ tự	Tên Đơn vị	Số lượng/chức vụ, chức danh			Trong đó						
		Tổng số CBCC	Trong đó		Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Sơ cấp	Chưa qua đào tạo
			Cán bộ cấp xã	Công chức chuyên môn							
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	TP. Nha Trang	513	276	237	0	2	242	37	201	11	0
2	TP. Cam Ranh	290	156	134	0	0	82	36	146	5	0
3	TX. Ninh Hòa	554	287	267	0	0	154	51	265	19	0
4	H. Vạn Ninh	277	139	138	0	1	102	23	125	8	0
5	H. Diên Khánh	386	197	189	0	0	131	29	198	5	0
6	H. Cam Lâm	291	151	140	0	0	102	23	138	11	0
7	H. Khánh Vĩnh	264	143	121	0	0	63	19	115	17	0
8	H. Khánh Sơn	141	84	57	0	0	32	6	58	10	0
9	H. Trường Sa	11	0	11	0	0	3	3	5	0	0
TỔNG CỘNG		2.727	1.433	1.294	0	3	911	227	1.251	86	0

2.2.2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa (tính đến 31/12/2022)

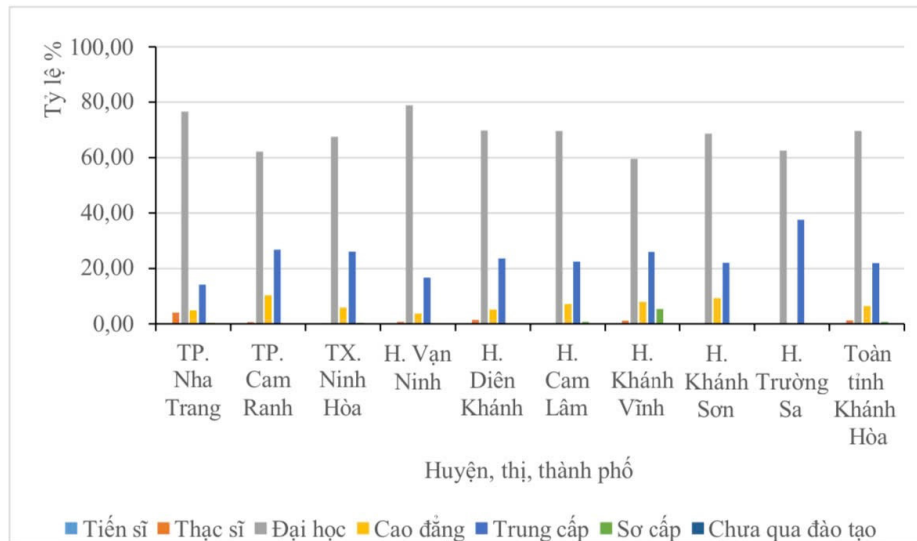
- Về số lượng cán bộ công chức cấp xã: số lượng cán bộ công chức cấp xã tỉnh Khánh Hòa tính đến 31/12/2022 chiếm tỷ lệ (53,55%) cao hơn so với số lượng công chức chuyên môn (46,45%) và có sự phân bổ không đều giữa các huyện, thị và thành phố, trong đó: thị xã Ninh Hòa và thành

phố Nha Trang có tỷ lệ cán bộ công chức cao nhất chiếm lần lượt 19,86% và 19,56% tổng số cán bộ công chức toàn tỉnh (Bảng 2).

- Về chất lượng cán bộ công chức cấp xã: Số lượng cán bộ công chức cấp xã tỉnh Khánh Hòa có trình độ Đại học chiếm tỷ lệ cao nhất, chiếm 69,64% và khá đều giữa các huyện thị, thành phố; và thấp nhất là tỷ lệ CBCC có trình độ tiến sĩ và thạc sĩ chỉ chiếm lần lượt là 0,0% và 1,28% (Bảng 2, Hình 3).

Bảng 2. Số lượng, chất lượng CBCC cấp xã tỉnh Khánh Hòa tính đến 31/12/2022

Số thứ tự	Tên Đơn vị	Số lượng/chức vụ, chức danh			Trong đó						
		Tổng số CBCC	Trong đó		Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Sơ cấp	Chưa qua đào tạo
			Cán bộ cấp xã	Công chức chuyên môn							
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	TP. Nha Trang	518	276	242	0	21	397	25	73	2	0
2	TP. Cam Ranh	299	163	136	0	2	186	31	80	0	0
3	TX. Ninh Hòa	526	287	239	0	1	355	31	137	2	0
4	H. Vạn Ninh	270	140	130	0	2	213	10	45	0	0
5	H. Diên Khánh	348	182	166	0	5	243	18	82	0	0
6	H. Cam Lâm	267	148	119	0	0	186	19	60	2	0
7	H. Khánh Vĩnh	262	142	120	0	3	156	21	68	14	0
8	H. Khánh Sơn	150	80	70	0	0	103	14	33	0	0
9	H. Trường Sa	8	0	8	0	0	5	0	3	0	0
TỔNG CỘNG		2,648	1,418	1,230	0	34	1,844	169	581	20	0



Hình 3. Tỷ lệ chất lượng CBCC cấp xã tỉnh Khánh Hòa tính đến 31/12/2022

2.3. Đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2015 – 2022

- Về chất lượng cán bộ công chức cấp xã: số lượng cán bộ công chức cấp xã tỉnh Khánh Hòa có trình độ trên đại học và đại học năm 2022 (chiếm lần lượt 1,28% và 69,64%) có chiều hướng gia tăng so với năm 2015 (chiếm lần lượt 0,12% và 36,76%), tăng gấp 10,6 lần đối trình độ trên đại học và gấp 1,89 lần đối với trình độ đại học; ngược lại, số lượng CBCC có trình độ cao đẳng, trung cấp, sơ cấp năm 2022 (chiếm lần lượt 6,38%, 21,94%, 0,76%) có chiều hướng giảm so với năm 2015 (chiếm lần lượt 9,16%, 50,48%, 3,47%), giảm 0,7 lần đối với trình độ Cao đẳng, 0,43 lần đối với trình độ Trung cấp, 0,22 lần so với trình độ Sơ cấp.

Bên cạnh những kết quả đạt được vẫn còn một số hạn chế, khó khăn nhất định, như: “Công tác quy hoạch cán bộ còn thiếu tính liên thông giữa các ngành, các địa phương, chưa đảm bảo phương châm “động” và “mở”; chưa kịp thời kiện toàn cán bộ lãnh đạo ở một số cơ quan, đơn vị; một số nơi chưa quan tâm đúng mức công tác cán bộ nữ, cán bộ trẻ; công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa kết hợp chặt chẽ giữa lý luận với thực tiễn” [8]. Đồng thời Nghị quyết số 09-NQ/TW của Bộ Chính trị, ngày 28 tháng 01 năm 2022 về xây dựng, phát triển tỉnh Khánh Hòa đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, cũng đánh giá: “Chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao

chưa đáp ứng được yêu cầu”[9].

2.4. Một số giải pháp tiếp tục được nghiên cứu và triển khai trong thời gian tới

Thứ nhất, tiếp tục hoàn thiện thể chế, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

Tiếp tục ban hành Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Khánh Hòa bảo đảm cụ thể hóa các quy định của pháp luật về chế độ đào tạo, bồi dưỡng gắn với tình hình thực tiễn tại tỉnh; đồng thời, tiếp tục rà soát các quy định về tiêu chuẩn, điều kiện cán bộ lãnh đạo, quản lý phù hợp với các quy định về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức... Cụ thể hóa, tập trung triển khai Kế hoạch của tỉnh về thực hiện Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, trong đó tiếp tục rà soát, xác định ngành, lĩnh vực trọng điểm, ưu tiên và các chỉ tiêu thu hút nhân tài cụ thể trong từng giai đoạn.

Thứ hai, tăng cường trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị, địa phương và trách nhiệm của cán bộ, công chức, viên chức trong công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Trên cơ sở rà soát tiêu chuẩn, điều kiện của cán bộ, công chức, viên chức, nhu cầu phát triển nguồn nhân lực, các cơ quan, đơn vị, địa phương xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hằng năm, giai đoạn bảo đảm sát với nhu cầu thực tế; chọn, cử và khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý tham gia các lớp đào

tạo, bồi dưỡng bảo đảm đáp ứng tiêu chuẩn ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức, tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý và vị trí việc làm theo quy định để nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác; bố trí, tạo điều kiện cho cán bộ, công chức, viên chức tham gia đầy đủ chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Thực hiện đầy đủ, đúng quy định chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức được cử tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng theo quy định. Bên cạnh đó, cần khuyến khích và đề cao tinh thần học và tự học của mỗi cán bộ, công chức, viên chức; làm rõ trách nhiệm, quyền lợi của cán bộ, công chức, viên chức khi tham gia vào các khóa đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ ba, xây dựng đội ngũ giảng viên, giảng viên thỉnh giảng.

Xây dựng, phát triển đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ, có phẩm chất đạo đức, có phương pháp giảng dạy hiện đại. Tiếp tục triển khai thực hiện có hiệu quả về chính sách hỗ trợ đào tạo sau đại học và nghiên cứu sinh đối với viên chức Trường Chính trị tỉnh Khánh Hòa, giai đoạn 2022 – 2030 để tiến tới xây dựng Trường Chính trị tỉnh Khánh Hòa đạt chuẩn mức I và mức II theo Quy định số 11-QĐ/TW ngày 19/5/2021 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về Trường Chính trị chuẩn.

Chú trọng xây dựng đội ngũ giảng viên thỉnh giảng, báo cáo viên là các lãnh đạo, nguyên lãnh đạo tỉnh, lãnh đạo các sở, ban, ngành có chuyên môn sâu, nhiều kinh nghiệm; các học giả, chuyên gia các bộ, ngành trung ương, giảng viên một số trường đại học, học viện tham gia giảng dạy, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng.

Thứ tư, xây dựng chương trình, tài liệu bồi dưỡng và đa dạng hóa hình thức đào tạo, bồi dưỡng.

Chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần chú trọng xây dựng căn cứ vào yêu cầu của vị trí việc làm, trang bị những kiến thức, kỹ năng cần thiết của vị trí việc làm, giúp cán bộ, công chức, viên chức sau khi tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng có thể ứng dụng, triển khai tốt công việc đang đảm nhận, nâng cao năng suất lao động, hiệu quả công việc. Các sở, ban, ngành phụ trách lĩnh vực chủ động phối hợp với các cơ sở đào tạo, các chuyên gia có kinh nghiệm xây dựng các chương

trình bồi dưỡng mang tính thực tế, ứng dụng cao, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng theo nhu cầu của ngành, lĩnh vực.

Thứ năm, chú trọng nguồn lực, kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Đa dạng hóa các nguồn lực cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh. Một mặt, tiếp tục tranh thủ các chỉ tiêu đào tạo, bồi dưỡng trong nước và ngoài nước theo các chương trình, đề án của Trung ương. Bên cạnh đó, tỉnh tiếp tục quan tâm dành nguồn lực về tài chính thỏa đáng cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, trong đó cần đổi mới cơ chế phân bổ và quản lý, sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với tình hình thực tế. Bố trí đủ kinh phí để thực hiện có hiệu quả các chế độ đào tạo, bồi dưỡng theo quy định; đặc biệt quan tâm kinh phí cho đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài theo đúng đối tượng cán bộ, công chức, viên chức phù hợp nội dung theo yêu cầu.

Thứ sáu, tăng cường kiểm tra công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Hàng năm, Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Sở Nội vụ, Sở Tài chính tham mưu triển khai kiểm tra việc thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tại các cơ quan, đơn vị, địa phương, cơ sở đào tạo, bồi dưỡng. Việc kiểm tra được thực hiện theo các nội dung: (1) Thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng gắn với quy hoạch, theo vị trí việc làm; (2) Thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức, viên chức; (3) Việc chuẩn hóa trình độ, kiến thức cho cán bộ, công chức, viên chức; (4) Việc sử dụng và thanh quyết toán kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức... qua đó, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

Thứ bảy, đổi mới quy trình xây dựng và triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh hàng năm.

Đổi mới quy trình xây dựng và triển khai Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh hàng năm, theo hướng phân định rõ trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị trong tổ chức thực hiện kế hoạch; thống nhất đầu mối quản lý các lớp đào tạo, bồi dưỡng; phân cấp bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ chuyên ngành cho các sở,

ngành, đơn vị chủ trì tổ chức, Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Sở Nội vụ, Sở Tài chính phối hợp đôn đốc, hướng dẫn, kiểm tra việc triển khai thực hiện.

III. KẾT LUẬN

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp cơ sở ở Khánh Hòa đã đạt nhiều kết quả tích cực, đặc biệt là nâng cao trình độ chuyên môn,

đáp ứng yêu cầu phát triển địa phương. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại một số hạn chế cần khắc phục. Trong thời gian tới, cần tiếp tục hoàn thiện chính sách, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, đa dạng hóa hình thức đào tạo và tăng cường kiểm tra, giám sát để nâng cao hiệu quả và chất lượng công tác.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Thủ tướng Chính phủ, Quyết định số 1374/QĐ-TTg ngày 12/8/2011 về việc phê duyệt Kế hoạch Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2011 – 2015
- [2] Tỉnh ủy Khánh Hòa, Nghị quyết số 14-NQ/TU về chương trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2012 – 2015 và định hướng đến năm 2020;
- [3] Hội đồng nhân dân (HĐND) tỉnh Khánh Hòa, Nghị quyết số 06/NQ-HĐND ngày 29/5/2012 về chương trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2012 – 2015 và định hướng đến năm 2020.
- [4] Ủy ban nhân dân tỉnh Khánh Hòa, Quyết định số 3397A/QĐ-UBND ngày 14/12/2011 về Kế hoạch Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2011 – 2015.
- [5] Tỉnh ủy Khánh Hòa, Nghị quyết số 21-NQ/TU về chương trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2021 – 2025
- [6] Hội đồng nhân dân tỉnh Khánh Hòa, Nghị quyết số 04/NQ-HĐND ngày 15/01/2021 về Chương trình phát triển nguồn nhân lực tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2021-2025
- [7] Ủy ban nhân dân tỉnh Khánh Hòa, Quyết định số 1719/QĐ-UBND ngày 24/6/2021 về Kế hoạch triển khai Chương trình phát triển nguồn nhân lực tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2021- 2025.
- [8] Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Khánh Hòa khóa XVII trình Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XVIII, nhiệm kỳ 2020 – 2025.
- [9] Nghị quyết số 09-NQ/TW của Bộ Chính trị, ngày 28 tháng 01 năm 2022 về xây dựng, phát triển tỉnh Khánh Hòa đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.