

ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NHẪM NÂNG CAO NĂNG LỰC QUẢN LÝ CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CHÍNH QUYỀN CẤP XÃ TẠI CẦN THƠ HIỆN NAY⁽¹⁾

LÊ CHÍ PHƯƠNG *

Tóm tắt: Thành phố Cần thơ có số lượng khá lớn đơn vị hành chính cấp xã, với một lực lượng đông đảo đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC). Để nâng cao năng lực quản lý cho CBCC, trong thời gian qua, Thành phố luôn chú trọng phát triển công tác đào tạo, bồi dưỡng và đã đạt được những kết quả rất tích cực, tuy nhiên trong công tác này cũng còn tồn tại một số hạn chế cần phải khắc phục. Để khắc phục những hạn chế đó, bài viết đưa ra các giải pháp: Một là, xây dựng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực CBCC cấp xã; Hai là, hoàn thiện xác định mục tiêu đào tạo; Ba là, hoàn thiện nội dung đào tạo; Bốn là, đổi mới công tác xây dựng kế hoạch đào tạo; Năm là, lựa chọn loại hình đào tạo; Sáu là, chuẩn bị kinh phí đào tạo.

Từ khóa: Đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ công chức, chính quyền cấp xã, Cần Thơ

Ở nước ta, cấp xã (xã, phường, thị trấn) là một trong bốn cấp hành chính. Cấp xã là cấp thấp nhất, gần dân nhất, là cấp trực tiếp tổ chức và vận động nhân dân thực hiện đường lối, chủ trương, nghị quyết của Đảng, pháp luật của Nhà nước, tăng cường đại đoàn kết toàn dân, phát huy quyền làm chủ của nhân dân, huy động mọi khả năng phát triển kinh tế - xã hội, tổ chức cuộc sống của cộng đồng dân cư. Chính quyền cấp xã thực hiện quản lý nhà nước trên các lĩnh vực: Chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội, an ninh, quốc phòng. Để chính quyền cấp xã thực hiện chức năng quản lý nhà nước một cách có hiệu lực và hiệu quả thì cần phải có đội ngũ CBCC cấp xã có năng lực quản lý nhà nước tốt. Thực tế cho thấy, ở đâu mà năng lực quản lý nhà nước của

CBCC chính quyền cấp xã tốt thì hiệu lực, hiệu quả quản lý cao. Ngược lại, nếu năng lực quản lý nhà nước của CBCC chính quyền cấp xã không tốt thì hiệu lực, hiệu quả quản lý thấp, tiềm ẩn nguy cơ mất đoàn kết nội bộ, mất dân chủ, tình trạng khiếu nại, tố cáo kéo dài, tạo nên điểm nóng... làm ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của cả hệ thống chính trị ở cơ sở. Chính vì vậy, việc nâng cao năng lực quản lý cho đội ngũ CBCC cấp xã có ý nghĩa rất quan trọng là một trong những nhân tố có ý nghĩa chiến lược, quyết định sự thành bại của công cuộc xây dựng và phát triển đất nước đặc biệt trong thời kì đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế sâu rộng như hiện nay.

Cần Thơ là thành phố trẻ, một trong những đô thị loại I trực thuộc Trung ương (QĐ số 889/QĐ-TTg ban hành ngày 24/06/2009). Đây là trung tâm công nghiệp, thương mại-dịch vụ, du lịch, giáo dục-đào tạo, khoa học-công nghệ, y tế-văn hóa của Đồng bằng sông Cửu Long. Hiện nay, Thành phố có 09 đơn vị hành chính cấp huyện (5

* Nghiên cứu sinh, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

1 - Số liệu của bài viết là kết quả điều tra của tác giả trong Luận án "Tác động của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tới năng lực quản lý của cán bộ, công chức chính quyền cấp xã".

quận, 4 huyện); 85 xã, phường, thị trấn (gọi chung là cấp xã) với tổng số cán bộ, công chức là 1.437 người. Trong đó: Cán bộ, Trưởng Công an và Chỉ huy trưởng quân sự là 1.033 người; những người hoạt động không chuyên trách: 404 người. Trong chiến lược phát triển Thành phố đến năm 2020, Đại hội Đảng bộ thành phố Cần Thơ lần thứ XIII (nhiệm kì 2015 - 2020) đã xác định rõ nhiệm vụ: "Xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao..."⁽¹⁾ trong đó có đội ngũ CBCC cấp xã là một trong 3 khâu đột phá.

1. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã tại Cần Thơ trong thời gian qua

Trong thời gian qua, cấp ủy và chính quyền Thành phố rất quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý cho đội ngũ CBCC cấp xã: Công tác xây dựng kế hoạch đào tạo là một nội dung rất được chú trọng, hàng năm, Sở Nội vụ luôn đưa ra kế hoạch cụ thể. Trong 5 năm qua, số lượng CBCC được đào tạo, bồi dưỡng tăng dần qua các năm: Năm 2010 là 160 lượt người; năm 2011: 172 lượt người; năm 2012: 180 lượt người; năm 2013: 259 lượt người; năm 2014: 344 lượt người. Kinh phí dành cho công tác đào tạo tăng qua các năm: Năm 2010 là 1.750 triệu đồng; năm 2011 là 1.930 triệu đồng; Năm 2012: 2.100 triệu đồng; năm 2013: 2.280 triệu đồng; đến năm 2014 là 2.450 triệu đồng. Lĩnh vực đào tạo được mở rộng khắp các lĩnh vực công tác của CBCC chính quyền cấp xã như: Tài chính - Kế toán, Tư pháp - Hộ tịch, Văn phòng - Thống kê, Văn hóa - Xã hội, Trưởng công an xã, Chỉ huy trưởng Quân sự... Bên cạnh lĩnh vực chuyên môn công tác, đội ngũ CBCC cấp xã trên địa bàn Thành phố Cần Thơ còn được giáo dục, bồi dưỡng nhằm nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức cách mạng phục vụ công tác quản lý hệ thống chính trị cơ sở. Nhờ vậy, nhìn chung, đa số CBCC cấp xã có phẩm chất chính trị, đạo

đức tốt, trung thành với lý tưởng, kiên định với mục tiêu xây dựng CNXH, tin tưởng vào sự nghiệp đổi mới của Đảng, có lối sống giản dị, trong sáng, am hiểu đời sống nhân dân, tâm huyết với cơ sở; có nhận thức đúng đắn về vị trí, yêu cầu của nhiệm vụ được giao và những đòi hỏi về năng lực quản lý của công chức cấp xã trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. CBCC cấp xã đã từng bước được chuẩn hóa, việc đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, quản lý, bố trí, sử dụng CBCC được thực hiện dân chủ, nề nếp hơn.

Tuy nhiên trong công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã tại Thành phố Cần Thơ vẫn còn một số tồn tại hạn chế như: Việc xác định nhu cầu đào tạo được tiến hành theo từng năm chứ chưa dựa vào chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Hơn nữa, đa phần việc cử CBCC đi đào tạo đều do ý chí chủ quan của lãnh đạo tại các bộ phận đó. Khi Sở Nội vụ thông báo thì các địa phương mới cử người có liên quan đến nội dung đào tạo tham gia chứ chưa xuất phát từ yêu cầu công việc. Tỷ lệ CBCC được đào tạo hàng năm so với tổng số CBCC còn khá thấp. Năm 2010, số người được đào tạo chỉ có 160 người chiếm tỷ lệ 34,48% so với tổng số CBCC, đến năm 2014 tuy số lượng CBCC được đào tạo có tăng nhưng cũng chỉ chiếm 66,03% so với tổng số CBCC. Cơ cấu lĩnh vực chuyên môn công tác đào tạo chưa hợp lý chẳng hạn vị trí trưởng công an xã là một vị trí công tác rất quan trọng liên quan đến an ninh trật tự địa phương nhưng lại ít được đào tạo nhất so với các vị trí khác và có sự chênh lệch rất lớn về tỷ lệ như: Năm 2014 số lượng CBCC Văn phòng - Thống kê được đào tạo, bồi dưỡng là 68 người (chiếm 19,77%) nhưng số lượng trưởng công an xã là 10 người (chiếm 2,91%); bên cạnh đó kiến thức đào tạo chưa phù hợp với yêu cầu công việc của từng chức danh CBCC; phần lớn các CBCC được đào tạo những kiến thức không phù hợp với yêu cầu công việc mà tổ chức giao cho họ: Năm 2014, lĩnh vực Tài chính - Kế toán có 72 người được đào tạo, bồi

1 - bantuyengiao.cantho.gov.vn/.../Tai%20lieu%20phuc%20vu%20sinh%20hoat%20chi..

đường thì chỉ có 30 người đúng chuyên môn (chiếm 41,66%); lĩnh vực Tư pháp – Hộ tịch có 54 người được đào tạo, bồi dưỡng, chỉ có 33 người đúng chuyên môn (chiếm 61,11%)... Công tác đào tạo, bồi dưỡng mới chỉ dành cho những CBCC chuyên trách còn những người làm việc không chuyên trách chưa được cho vào đối tượng đào tạo. Ngoài ra, công tác đánh giá sau đào tạo vẫn chưa được quan tâm đúng mức: Thời gian qua các địa phương hầu như không có sự kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện công việc sau đào tạo. Việc thường xuyên kiểm tra, đánh giá sau đào tạo chỉ chiếm 5,98% tổng số người tham gia điều tra đã qua đào tạo; không có kiểm tra, đánh giá chiếm tới 72,82%...

Để nâng cao năng lực quản lý của đội ngũ CBCC cấp xã trên địa bàn Thành phố Cần Thơ góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ mà Đại hội Đảng bộ Thành phố lần thứ XIII đề ra cần thiết phải có các giải pháp phù hợp để nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã đáp ứng được yêu cầu của các vị trí công tác.

2. Khuyến nghị một số giải pháp trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã tại Thành phố Cần Thơ

Một là, xây dựng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực cán bộ, công chức cấp xã

Xây dựng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và công chức cấp xã dài hạn, trung hạn và ngắn hạn sát với yêu cầu nhiệm vụ đặt ra cho từng thời kỳ, đáp ứng nhu cầu trước mắt, nhu cầu lâu dài. Xây dựng kế hoạch, quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã nhằm đảm bảo đủ số lượng, nâng cao chất lượng và phù hợp với tình hình thực tiễn nhằm đạt những mục tiêu đề ra, đảm bảo tính ổn định lâu dài.

Về đào tạo đội ngũ CBCC cấp xã cũng bắt buộc phải xác định các kế hoạch, các chương trình hành động, và một điều quan trọng nữa là kiểm điểm tình hình triển khai thực hiện, rút kinh nghiệm, điều chỉnh, bổ khuyết cho thời kỳ sau.

Hai là, hoàn thiện xác định mục tiêu đào tạo

Các xã trên địa bàn Thành phố phải xuất phát từ chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của mình và đánh giá nguồn nhân lực hiện có để xác định mục tiêu đào tạo cho CBCC trong những năm tới. Căn cứ vào bảng phân tích công việc và tiêu chuẩn quy định cụ thể của từng vị trí chức danh công chức hành chính hiện có nhằm xác định mục tiêu đào tạo phù hợp với từng chức danh công chức. Qua đó, xác định mục tiêu đào tạo trình độ chuyên môn cho công chức tại các bộ phận phòng ban trong những năm tới. Ngoài kiến thức chuyên môn, cũng cần xác định các kiến thức về lý luận chính trị, kiến thức quản lý kinh tế, quản lý nhà nước là điều rất cần thiết.

Ba là, hoàn thiện nội dung đào tạo

Cần xây dựng định hướng cụ thể những kiến thức, kỹ năng cần đào tạo đối với từng vị trí chức danh công tác đảm bảo cho CBCC có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ. Chẳng hạn với vị trí CBCC Văn phòng – Thống kê, kiến thức cần đào tạo là: Trung cấp Văn thư - Lưu trữ, Trung cấp Hành chính hoặc trung cấp Luật, Lý luận chính trị, Quản lý nhà nước; Kỹ năng cần đào tạo, bồi dưỡng: Kỹ năng soạn thảo văn bản; kiến thức về pháp luật, Kinh tế kế hoạch, Thống kê kinh tế, Thu thập, tổng hợp, xử lý thông tin...

Bốn là, đổi mới công tác xây dựng kế hoạch đào tạo

Để công tác xây dựng kế hoạch đào tạo hoàn chỉnh và có thể thực hiện được thì phải xác định đúng nhu cầu và đối tượng cần đào tạo.

- Hoàn thiện công tác xác định nhu cầu đào tạo

Định kỳ hàng quý, các bộ phận phòng ban cần tiến hành phân tích công việc để xác định nhu cầu phát sinh do những vấn đề liên quan đến kết quả công việc. Cần so sánh kết quả thực hiện công việc thực tế so với yêu cầu đặt ra cho công chức chuyên môn. Việc so sánh phải có các tiêu chuẩn để đánh giá kết quả thực hiện công việc chẳng hạn như số lượng và chất lượng công việc hoàn thành, tinh thần, thái độ, tác phong làm việc của công chức... Qua đó xác định được những khiếm khuyết và yếu kém của công chức. Trên cơ sở đó tìm hiểu những nguyên

nhân gây ra tình trạng trên và những biểu hiện gây ra do chưa được đào tạo để tiến hành xác định nhu cầu đào tạo cho chính xác.

- Xác định đúng đối tượng cần đào tạo và thời gian đào tạo

Đối tượng đào tạo là công chức chuyên môn của các bộ phận. Các bộ phận phòng ban cần rà soát lại để xác định những công chức chuyên môn còn thiếu kiến thức, kỹ năng gì cần được bổ sung, hoặc cần đào tạo để đáp ứng yêu cầu mới trong công việc. Cần mở rộng đối tượng đào tạo cho những người làm việc không chuyên trách.

Việc xác định đối tượng đào tạo và thời gian đào tạo cụ thể đối với các chức danh như sau:

Thứ nhất, đào tạo ngắn hạn thời gian dưới 3 tháng

Đây là hình thức đào tạo, bồi dưỡng tập huấn ngắn ngày. Với loại hình đào tạo này áp dụng cho các bộ phận chức danh chuyên môn như Tài chính - Kế hoạch, Tư pháp - Hộ tịch, Văn hóa - Xã hội... về kỹ năng giao tiếp, về cách thức thực hiện các văn bản mới của cơ quan cấp trên; Bồi dưỡng, cập nhật những kiến thức về đường lối chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; bổ túc kỹ năng nghiệp vụ, kỹ năng quản lý nhà nước, kỹ năng ứng xử và ra quyết định cho đội ngũ cán bộ chính quyền cơ sở.

Thứ hai, đào tạo với thời gian từ 03 tháng đến dưới 1 năm

Mục đích nhằm trang bị cho học viên những kiến thức cơ bản và chuyên sâu về chuyên môn, nghiệp vụ hoặc làm tốt hơn công việc hiện tại về chuyên môn và khả năng tư duy.

Loại hình đào tạo này áp dụng cho các lĩnh vực như Văn phòng - Thống kê, Tài chính - Kế toán, Địa chính - Xây dựng, Tư pháp - Hộ tịch...

Bồi dưỡng ngoại ngữ (tiếng Anh) cho cán bộ đặc biệt là cán bộ tại bộ phận Tư pháp - Hộ tịch; bồi dưỡng nghiệp vụ văn thư lưu trữ, xử lý công văn giấy tờ; bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước ngạch chuyên viên, chuyên viên chính...

Thứ ba, đào tạo với thời gian trên 1 năm

Căn cứ nhu cầu đối với từng vị trí chức danh cần

đào tạo mới, đào tạo chuyên sâu về chuyên môn nghiệp vụ, đào tạo để nâng cao trình độ, đào tạo trong nước và ngoài nước.

Có thể áp dụng cho các ngành nghề như đào tạo cho công chức có trình độ trung cấp, cao đẳng lên đại học, trình độ từ đại học lên thạc sỹ; đào tạo trung cấp, cao cấp chính trị, trung cấp hành chính...

Năm là, lựa chọn loại hình đào tạo

Do đặc thù công việc và trình độ công chức chuyên môn khác nhau nên cần phải có hình thức và phương pháp đào tạo cho thích hợp với từng đối tượng. Cần phải đổi mới và đa dạng các loại hình đào tạo là một việc làm hết sức cần thiết. Có các phương pháp đào tạo như sau:

Cử đi học ở các trường đại học: Cử công chức đi học ở các trường đại học để được đào tạo chuyên môn nghiệp vụ phù hợp yêu công việc là phương thức chính áp dụng để đào tạo cho đội ngũ công chức của UBND cấp phường (xã). Đối với những công chức trẻ tuổi sẽ được ưu tiên đào tạo trình độ đại học theo hình thức chính quy, những công chức lớn tuổi sẽ được đào tạo trình độ đại học theo hình thức tại chức.

Kèm cặp và chỉ bảo: Bên cạnh phương thức cử đi học ở các trường đại học, đối với những công chức trẻ tuổi chúng ta có thể áp dụng thêm phương thức kèm cặp và chỉ bảo để giúp đỡ họ nhanh tiếp cận với công việc. Đây là phương thức đào tạo khá hiệu quả, chi phí thấp nên cần được thường xuyên áp dụng trong công tác đào tạo nguồn nhân lực. Để thực hiện phương thức đào tạo này, trường các bộ phận chuyên môn thực hiện nhiệm vụ kèm cặp, chỉ bảo cho các công chức cấp dưới, nhất là các công chức trong thời gian tập sự để tiếp cận nhanh với công việc, nâng cao kiến thức, kỹ năng xử lý công việc.

Tổ chức các khóa tập huấn, huấn luyện ngắn hạn: Phương thức đào tạo được áp dụng riêng cho đội ngũ các công chức là công an và xã đội. Theo đó, hằng năm Ban Chỉ huy quân sự huyện và Công an huyện sẽ xây dựng kế hoạch tổ chức các khóa huấn luyện ngắn hạn cho các công chức cấp phường (xã) phụ trách lĩnh vực công an, xã đội nhằm nâng cao trình độ kiến thức về an ninh, quốc phòng, công tác

phòng chống lụt bão, tìm kiếm cứu nạn, và các kỹ năng sử dụng trang thiết bị quân dụng.

Sáu là, chuẩn bị kinh phí đào tạo

Trong những năm qua, Thành phố đặc biệt quan tâm đầu tư kinh phí cho công tác đào tạo công chức; tuy nhiên, so với yêu cầu thì còn nhiều hạn chế. Thực tế, kinh phí phân bổ cho hoạt động đào tạo công chức hàng năm mới đáp ứng 60% nhu cầu. Do vậy, cần quan tâm đầu tư nhiều hơn nữa kinh phí để nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC.☒

Tài liệu tham khảo

1. Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh (2012), Phát triển giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực, nhân tài - Một số kinh nghiệm của thế giới, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

2. Nguyễn Hữu Thân, Quản trị nhân sự, Nxb Lao động - Xã hội, 2010.

3. Trần Xuân Cầu, Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực - Nxb Lao động - Xã hội, 2012.

4. Trần Xuân Cầu, Giáo trình "Phân tích lao động xã hội" Nxb Lao Động - Xã Hội, 2002.

5. Christian Batal, Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực Nhà nước; (Phạm Quỳnh Hoa dịch); Nxb Chính trị Quốc gia, 2002.

6. Robert M. Fomer & Jay A. Conger, Growing your Company's Leaders - "Nhật Minh dịch", Nxb Tri thức, 2009.

7. Chu Văn Cấp (2012), "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao góp phần phát triển bền vững Việt Nam", Tạp chí Cộng sản, số 839.

8. Trần Thọ Đạt, Đỗ Tuyết Nhung (2008), Tác động của vốn con người đối với tăng trưởng kinh tế các tỉnh, thành phố Việt Nam, Nxb Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.

9. Lê Thị Ái Lâm (2003), Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo kinh nghiệm Đông Á, Nxb Khoa học - Xã hội, Hà Nội.

PHÁT HUY PHẨM CHẤT "BỘ ĐỘI CỤ HỒ" ...

(tiếp trang 26)

Đạt được những thành tích bước đầu đó là nhờ sự quan tâm, lãnh đạo trực tiếp, thường xuyên của Đảng ủy, Ban Giám đốc Học viện, sự chỉ đạo tích cực của Hội CCB Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và sự nỗ lực, cố gắng của mỗi cán bộ, hội viên CCB.

Tiếp tục phát huy những kết quả đã đạt được, tiến tới Đại hội Hội CCB Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh lần thứ III, trong thời gian tới mỗi cán bộ, hội viên Hội CCB Học viện Chính trị Khu vực I tiếp tục triển khai các nội dung công tác sau:

Một là, tích cực tham gia xây dựng Học viện ngày càng vững mạnh, thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ quan, đơn vị, chống tham nhũng, lãng phí, quan liêu. Đấu tranh chống mọi âm mưu, thủ đoạn thực hiện "Diễn biến hòa bình", bạo loạn lật đổ của các thế lực phản động, thù địch, góp phần giữ vững ổn định chính trị ở cơ sở.

Hai là, tiếp tục đẩy mạnh phong trào CCB đoàn kết, tương trợ giúp đỡ lẫn nhau, thường xuyên chăm lo đến đời sống vật chất, tinh thần

của hội viên, tiếp tục phấn đấu xây dựng quỹ Hội đạt và vượt chỉ tiêu. Cán bộ, hội viên CCB phát huy mọi tiềm năng, thế mạnh, phối hợp chặt chẽ với các đơn vị trong cơ quan, thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị trong công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học và công tác phục vụ hậu cần trong Học viện.

Ba là, Hội CCB Học viện phối hợp chặt chẽ với Công đoàn, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, chủ động, tích cực làm tốt hơn nữa công tác tuyên truyền, giáo dục truyền thống cách mạng, tu dưỡng đạo đức, lối sống trong sạch, lành mạnh trong cán bộ, hội viên, tham gia tích cực thực hiện thắng lợi Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 ngày 30/10/2016 khóa XII về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ. Tăng cường củng cố, xây dựng tổ chức Hội trong sạch, vững mạnh về chính trị, tư tưởng và tổ chức, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đổi mới Học viện.☒