

BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
VIỆN NGHIÊN CỨU QUẢN LÝ KINH TẾ TRUNG ƯƠNG

HÀ ĐỨC MINH

PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC
VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH Ở LÀO CAI

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

Hà Nội, 2023

BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
VIỆN NGHIÊN CỨU QUẢN LÝ KINH TẾ TRUNG ƯƠNG

HÀ ĐỨC MINH

PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC
VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH Ở LÀO CAI

Ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 9310110

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Lê Xuân Bá

Hà Nội - Năm 2023

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận án "*Phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai*" là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Thông tin, số liệu sử dụng trong luận án là trung thực, đã được trích dẫn nguồn rõ ràng; nội dung luận án chưa từng được sử dụng để bảo vệ lấy bất kỳ một học vị hoặc một đề tài nào khác.

Tác giả luận án

Hà Đức Minh

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành luận án này, em xin chân thành cảm ơn tới Lãnh đạo Viện và tập thể quý Thầy giáo, Cô giáo của Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương đã giúp đỡ và tạo điều kiện thuận lợi cho em hoàn thành luận án.

Em xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc tới PGS.TS. Lê Xuân Bá - giáo viên hướng dẫn đã tận tâm giúp đỡ, chỉ bảo em trong suốt quá trình nghiên cứu và hoàn thành luận án.

Tôi xin chân thành cảm ơn lãnh đạo Sở Công thương, Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Sở Tài chính, Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Lào Cai và Văn phòng UBND tỉnh Lào Cai đã giúp đỡ và tạo điều kiện cho tôi có thông tin, tư liệu để hoàn thành luận án.

Trong quá trình nghiên cứu và hoàn thành luận án, mặc dù tác giả đã có nhiều cố gắng, nỗ lực nhưng do sự hiểu biết còn hạn chế nên kết quả nghiên cứu không tránh khỏi những thiếu sót. Tác giả rất mong nhận được ý kiến góp ý của quý Thầy giáo, Cô giáo và các bạn đồng nghiệp để luận án của tác giả được hoàn thiện hơn.

Em xin trân trọng cảm ơn!

Hà Nội, ngày tháng 01 năm 2023

Tác giả luận án

Hà Đức Minh

MỤC LỤC

Danh mục chữ cái viết tắt.....	v
Danh mục bảng.....	vi
Danh mục hình vẽ, biểu đồ.....	ix
MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Những điểm mới của luận án	3
3. Kết cấu nội dung của luận án.....	3
Chương 1: TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU CỦA LUẬN ÁN	5
1.1. TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH VÀ KHOẢNG TRỐNG NGHIÊN CỨU	5
1.1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu về phát triển nhân lực	5
1.1.2. Tổng quan các công trình về phát triển nhân lực quản lý nhà nước	7
1.1.3. Tổng quan các công trình về phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế	11
1.1.4. Những khoảng trống tiếp tục nghiên cứu trong luận án	13
1.2. MỤC TIÊU, ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU	16
1.2.1. Mục tiêu nghiên cứu.....	16
1.2.2. Đối tượng nghiên cứu.....	16
1.2.3. Phạm vi nghiên cứu.....	17
1.2.4. Câu hỏi nghiên cứu	17
1.3. CÁCH TIẾP CẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	17
1.3.1. Cách tiếp cận và khung phân tích	17

1.3.2. Phương pháp thu thập thông tin, số liệu	20
1.3.3. Phương pháp phân tích thông tin, số liệu.....	22
Chương 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM THỰC TIỄN VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH...	24
2.1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH.....	24
2.1.1. Một số khái niệm.....	24
2.1.2. Đặc điểm và vai trò của phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Việt Nam	28
2.1.3. Nội dung phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh	33
2.1.4. Tiêu chí đánh giá thực trạng phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh	41
2.1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh	43
2.2. KINH NGHIỆM THỰC TIỄN VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH.....	45
2.2.1. Kinh nghiệm quốc tế	45
2.2.2. Kinh nghiệm của một số địa phương trong nước.....	49
2.2.3. Bài học kinh nghiệm rút ra cho việc phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai	55
Chương 3: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH Ở LÀO CAI	57
3.1. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN KINH TẾ VÀ CÁC CƠ QUAN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CỦA TỈNH LÀO CAI.....	57
3.1.1. Giới thiệu sơ lược về tỉnh Lào Cai.....	57

3.1.2. Kết quả và những khó khăn, vướng mắc trong phát triển kinh tế tỉnh ở Lào Cai.....	57
3.1.3. Hệ thống cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai....	62
3.2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH Ở LÀO CAI.....	63
3.2.1. Các hoạt động phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai	63
3.2.2. Thực trạng thành quả phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai.....	88
3.4. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH Ở LÀO CAI	98
3.4.1. Kết quả đạt được	98
3.4.2. Những bất cập, hạn chế.....	101
3.4.3. Nguyên nhân của những bất cập, hạn chế.....	104
Chương 4: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH Ở LÀO CAI.....	112
4.1. BỐI CẢNH, YÊU CẦU VÀ PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH Ở LÀO CAI ĐẾN NĂM 2030	112
4.1.1. Bối cảnh có liên quan đến phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở Lào Cai giai đoạn đến năm 2030	112
4.1.2. Yêu cầu mới đối với phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở Lào Cai giai đoạn đến năm 2030	114

4.1.3. Phương hướng phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Lào Cai giai đoạn đến năm 2030	118
4.2. GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH Ở LÀO CAI	121
4.2.1. Tăng cường sự quan tâm của Lãnh đạo và bản thân công chức thực hiện chức năng quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh	121
4.2.2. Nâng cao hiệu quả công tác quy hoạch phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh	123
4.2.3. Đổi mới công tác tuyển dụng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế	125
4.2.4. Đổi mới công tác sắp xếp, bố trí sử dụng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế	128
4.2.5. Quan tâm, đầu tư vào công tác đào tạo, bồi dưỡng cho nhân lực	130
4.2.6. Thực hiện tốt hơn công cụ tạo động lực phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh	132
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	137
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	140
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ	153
PHỤ LỤC	154

DANH MỤC CHỮ CÁI VIẾT TẮT

Chữ viết tắt	Chữ viết đầy đủ
CNH, HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
ĐHQGHN	Đại học quốc gia Hà Nội
ĐBTQ	Đại biểu toàn quốc
ĐVT	Đơn vị tính
HĐND	Hội đồng nhân dân
KT –XH	Kinh tế, xã hội
LĐTBXH	Lao động, Thương binh và Xã hội
NCS	Nghiên cứu sinh
NNL	Nguồn nhân lực
NXB	Nhà xuất bản
NSLĐ	Năng suất lao động
QLNN	Quản lý Nhà nước
SX – KD	Sản xuất, kinh doanh
UBND	Ủy ban nhân dân
TDMNBB	Trung du miền núi Bắc bộ

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1. 1. Số lượng cán bộ, công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh được điều tra thu thập thông tin	21
Bảng 3. 1. Tốc độ tăng trưởng kinh tế tỉnh Lào Cai giai đoạn 2011 - 2021	58
Bảng 3. 2. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế tỉnh Lào Cai giai đoạn 2011 - 2021	59
Bảng 3. 3. Tỷ lệ nghèo tỉnh Lào Cai giai đoạn 2011 - 2021	60
Bảng 3. 4. Đánh giá của công chức về xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế chia theo thâm niên.....	64
Bảng 3. 5. Đánh giá của công chức về hiệu quả của công tác tuyển dụng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai	67
Bảng 3. 6. Đánh giá của công chức về công tác tuyển dụng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai hiện nay theo vị trí việc làm	68
Bảng 3. 7. Đánh giá của cán bộ về sự quan tâm của tỉnh về đào tạo, bồi dưỡng phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế	73
Bảng 3. 8. Đánh giá của cán bộ về công tác lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế	74
Bảng 3. 9. Đánh giá của cán bộ về tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ do tỉnh đảm nhận cho nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế.....	75
Bảng 3. 10. Đánh giá của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh về hình thức cử đi đào tạo, bồi dưỡng ở ngoài tỉnh	76
Bảng 3. 11. Đánh giá của công chức về hình thức khuyến khích người lao động tự đào tạo, bồi dưỡng để phát triển nguồn nhân lực	78
Bảng 3.12. Đánh giá của công chức về hình thức mời chuyên gia, giảng viên về giảng dạy và trao đổi kinh nghiệm tại chỗ	79

Bảng 3.13. Mức độ quan tâm của nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai về điều kiện bảo đảm thi hành công vụ.....	80
Bảng 3. 14. Mức độ quan tâm về cơ hội thăng tiến của nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai	82
Bảng 3. 15. Mức độ quan tâm của nhân lực về chế độ tiền lương, phụ cấp	84
Bảng 3. 16. Mức độ quan tâm của nhân lực về chế độ đãi ngộ	86
Bảng 3. 17. Số lượng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Lào Cai giai đoạn 2011 - 2021.....	88
Bảng 3. 18. Phân loại sức khỏe nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai qua kết quả khám định kỳ hàng năm, giai đoạn 2011-2021	90
Bảng 3. 19. Trình độ chuyên môn của nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai giai đoạn 2011 - 2021	91
Bảng 3. 20. Trình độ quản lý nhà nước của nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai giai đoạn 2011 - 2021.....	92
Bảng 3. 21. Trình độ tin học, ngoại ngữ của nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai giai đoạn 2011 - 2021.....	94
Bảng 3. 22. Tỷ lệ nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai có chứng chỉ tin học và ngoại ngữ trong tổng số biên chế năm 2021.....	95
Bảng 3. 23. Chuyển dịch cơ cấu nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai theo các đơn vị giai đoạn 2011 - 2021	96
Bảng 3. 24. Cơ cấu nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai theo trình độ chuyên môn, nghiệp vụ giai đoạn 2011 - 2021	97
Bảng 3. 25. Cơ cấu cán bộ lãnh đạo và thuộc diện quy hoạch lãnh đạo trong nhân lực QLNN về kinh tế phân theo trình độ lý luận chính trị ở tỉnh Lào Cai giai đoạn 2011 - 2021.....	98

Bảng 3. 26. Đánh giá của công chức về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai.....	102
Bảng 3. 27. Đánh giá của người trả lời về nhận thức của lãnh đạo cơ quan, đơn vị về vị trí, vai trò và sự cần thiết phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở Lào Cai.....	106
Bảng 3. 28. Đánh giá của người trả lời về mức độ gắn bó với nghề và ý chí vươn lên của nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai	110

DANH MỤC HÌNH VẼ, BIỂU ĐỒ

Hình 1. 1. Khung phân tích phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai.....	19
Biểu đồ 3. 1. Đánh giá của công chức về hiệu quả công tác quy hoạch phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai.....	66
Biểu đồ 3. 2. Đánh giá của công chức về tình trạng bố trí việc làm không đúng chuyên môn, sở trường trong nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai (%)	70
Biểu đồ 3. 3. Đánh giá của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh về hiệu quả của công cụ bảo đảm điều kiện thi hành công vụ ở Lào Cai.....	81
Biểu đồ 3. 4. Đánh giá về mức độ hiệu quả của công cụ tạo động lực cho nhân lực quản lý thông qua cơ hội thăng tiến tại tỉnh Lào Cai	83
Biểu đồ 3. 5. Đánh giá về mức độ hiệu quả của thực hiện chế độ tiền lương, phụ cấp cho nhân lực quản lý kinh tế tỉnh Lào Cai.....	85
Biểu đồ 3. 6. Đánh giá về mức độ hiệu quả của thực hiện chế độ đãi ngộ cho nhân lực quản lý kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai (%)	87
Biểu đồ 3. 7. Đánh giá của người trả lời về tình trạng số lượng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh chưa đủ so với yêu cầu ở Lào Cai	101
Biểu đồ 3. 8. Đánh giá của người trả lời về tình trạng một bộ phận công chức chưa phát huy tốt trình độ, chuyên môn ở tỉnh Lào Cai	103
Biểu đồ 4. 1. Đánh giá của người trả lời về giải pháp nâng cao hiệu quả công tác quy hoạch đối với đội ngũ nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế	124
Biểu đồ 4. 2. Đánh giá của người trả lời về giải pháp đổi mới công tác tuyển dụng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế	126
Biểu đồ 4. 3. Đánh giá của người trả lời về giải pháp đổi mới công tác bố trí, sử dụng, bổ nhiệm đội ngũ nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế	129
Biểu đồ 4. 4. Đánh giá của người trả lời về giải pháp quan tâm, đầu tư vào công tác đào tạo, bồi dưỡng cho nhân lực	130
Biểu đồ 4. 5. Đánh giá của người trả lời về giải pháp xây dựng môi trường làm việc tốt.....	133

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Thực tế ở các nước trên thế giới và ở Việt Nam cho thấy nhân lực luôn là yếu tố quan trọng hàng đầu, có tính chất quyết định trong việc quản lý và định hướng sự phát triển của nền kinh tế ở mỗi địa phương. Khi quốc gia chuyển dần sang nền kinh tế dựa trên tri thức thì nhân lực càng có vai trò quan trọng hơn. Chính vì thế, các địa phương luôn chú trọng đến phát triển nhân lực. Phát triển nhân lực là gia tăng giá trị cho con người cả về vật chất, tinh thần, trí tuệ, kỹ năng, làm tươi mới năng lực và phẩm chất để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao cho phát triển kinh tế - xã hội.

Trong xã hội hiện đại, yếu tố quản lý có vai trò quan trọng. Hơn nữa, quản lý nhà nước (QLNN) về kinh tế trong mô hình kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa (XHCN) có vai trò ngày càng tăng lên. Nhân lực QLNN về kinh tế là người giúp Nhà nước thực hiện vai trò đó cả ở cấp quốc gia và cấp địa phương. Quy mô nền kinh tế càng lớn, tốc độ phát triển kinh tế càng cao, cơ cấu nền kinh tế càng phức tạp, trách nhiệm của nhân lực QLNN về kinh tế càng lớn. Đến nay, đội ngũ nhân lực QLNN về kinh tế của Việt Nam đã trưởng thành về chất lượng, tăng về số lượng và đạt được nhiều thành tựu đáng kể. Tuy nhiên, thực tế đang đặt ra nhiều vấn đề mới, nhất là trong bối cảnh hội nhập quốc tế và đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Do đó, việc xây dựng đội ngũ nhân lực QLNN về kinh tế cùng với những yêu cầu về mặt tiêu chuẩn chức danh, những đòi hỏi về chất lượng đội ngũ nhân lực đang ngày càng trở nên bức thiết và vô cùng quan trọng.

Lào Cai là tỉnh miền núi khó khăn thuộc vùng núi Tây Bắc, có số lượng người dân tộc thiểu số chiếm tỷ lệ cao. Trong những năm qua, với nhiều tiềm năng, thế mạnh sẵn có, Lào Cai đã có những bước chuyển biến đáng kể trong phát triển kinh tế, đã và đang tích cực thực hiện chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp, lâm nghiệp theo hướng sản xuất hàng hóa, dịch vụ, đẩy mạnh đầu tư phát triển du lịch, công nghiệp, giao thông và nhất là phát triển các khu kinh tế cửa khẩu (quốc tế và quốc gia). Theo số liệu của Cục Thống kê tỉnh Lào Cai (2022), tốc độ tăng trưởng kinh tế của tỉnh giai đoạn

2011 - 2021 đạt trung bình 9,0%/năm; tỷ trọng nông nghiệp giảm từ 22,1% năm 2011 xuống còn 15,2% vào năm 2021; tỷ lệ hộ nghèo đa chiều giảm mạnh. Nếu như năm 2011 tỷ lệ hộ nghèo về lương thực cả tỉnh là 40,0% thì đến năm 2016 chỉ còn 18,1% (tương đương với tỷ lệ nghèo đa chiều là 26,4%), đến năm 2021 tỷ lệ nghèo đa chiều chỉ còn 14,8% (Tổng cục Thống kê, 2022). Để có được kết quả này một phần là nhờ vào nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh.

Nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai khá đa dạng về đơn vị công tác. Tuy nhiên, phần đông trong số họ là những cán bộ, công chức đang làm việc tại một số Sở, khối kinh tế ngành và kinh tế tổng hợp thuộc UBND tỉnh. Thời gian vừa qua, nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai đã từng bước phát triển. Hiện nay, tổng số nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh (thuộc UBND tỉnh) có khoảng 280 người, phần lớn trong số họ có trình độ từ đại học trở lên, có sức khỏe đáp ứng nhu cầu công việc. Tuy nhiên, việc phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai thời gian qua vẫn còn một số bất cập như: Chưa có những chính sách bồi dưỡng, chính sách tuyển dụng đối với đội ngũ nhân lực; quá trình thu hút và tuyển dụng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở Lào Cai gặp nhiều khó khăn; cơ chế, chính sách về tiền lương, nhà ở còn bất cập; công tác đào tạo và bồi dưỡng nhân lực tại một số đơn vị của tỉnh cũng chưa được chú trọng đúng mức; sử dụng và đãi ngộ nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai chưa thật thỏa đáng để tạo động lực cho công chức, viên chức hăng say làm việc.

Hiện nay, số lượng các công trình nghiên cứu về nhân lực, nhân lực quản lý nhà nước có khá nhiều. Tuy nhiên, phần lớn các công trình này mới tập trung nghiên cứu nguồn nhân lực ở khu vực tư nhân hoặc phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh nhưng mới ở từng góc độ đơn lẻ; chưa có nghiên cứu nào về phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai.

Xuất phát từ những lý do trên, việc chọn đề tài luận “*Phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai*” là rất có ý nghĩa cả về

lý luận và thực tiễn.

2. Những điểm mới của luận án

2.1. Về lý luận

- Hệ thống hóa, làm rõ hơn khái niệm và nội dung phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh.

- Hệ thống hóa được các hoạt động phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh như công tác quy hoạch nhân lực, tuyển dụng nhân lực, sắp xếp và bố trí sử dụng nhân lực, đào tạo và bồi dưỡng nhân lực, tạo động lực làm việc cho nhân lực.

- Xây dựng được các tiêu chí đánh giá và làm rõ các nhân tố ảnh hưởng về phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh.

2.2. Về thực tiễn

- Kết quả nghiên cứu được dùng để ứng dụng vào công tác quản lý nhà nước đối với nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai và các tỉnh có điều kiện tương đồng với Lào Cai; đồng thời làm cơ sở cho việc xây dựng cơ chế, chính sách phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh trong cả nước.

- Kết quả nghiên cứu còn cung cấp thêm thông tin giúp Lãnh đạo các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Lào Cai nói riêng, các tỉnh có điều kiện tương đồng với Lào Cai nói chung thực hiện quản lý và sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước về kinh tế được tốt hơn, hiệu quả hơn.

3. Kết cấu nội dung của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, nội dung luận án bao gồm 4 chương, cụ thể như sau:

Chương 1: Tổng quan các nghiên cứu phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh. Chương này sẽ tập trung phân tích những nội dung mà các nghiên cứu trước đã làm được và chưa làm được về các chủ đề liên quan đến luận án, từ đó xác định khoảng trống và hướng nghiên cứu trong luận án.

Chương 2: Cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tiễn về phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh. Chương này đã phân tích các khái niệm liên quan đến nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế. Trình bày khái quát phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế; kinh nghiệm quốc tế và trong nước về phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế.

Chương 3: Thực trạng phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai. Trong chương này luận án trình bày khái quát điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội tỉnh Lào Cai và các cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Lào Cai. Phân tích thực trạng phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai. Phân tích thực trạng các hoạt động phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế mà tỉnh Lào Cai đã sử dụng.

Chương 4: Phương hướng và giải pháp đẩy mạnh phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai. Chương này, trình bày phương hướng phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh tại Việt Nam và tỉnh Lào Cai. Sau đó, đề xuất các giải pháp phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Lào Cai.

Chương 1

TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU CỦA LUẬN ÁN

1.1. TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH VÀ KHOẢNG TRỐNG NGHIÊN CỨU

1.1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu về phát triển nhân lực

Nghiên cứu của tác giả Hoàng Thị Thanh Dung (2017) với đề tài “*Một số giải pháp phát triển nhân lực thúc đẩy phát triển Kinh tế xã hội tỉnh Nam Định đến năm 2020*” cho thấy rằng, phát triển nhân lực được xem xét trên hai mặt chất và lượng. Về chất, phát triển nhân lực phải được tiến hành trên cả ba mặt: phát triển nhân cách, phát triển trí tuệ, thể lực, kỹ năng và tạo môi trường thuận lợi cho nhân lực phát triển; về lượng là gia tăng số lượng nhân lực, điều này tùy thuộc vào nhiều nhân tố, trong đó dân số là nhân tố cơ bản. Bên cạnh đó, nghiên cứu phân tích tiêu chí đánh giá nhân lực và phát triển nhân lực dựa trên 3 tiêu chí cơ bản: sức khỏe, trình độ văn hóa, trình độ cách mạng kỹ thuật. Tuy nhiên, nghiên cứu chưa phân tích các tiêu chí như trình độ ngoại ngữ, tin học; kỹ năng mềm,... trong phát triển nhân lực.

Các tác giả Jim Stewart và Graham Beave (2004) với nghiên cứu “*Phát triển nhân lực trong các tổ chức quy mô nhỏ - nghiên cứu và thực tiễn*”, nghiên cứu của các tác giả đã tìm hiểu về đặc điểm của các tổ chức quy mô nhỏ và những gợi ý trong việc thiết kế và thực hiện nghiên cứu về phát triển nhân lực. Trên cơ sở những kết quả nghiên cứu về các cách tiếp cận để phát triển nhân lực trong những tổ chức qui mô nhỏ, các tác giả đã đề cập đến các phương pháp phát triển nhân lực mà các tổ chức qui mô nhỏ thường áp dụng và thực hành. Tuy nhiên, nghiên cứu này cũng mới chỉ tập trung khảo cứu vấn đề phát triển nhân lực dưới góc độ thực tiễn ở một số công ty nhỏ với những giới hạn nghiên cứu hẹp và đề xuất một số giải pháp phát triển lực lượng này một cách cụ thể. Vì vậy, những vấn đề chung về lý luận phát triển nhân lực chưa được các tác giả đề cập một cách sâu sắc.

Tác giả Nguyễn Duy Hùng và Vũ Văn Phúc (2012) với đề tài “*Phát*

triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế” đã tập trung nghiên cứu kinh nghiệm về phát triển nguồn nhân lực của một số quốc gia phát triển như Mỹ, Nhật Bản và những quốc gia đã đạt được nhiều thành công nhanh chóng trong phát triển kinh tế những thập kỷ gần đây như Trung Quốc, Hàn Quốc, Singapore, Thái Lan,... Từ đó, tác giả tập trung phân tích thực trạng, làm rõ những bất cập trong phát triển nguồn nhân lực của nước ta những năm qua. Đồng thời các tác giả đưa ra những quan điểm, định hướng và giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa - hiện đại hóa và hội nhập quốc tế trong thời gian tới.

Tác giả Nguyễn Ngọc Tú (2012) trong *“Nhân lực chất lượng cao của Việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế”*, đã hệ thống hóa lý luận cơ bản về nhân lực chất lượng cao trong hội nhập kinh tế quốc tế trên các nội dung như cơ cấu, vai trò, sự cần thiết khách quan, các nhân tố ảnh hưởng đến nhân lực chất lượng cao trong phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập kinh tế quốc tế. Kinh nghiệm của một số nước châu Á (Hàn Quốc, Trung Quốc, Singapore) về xây dựng và phát triển nhân lực chất lượng cao. Đánh giá thực trạng nhân lực chất lượng cao của Việt Nam giai đoạn 2000 - 2011 và đề xuất phương hướng, giải pháp nhằm phát triển nguồn lực này đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế.

Tác giả Trần Thị Thái Hà và Trần Văn Hùng trong nghiên cứu: *“Đào tạo nhân lực trong giai đoạn hội nhập và phát triển kinh tế”* (2013) đã bàn về nhu cầu nhân lực có trình độ đáp ứng quá trình hội nhập và phát triển kinh tế; công tác đào tạo nhân lực trong bối cảnh hội nhập và phát triển kinh tế. Nghiên cứu xác định: phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản nền giáo dục quốc dân, gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ được coi là một trong ba khâu đột phá của Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam. Từ đó, các tác giả đề xuất ra những giải pháp và chính sách đào tạo nhân lực trong điều kiện hội nhập và phát triển kinh tế; dự báo và quy hoạch phát triển nhân lực sao cho hợp lý, hiệu quả, tránh lãng phí nguồn nhân lực, vật lực, phục vụ đắc lực cho công cuộc xây dựng và phát triển đất nước.

Không chỉ có các tác giả trong nước nhấn mạnh đến vai trò của giáo dục - đào tạo mà các tác giả nước ngoài khẳng định giáo dục là giải pháp hàng đầu cho vấn đề phát triển nhân lực ở mỗi quốc gia. Ví dụ như nghiên cứu “*Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo - Kinh nghiệm Đông Á*” của Viện Kinh tế Thế giới (2003) đã giới thiệu các thành tựu đạt được của nhóm nước trong khu vực Đông Á về phát triển nguồn nhân lực. Nghiên cứu đã phân định rõ khái niệm phát triển nguồn nhân lực và mối quan hệ với công nghiệp hóa; khái quát lý thuyết và thực tiễn phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo; từ đó làm sáng tỏ vai trò của phát triển nguồn nhân lực nói chung và giáo dục - đào tạo như yếu tố nền tảng của phát triển nhân lực với quá trình CNH và phát triển kinh tế - xã hội. Các chính sách thành công về giáo dục và đào tạo của các nước này là giải pháp quan trọng trong cung cấp nhân lực đáp ứng yêu cầu của công nghiệp hóa. Đó cũng là bài học cho Việt Nam trong phát triển nguồn nhân lực thời gian qua, trong đó có tỉnh Lào Cai.

Nói về vấn đề phát triển nhân lực trên thế giới, cần phải kể đến nghiên cứu của tác giả Phạm Việt Dũng (2012) với đề tài “*Quản lý và sử dụng nguồn nhân lực - kinh nghiệm của các nước phát triển*” đã khẳng định: tạo ra NNL đông đảo có trình độ học vấn và kỹ năng nghề nghiệp cao, có sức khỏe tốt là một vấn đề quan trọng trong chiến lược phát triển của các quốc gia. Nhưng vấn đề quan trọng không kém là quản lý và sử dụng NNL nhằm phát huy được các khả năng của nó. Các chính sách quản lý và sử dụng NNL ở các nước công nghiệp phát triển như là các yếu tố để kích thích sản xuất và tạo ra các động cơ mới của người lao động. Thông thường, các chính sách đó được lồng ghép vào các chính sách xã hội như: Chính sách việc làm, chính sách tiền lương, các chính sách có liên quan đến phúc lợi xã hội.

1.1.2. Tổng quan các công trình về phát triển nhân lực quản lý nhà nước

Tác giả Nguyễn Tiến Linh (2016) với nghiên cứu “*Nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nhà nước của quận Long Biên, thành phố Hà Nội*”. Nghiên cứu đã chỉ ra rằng nhân lực quản lý nhà nước là nguồn nhân lực quan trọng của bộ máy nhà nước chính từ Trung ương đến địa phương. Nguồn

nhân lực này quyết định việc hoàn thành chức năng, nhiệm vụ của bộ máy hành chính. Hiệu lực của hệ thống chính trị nói chung và của bộ máy hành chính Nhà nước nói riêng, xét cho cùng được quyết định bởi phẩm chất, năng lực và hiệu quả của đội ngũ cán bộ, nhân lực QLNN. Sự thành công hay thất bại của một quốc gia, một ngành, một lĩnh vực hay một vùng lãnh thổ có một phần quan trọng phụ thuộc vào đội ngũ cán bộ, nhân lực quản lý nhà nước trong bộ máy quản lý nhà nước. Tuy nhiên, tác giả chưa phân tích vai trò cụ thể cán bộ quản lý nhà nước trong từng lĩnh vực cụ thể.

Nghiên cứu “*Lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt Nam 15 năm đổi mới*” (*Labour, employment and human resources in Viet Nam*) của các tác giả Nolwen Henaff, Jean-Yves Martin (2001) đã cho thấy: Phát triển nhân lực là xu hướng và cũng là yêu cầu của quá trình đổi mới đất nước. Nhóm tác giả đã phân tích thực tế công cuộc đổi mới của Việt Nam từ các khía cạnh chính sách giáo dục - đào tạo và chính sách việc làm, tổ chức lại nền kinh tế và cơ cấu lại xã hội, phát triển kinh tế và đổi mới doanh nghiệp với giải quyết việc làm, lao động và phát triển,... Trong đó, nhấn mạnh đến vấn đề về giáo dục đại học và phát triển nhân lực đáp ứng yêu cầu của toàn cầu hóa đang diễn ra mạnh mẽ.

Bên cạnh đó, nhóm tác giả Nguyễn Văn Phúc và Mai Thu Hồng (2012) trong *Khai thác và phát triển tài nguyên nhân lực Việt Nam* đã đề cập đến quá trình hình thành và phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong thời gian qua dưới sự tác động của các yếu tố văn hóa, lịch sử, kinh tế và chính trị cũng như quá trình hội nhập quốc tế trong xu thế toàn cầu hóa. Các tác giả khẳng định, trên thực tế, tài nguyên nhân lực Việt Nam đã hình thành được những lợi thế nhất định, đã được khai thác và sử dụng và phát huy được vai trò tích cực của mình đối với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ tổ quốc. Tuy nhiên, tài nguyên nhân lực nói chung và lực lượng lao động Việt Nam nói riêng vẫn còn nhiều hạn chế và bất cập. Việc khai thác, sử dụng tài nguyên này vẫn có những yếu kém đòi hỏi cần có những nỗ lực to lớn để khắc phục. Bao trùm tất cả những giải pháp, chính sách cụ thể về khai thác, sử dụng và phát triển tài nguyên nhân lực trong giai đoạn tới là nâng cao nhận thức về tầm quan trọng, nội dung và cách tiếp cận đối với khai thác, phát triển tài nguyên nhân lực quốc

gia. Điều quan trọng là những nhận thức này phải chuyển hóa thành các chiến lược, quy hoạch và kế hoạch được cân nhắc kỹ lưỡng và toàn diện, có tính toán tới nhu cầu, các giải pháp và điều kiện cụ thể cũng như khả năng bảo đảm của nền kinh tế cũng như của toàn xã hội.

Tiếp theo, tác giả Phạm Văn Sơn (2012), *“Nghiên cứu phát triển đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý nhà nước trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế”*, trong Kỷ yếu hội thảo khoa học “Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế” đã đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, lãnh đạo, QLNN; nêu bật những điểm mạnh của đội ngũ này ra đời và trưởng thành trong sự nghiệp đấu tranh xây dựng và bảo vệ tổ quốc, hăng hái hưởng ứng và thực hiện công cuộc đổi mới của Đảng, luôn có ý thức vươn lên khắc phục khó khăn để hoàn thành nhiệm vụ. Đặc biệt, cán bộ, công chức luôn có bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với Đảng, tổ quốc và nhân dân, luôn giữ vững phẩm chất đạo đức, thể hiện là công bộc của dân. Tuy vậy, vẫn còn một bộ phận cán bộ, công chức lãnh đạo, QLNN không theo kịp và không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, thiếu kiến thức chuyên môn, kỹ năng lãnh đạo, quản lý hành chính nhà nước, quản lý kinh tế, quản lý xã hội, thái độ quan liêu, hách dịch, cửa quyền, sách nhiễu.

Xét riêng về vai trò của đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước, Đặng Nguyên Anh (2014) trong *“Tái cấu trúc nguồn nhân lực - Chìa khóa để Việt Nam phát triển nhanh và bền vững”* đã nhấn mạnh và khẳng định vai trò của nguồn nhân lực là cốt lõi trong sự phát triển của quốc gia. Phát triển nhân lực là điều kiện để thực hiện mục tiêu bền vững, bao trùm và công bằng trong quá trình phát triển. Nguồn nhân lực chính là nguồn lực nội sinh chi phối quá trình phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam, là tài sản quý giá nhất trong sự nghiệp Đổi mới, hội nhập và phát triển. Nghiên cứu đã đánh giá rằng nguồn nhân lực dồi dào đang tạo ra cơ hội “vàng” cho sự phát triển của quốc gia nếu như có các chính sách phù hợp về lao động, việc làm và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, định hướng phát triển đúng đắn và tái cơ cấu nguồn nhân lực hợp lý. Tuy nhiên, tác giả cũng nhận thấy rõ, chất lượng nguồn nhân lực Việt

Nam chưa cao so với các nước trong khu vực và trên thế giới với chất lượng đội ngũ khoa học công nghệ chưa cao, đội ngũ trẻ có đủ khả năng kế cận thì còn thiếu hụt nghiêm trọng; tác phong làm việc còn thụ động; không đổi mới, năng suất làm việc thấp,... Từ đây, nghiên cứu đưa ra định hướng giải pháp nhằm tái cấu trúc và phát triển nguồn nhân lực. Đó là tập trung đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực bằng cách kết hợp với các cơ sở giáo dục, rèn luyện những kỹ năng phù hợp với nhu cầu thị trường và tổ chức; cụ thể hóa các chiến lược phát triển nhân lực bằng những hoạt động rõ ràng; có những chính sách minh bạch, đúng đắn để phân loại và đánh giá năng lực của nguồn nhân lực; xác định việc phát huy chất lượng nguồn nhân lực là yếu tố hàng đầu để phát triển nhanh và bền vững,...

Thêm vào đó, Đề án của Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ (2013) về *Năng lực, hiệu quả, hiệu lực quản lý hành chính nhà nước: Thực trạng, nguyên nhân và giải pháp* đã tập trung nghiên cứu hiệu lực quản lý hành chính nhà nước, đặt công chức hành chính nhà nước trong mối quan hệ với việc nâng cao hiệu quả và hiệu lực quản lý hành chính nhà nước, đánh giá đội ngũ công chức hành chính nhà nước, xác định những ưu điểm và những yếu kém của công chức hành chính nhà nước và đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công chức hành chính nhà nước.

Đồng quan điểm, nghiên cứu của Văn Tất Thu (2012) với đề tài "*Yêu cầu nâng cao chất lượng trình độ, năng lực đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý nhà nước trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế*", trong Kỷ yếu hội thảo khoa học "Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế" đã chỉ ra vai trò, yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý nhà nước nói chung trong đó có cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa; tính tất yếu phải nâng cao trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế hiện nay, đặc biệt trong bối cảnh nước ta ngày càng hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới.

Chính vì vai trò không thể thay thế của đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước trong việc phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia, có rất nhiều tác giả đã

đề xuất những tiêu chí về năng lực, phẩm chất,... cũng như giải pháp nhằm nâng cao chất lượng của đội ngũ nhân lực này để đáp ứng yêu cầu của quá trình CNH - HĐH và hội nhập kinh tế.

Ngoài ra, nghiên cứu của Cao Khoa Bảng (2013) trong *"Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa thủ đô"*, đã phân tích về thực trạng chất lượng của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý hiện nay, chỉ rõ những vấn đề lý luận, thực tiễn, những ưu điểm, hạn chế của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp ở thủ đô; đề ra các phương hướng giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Tác giả nhận định đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh có vai trò, vị trí hết sức quan trọng, quyết định việc hoàn thành chức năng, nhiệm vụ, bảo đảm vai trò lãnh đạo của Đảng, hiệu lực quản lý của Nhà nước, phát huy quyền làm chủ của Nhân dân.

1.1.3. Tổng quan các công trình về phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế

Tác giả Võ Xuân Hoài (2020) trong nghiên cứu *"Phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam"* đã phân tích, đánh giá tổng thể thực trạng phát triển NNL quản lý kinh tế nhà nước trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam giai đoạn 2011 - 2018, phát hiện ra những yếu kém và nguyên nhân, từ đó đề xuất ra những nhóm giải pháp nhằm góp phần đưa NNL này thực sự trở thành lực lượng tiên phong trên hành trình thực hiện hóa nền kinh tế thịnh vượng, sáng tạo, công bằng và dân chủ ở Việt Nam. Tuy nhiên, tác giả mới phân tích kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới về phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong các cơ quan hành chính nhà nước, chưa phân tích cụ thể từng địa phương về phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế.

Tác giả Phạm Thị Tuyết Minh (2014) với nghiên cứu *"Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở thành phố Ninh Bình"* đã phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở thành phố Ninh Bình từ năm 2009 về số lượng, phẩm chất, năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước về kinh tế. Từ đó, đánh

giá chung về những thành tựu, hạn chế và những nguyên nhân chủ yếu của hạn chế. Đề xuất ra các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở thành phố Ninh Bình. Tuy nhiên, tác giả chưa đề cập đến một số vấn đề trong phát triển nhân lực (cán bộ, công chức) quản lý nhà nước về kinh tế trong thời gian qua.

Tác giả Nguyễn Thị Hiệp (2015) với nghiên cứu *“Phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cấp xã tại huyện Đại Lộc, tỉnh Quảng Nam”* đã hệ thống hóa các vấn đề lý luận cơ bản và phân tích thực trạng phát triển NNL hành chính cấp xã, trên cơ sở đó các tác giả căn cứ vào nhiệm vụ mà cơ quan hành trình cấp xã phải giải quyết, chiến lược phát triển kinh tế tại địa phương và nhu cầu nguồn năng lực hành chính cấp xã đến năm 2015 và mục tiêu đến năm 2020 để đề xuất các giải pháp phát triển NNL hành chính cấp xã tại một số địa phương trong thời gian tới.

Tác giả Nguyễn Văn Đông (2015), trong Luận án Tiến sỹ kinh tế *“Đội ngũ cán bộ chủ chốt về kinh tế cấp tỉnh ở Hòa Bình trong thời kỳ hội nhập quốc tế”*, đã chỉ ra yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt về kinh tế cấp tỉnh trong điều kiện hội nhập quốc tế, đó là: Có trình độ chuyên môn cao; biết vận dụng linh hoạt các chính sách quản lý kinh tế phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của từng thời kỳ; am hiểu pháp luật, tình hình đặc điểm và chiến lược phát triển kinh tế - xã hội cũng như đặc trưng, lợi thế của vùng, miền để hoạch định chiến lược phát triển kinh tế - xã hội hợp lý, hiệu quả; có trình độ ngoại ngữ và tin học phù hợp để thực hiện nhiệm vụ quản lý kinh tế; có phẩm chất đạo đức vững vàng, kiên định đường lối, chủ trương của Đảng và Nhà nước. Luận án cũng chỉ ra một số vấn đề còn tồn tại đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt về kinh tế ở tỉnh Hòa Bình và đề xuất 6 giải pháp giải quyết các tồn tại đó. Đây là một công trình khoa học có ý nghĩa đối với hướng nghiên cứu của đề tài luận án.

Tác giả Nguyễn Tử Hoài Sơn (2017) trong luận án *“Chất lượng nguồn nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Ninh Bình hiện nay”*, còn đi sâu phân tích các yếu tố tác động đến chất lượng nguồn nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế, cụ thể đó là công tác tổ chức, tuyển dụng, bổ nhiệm và sử

dụng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế; công tác quản lý, kiểm tra, giám sát; chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo - bồi dưỡng nguồn nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế; chính sách thu hút, đãi ngộ của nhà nước, địa phương. Việc xây dựng khung các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế để làm căn cứ phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ này ở tỉnh Ninh Bình là có căn cứ khoa học và thực tiễn. Nhóm các giải pháp được tác giả đề xuất để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Ninh Bình có tính khả thi. Đây cũng là tài liệu tham khảo có tích hữu ích cho nghiên cứu sinh trong quá trình triển khai đề tài nghiên cứu.

Tác giả Trần Thanh Cương (2017) với nghiên cứu “*Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp thành phố ở Hà Nội*” đã chỉ ra vai trò quan trọng và trọng trách ngày càng lớn của đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế cấp thành phố ở Hà Nội để xây dựng một Thủ đô hiện đại, văn minh, một trung tâm kinh tế, chính trị, văn hóa, khoa học hiện đại ngang tầm khu vực. Thành phố đã nỗ lực xây dựng đội ngũ cán bộ đủ về số lượng, ngày càng có chất lượng cao và cơ bản hoàn thành các nhiệm vụ được giao. Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ của Hà Nội vẫn còn yếu về một số năng lực như năng lực dự báo dài hạn, năng lực tổ chức điều hành một đô thị lớn có tốc độ phát triển nhanh, năng lực ngoại ngữ, sử dụng công nghệ hiện đại,... thậm chí, còn không giữ được phẩm chất cần có, không hoàn thành nhiệm vụ, có biểu hiện suy thoái,... Để đáp ứng yêu cầu mới về nâng cao năng lực, hiệu suất làm việc nhằm đảm bảo bộ máy QLNN tinh gọn, hoạt động hiệu quả; nâng cao phẩm chất đạo đức, cải tiến lề lối làm việc, xây dựng chính quyền dịch vụ người dân; yêu cầu về ngoại ngữ và năng lực tự chủ, tự chịu trách nhiệm, dám đổi mới để thích nghi với xu hướng hội nhập và đẩy nhanh quá trình đổi mới công nghệ,... đòi hỏi đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế cấp thành phố ở Hà Nội phải được đổi mới để nâng cao chất lượng theo các định hướng ưu tiên nhằm nâng cao năng lực, phẩm chất, cơ cấu của đội ngũ nhân lực.

1.1.4. Những khoảng trống tiếp tục nghiên cứu trong luận án

Luận án đã thực hiện tổng quan các nghiên cứu trong nước và quốc tế về vấn đề phát triển nhân lực, phát triển nhân lực QLNN, và phát triển nhân

lực QLNN về kinh tế. Về tổng quan các nghiên cứu về phát triển nhân lực, các công trình nghiên cứu về chủ đề này đã chỉ ra được thực trạng, phân tích ưu - nhược điểm của đội ngũ nhân lực ở Việt Nam; kế thừa và tiếp thu các kinh nghiệm, bài học từ việc phát triển nhân lực từ một số quốc gia khác; đưa ra định hướng, giải pháp tối ưu nhất để cải thiện chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong công cuộc CNH-HĐH và hội nhập kinh tế thế giới. Một số các công trình khoa học mang tính chuyên sâu có liên quan đến chất lượng nhân lực trong các lĩnh vực khác nhau được công bố cho thấy rất nhiều các tác giả đã có sự quan tâm đặc biệt đến vấn đề nhân lực Việt Nam dồi dào về số lượng nhưng khan hiếm về chất lượng, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao. Vấn đề phát triển nhân lực không chỉ là vấn đề của một thời điểm hay một thời kì nhất định, mà đó là vấn đề cần được quan tâm trong chiến lược phát triển tổng thể và dài hạn của một quốc gia, một ngành, của từng doanh nghiệp. Tuy nhiên, các nghiên cứu đã kể trên còn chưa chỉ rõ được nhu cầu phát triển nhân lực của từng địa phương, của quốc gia, cũng như chưa đánh giá được mức độ hiệu quả của công tác phát triển nhân lực đã và đang được thực hiện. Điều đó đòi hỏi phải có những nghiên cứu cụ thể hơn để đánh giá được thực trạng phát triển nhân lực ở địa phương cụ thể và đề xuất những giải pháp để xây dựng đội ngũ nhân lực chất lượng cao theo đặc điểm riêng của từng địa phương.

Đối với tổng quan các công trình nghiên cứu về phát triển nhân lực QLNN, các nghiên cứu này đều đã khẳng định tầm quan trọng của nguồn nhân lực cũng như việc nâng cao chất lượng nhân lực với việc phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia. Nhân lực là yếu tố luôn được đề cao và chú trọng phát triển trong quá trình đổi mới đất nước, đưa Việt Nam phát triển mạnh và bền vững. Các lý thuyết về tăng trưởng kinh tế đã chỉ ra rằng, động lực quan trọng nhất của sự tăng trưởng kinh tế bền vững chính là yếu tố con người - nguồn nhân lực. Nhưng con người phải được đầu tư phát triển, tạo lập kỹ năng, kiến thức, tay nghề, kinh nghiệm, năng lực sáng tạo để trở thành "nguồn vốn - vốn con người, vốn nhân lực". Chiến lược phát triển nguồn nhân lực thực chất là phát triển nguồn vốn con người phải được quan tâm từ thời thơ ấu đến lúc trưởng thành và trong suốt cuộc đời của một cá nhân về mặt trí lực,

tâm lực, thể lực, các phẩm chất đạo đức, nhân cách công dân, trình độ học vấn, chuyên môn và văn hóa,... Phát triển nguồn nhân lực phải gắn với nhu cầu lao động kỹ thuật ngoài xã hội của thị trường lao động cả nước, quốc tế cũng như của từng ngành, từng vùng địa lý kinh tế. Điều này đòi hỏi cần phải cơ cấu lại hệ thống đào tạo nhân lực theo hướng đa dạng hóa, phát triển các loại hình đào tạo nhân lực chất lượng cao; triển khai hệ thống kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực,... Tuy nhiên, những nghiên cứu được nêu trên chỉ mới khái quát chung về vai trò của cán bộ hay công chức, chưa đi vào cụ thể phân tích những tác động tích cực, tiêu cực của đội ngũ nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế đóng góp vào quá trình CNH - HĐH, hội nhập kinh tế.

Việc tổng quan các công trình nghiên cứu trên đã giúp xác định được một số khoảng trống mà luận án có thể lựa chọn để tiếp tục nghiên cứu, cụ thể như sau:

1) Do những đặc thù riêng biệt và mục đích nghiên cứu khác nhau nên chưa có công trình nào nghiên cứu sâu về phát triển nhân lực QLNN về kinh tế dưới góc độ của chuyên ngành Quản lý kinh tế với tư cách là luận án tiến sĩ. Các công trình khoa học trên đây chỉ đề cập ở những khía cạnh, lĩnh vực khác nhau về đào tạo, phát triển NNL chất lượng cao; chưa chỉ rõ tiêu chí đánh giá phát triển nhân lực QLNN về kinh tế và phát triển nhân lực QLNN về kinh tế chịu ảnh hưởng, tác động bởi những yếu tố nào.

2) Các công trình nghiên cứu về phát triển nhân lực hầu hết tiếp cận nội dung của phát triển nhân lực dưới góc độ Quản trị nhân lực. Cho đến nay dường như chưa có công trình nào bàn về nội dung của phát triển nhân lực QLNN về kinh tế dưới góc độ quản lý kinh tế, tức là bàn về sự chuyển biến về số lượng, nâng cao chất lượng nhân lực và có cơ cấu nhân lực đáp ứng với yêu cầu quản lý nhà nước trong tình hình mới.

3) Hầu như chưa có công trình nghiên cứu nào đề cập đến các tiêu chí đánh giá phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh; phân tích các nhân tố tác động đến phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh dưới góc độ quản lý kinh tế.

4) Chưa có công trình nào nghiên cứu, phân tích, đánh giá thực trạng phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai giai đoạn 2011- 2021 dưới góc nhìn của chuyên ngành Quản lý kinh tế, cũng như đề xuất những giải pháp nhằm phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai đến năm 2030.

1.2. MỤC TIÊU, ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU

1.2.1. Mục tiêu nghiên cứu

1.2.1.1. Mục tiêu tổng quát

Luận án đề xuất phương hướng và giải pháp đẩy mạnh phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở tỉnh Lào Cai, từ đó góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế của tỉnh Lào Cai được tốt hơn trong giai đoạn tới.

1.2.1.2. Mục tiêu cụ thể

1) Hệ thống hóa cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tiễn về phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh.

2) Đánh giá thực trạng phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở tỉnh Lào Cai.

3) Đề xuất phương hướng và giải pháp thúc đẩy phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở tỉnh Lào Cai cho giai đoạn đến năm 2030.

1.2.2. Đối tượng nghiên cứu

Luận án tập trung nghiên cứu các vấn đề liên quan đến nhân lực và phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh, không nghiên cứu cấp huyện, xã; không nghiên cứu các lĩnh vực khác ngoài kinh tế. Nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở tỉnh Lào Cai được giới hạn trong phạm vi là công chức, chuyên viên đang làm việc tại các Phòng của một số cơ quan khối hành chính nhà nước cấp tỉnh có liên quan nhiều đến quản lý kinh tế ngành và kinh tế tổng hợp gồm: Văn phòng UBND tỉnh; Sở Tài chính; Sở Công Thương; Sở Kế hoạch và Đầu tư; Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn; Sở Tài nguyên và Môi trường. Luận án không nghiên cứu nhân lực tại các cục, chi cục và đơn vị sự nghiệp trực thuộc các Sở.

1.2.3. Phạm vi nghiên cứu

1) Về không gian: Luận án chỉ đánh giá nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở tỉnh Lào Cai.

2) Về thời gian: Luận án đánh giá thực trạng phát triển nhân lực quản lý nhà nước cấp tỉnh ở Lào Cai trong giai đoạn 2011 - 2021 (số liệu điều tra đánh giá sâu năm 2021), đề xuất phương hướng và giải pháp phát triển cho giai đoạn từ 2021 - 2030.

1.2.4. Câu hỏi nghiên cứu

1) Phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh dưới góc độ của chuyên ngành Quản lý kinh tế gồm những nội dung gì?

2) Có những nhân tố chủ yếu nào ảnh hưởng đến phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở cấp tỉnh?

3) Thực trạng phát triển và các hoạt động phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai thực hiện như thế nào?

4) Lào Cai cần thực hiện các giải pháp nào để thúc đẩy phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh trong giai đoạn tới?

1.3. CÁCH TIẾP CẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

1.3.1. Cách tiếp cận và khung phân tích

1.3.1.1. Cách tiếp cận nghiên cứu

1) Cách tiếp cận vĩ mô

Cách tiếp cận vĩ mô giúp người nghiên cứu nhìn nhận và đánh giá các hiện tượng kinh tế - xã hội thông qua các mối quan hệ vĩ mô, mối quan hệ giữa nhà nước và các đối tượng bị chi phối. Điều này cho thấy, khi đánh giá thực trạng phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai cần phải nhìn nhận và đánh giá toàn diện thực trạng phát triển nhân lực trong mối quan hệ với các hoạt động phát triển và yếu tố ảnh hưởng đến phát triển; phải đánh giá thực trạng của sự phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế với thực trạng phát triển kinh tế theo từng giai đoạn. Bên cạnh đó, phải đặt nghiên cứu phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh trong bối

cảnh phát triển chung của tỉnh Lào Cai và cả nước.

2) Cách tiếp cận vi mô

Cách tiếp cận vi mô giúp người nghiên cứu nhìn nhận và đánh giá thực trạng phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh phải gắn với nhu cầu công việc của từng đơn vị, với nhu cầu vật chất và tinh thần của người lao động - họ là những cán bộ, công chức đang làm việc trong các đơn vị thuộc UBND tỉnh Lào Cai.

1.3.1.2. Khung phân tích vấn đề của luận án

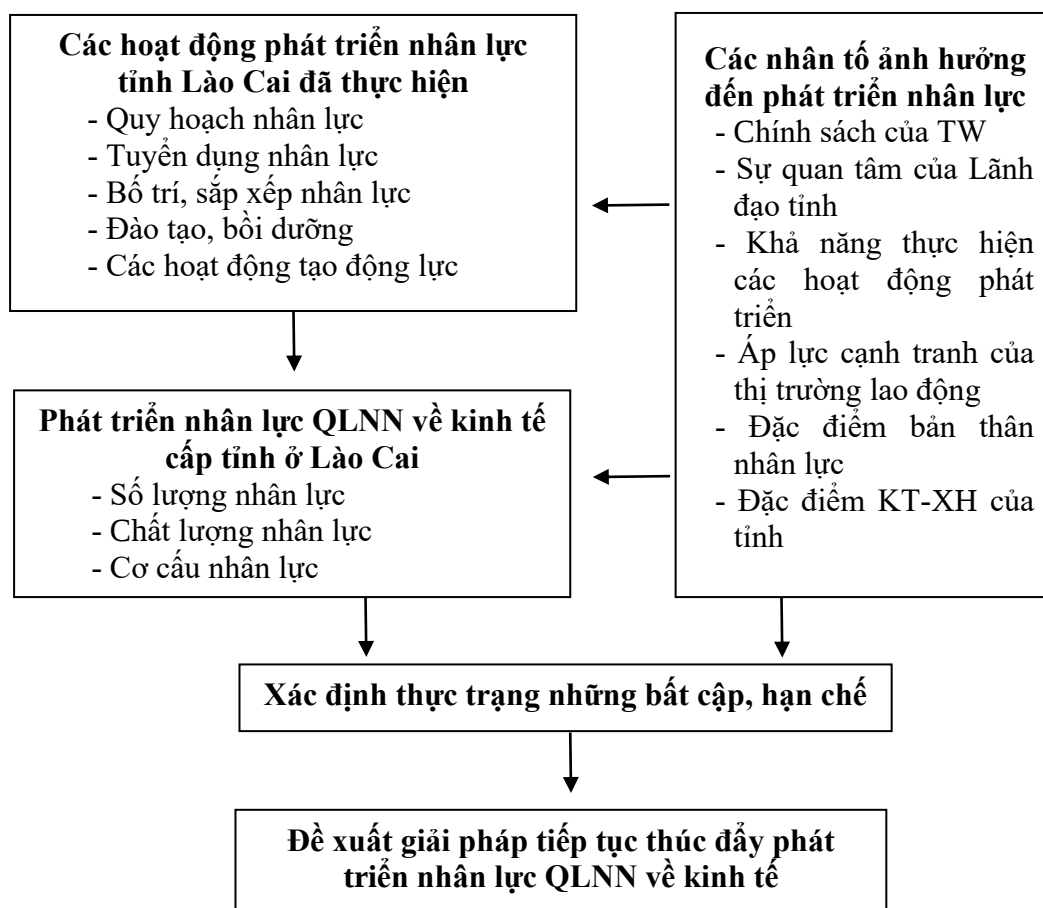
Sự phát triển của nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai được biểu hiện qua các mặt như số lượng nguồn nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực và cơ cấu nguồn nhân lực. Sự phát triển của nhân lực lại phụ thuộc vào các hoạt động phát triển mà tỉnh Lào Cai đã sử dụng cùng với các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển. Vì thế, khi nghiên cứu về phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai cần làm rõ 3 vấn đề lớn như mô tả ở khung nghiên cứu tại Hình 1.1, cụ thể như sau:

- Thực trạng phát triển: Thực trạng phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở Lào Cai được biểu hiện qua sự thay đổi hợp lý về số lượng nhân lực; sự tăng lên về chất lượng nhân lực; sự thay đổi hợp lý cơ cấu nhân lực. Vì thế, khi nghiên cứu về phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cần làm rõ 3 vấn đề này tại tỉnh Lào Cai.

- Các hoạt động phát triển của chính quyền địa phương: Nguồn nhân lực sẽ không phát triển hoặc phát triển không đúng mục đích nếu chính quyền tỉnh Lào Cai không tổ chức các hoạt động phát triển hoặc tổ chức các hoạt động phát triển nhưng không phù hợp. Vì thế, khi nghiên cứu cần làm rõ các hoạt động phát triển đã sử dụng và tính hiệu quả của từng hoạt động phát triển, gồm: Quy hoạch nhân lực; tuyển dụng nhân lực; bố trí, sắp xếp nhân lực; đào tạo và bồi dưỡng; các hoạt động tạo động lực làm việc (lương, thưởng, đãi ngộ,...).

- Các yếu tố ảnh hưởng: Các yếu tố ảnh hưởng sẽ chi phối đến việc tổ chức các hoạt động phát triển nhân lực. Các yếu tố mà thuận lợi thì việc tổ

chức các hoạt động phát triển nhân lực được thuận lợi và ngược lại. Vì thế, khi nghiên cứu phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cần làm rõ các yếu tố ảnh hưởng, các yếu tố gồm: Chính sách của Trung ương; Sự quan tâm của Lãnh đạo tỉnh; Khả năng thực hiện các hoạt động phát triển; Áp lực cạnh tranh của thị trường lao động; Đặc điểm bản thân nhân lực; Đặc điểm KT-XH của tỉnh Lào Cai.



Hình 1. 1. Khung phân tích phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai

Nguồn: Tác giả xây dựng

Ba vấn đề trên có mối quan hệ với nhau. Thực trạng phát triển nhân lực QLNN về kinh tế ở Lào Cai là kết quả của quá trình phát triển nguồn nhân lực này thông qua các hoạt động phát triển nguồn nhân lực như Quy hoạch nhân lực; tuyển dụng nhân lực; bố trí, sắp xếp nhân lực; đào tạo và bồi dưỡng; các hoạt động tạo động lực làm việc... Trong khi đó, việc thực hiện và chất lượng của các hoạt động phát triển nhân lực QLNN về kinh tế ở

Lào Cai lại chịu tác động của các nhân tố như Chính sách của Trung ương; Sự quan tâm của Lãnh đạo tỉnh; Khả năng thực hiện các hoạt động phát triển; Áp lực cạnh tranh của thị trường lao động; Đặc điểm bản thân nhân lực; Đặc điểm KT-XH của tỉnh Lào Cai, gián tiếp ảnh hưởng đến chất lượng phát triển nguồn nhân lực này ở tỉnh. Cùng với đó, các nhân tố đó cũng có ảnh hưởng trực tiếp đến thực trạng phát triển nhân lực QLNN về kinh tế ở Lào Cai, ví dụ như đặc điểm kinh tế-xã hội của tỉnh Lào Cai là một tỉnh miền núi biên giới có hoạt động kinh tế cửa khẩu phát triển, do đó, số lượng nhân lực QLNN đối với các ngành kinh tế liên quan đến xuất nhập khẩu sẽ nhiều hơn, chất lượng nhân sự cao hơn, và cơ cấu phải phù hợp với tính chất của ngành kinh tế ngoại thương. Từ việc phân tích 3 nội dung nêu trên sẽ xác định những bất cập, hạn chế và các nguyên nhân dẫn đến các bất cập, hạn chế; từ đó kiến nghị các giải pháp điều chỉnh các hoạt động phát triển nhân lực và yếu tố ảnh hưởng để nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai giai đoạn tới được tốt hơn.

1.3.2. Phương pháp thu thập thông tin, số liệu

1.3.2.1. Phương pháp kế thừa

Phương pháp kế thừa được sử dụng để tập hợp, phân tích và sử dụng nguồn thông tin thứ cấp từ các báo cáo, bài báo, sách, đề tài đã công bố có liên quan đến nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh của tỉnh Lào Cai từ một số nguồn chính sau:

- Các báo cáo, số liệu thống kê về cán bộ, công chức cấp tỉnh được các Sở, ngành của tỉnh Lào Cai tổng hợp, theo dõi và công bố.
- Các số liệu thống kê kinh tế liên quan đến tỉnh Lào Cai do Cục Thống kê và Tổng cục Thống kê tổng hợp và công bố.
- Các bài báo, công trình nghiên cứu, đề tài nghiên cứu các cấp, luận án tiến sĩ đã được cá nhân và tổ chức công bố trong và ngoài nước.

1.3.2.2. Phương pháp điều tra

1) Đối tượng điều tra

Luận án đã tổ chức điều tra trực tiếp một số công chức đại diện cho nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở tỉnh Lào Cai. Hình thức là điều tra có sử dụng bảng điều tra soạn sẵn.

Hiện nay nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai chủ yếu là công chức của một số đơn vị hành chính thuộc UBND tỉnh có liên quan nhiều đến hoạt động kinh tế gồm: Văn phòng UBND tỉnh; Sở Tài chính; Sở Công Thương; Sở Kế hoạch và Đầu tư; Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn; Sở Tài nguyên và Môi trường. Tổng số cán bộ, công chức của các đơn vị này tính đến thời điểm điều tra (2021) là 280 người. Để đảm tính khả thi, tính đại diện và độ tin cậy của mẫu khảo sát của việc thu thập dữ liệu, luận án đã sử dụng phương pháp lấy mẫu thuận tiện (convenience sampling) thuộc nhóm mẫu phi xác suất (non-probability) hay phi ngẫu nhiên (Cohen và cộng sự, 2012). Về cỡ mẫu, luận án đã điều tra 60 cán bộ, công chức chiếm 21,4% trong tổng số cán bộ, công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh của Lào Cai (Bảng 1). Về cơ cấu mẫu, Đối tượng điều tra tại mỗi đơn vị gồm có 1 Lãnh đạo đơn vị (Giám đốc, Phó giám đốc hoặc tương đương); 3 Lãnh đạo phòng thuộc đơn vị (Trưởng phòng hoặc Phó Trưởng phòng) và từ 3 đến 11 chuyên viên.

Bảng 1. 1. Số lượng cán bộ, công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh được điều tra thu thập thông tin

TT	Đơn vị	Tổng biên chế năm 2021	Tổng số được điều tra
1	Văn phòng UBND tỉnh	51	10
2	Sở Công Thương	48	10
3	Sở Kế hoạch và Đầu tư	49	10
4	Sở Nông nghiệp và PTNT	39	8
5	Sở Tài chính	63	15
6	Sở Tài nguyên và MT	30	7
Tổng		280	60

Nguồn: Tác giả tính toán

2) Nội dung điều tra

Nội dung điều tra 60 cán bộ, công chức đang làm việc tại 6 đơn vị thuộc UBND tỉnh Lào Cai có liên quan đến quản lý nhà nước về kinh tế nhằm thu thập thông tin để làm rõ các khía cạnh phát triển nhân lực như chính sách tuyển dụng; điều kiện và môi trường làm việc; cơ hội thăng tiến; cơ hội đào tạo, học tập; chế độ phụ cấp, đãi ngộ; các hình thức khen thưởng và một số vấn đề khác có liên quan. Nội dung chi tiết thể hiện trong "Phiếu thu thập thông tin" tại Phụ lục 1.

3) Thời gian điều tra

Thời gian tiến hành điều tra là tháng 3 và tháng 4 năm 2021.

1.3.2.3. Phương pháp phỏng vấn sâu

Cùng với việc điều tra trực tiếp 60 cán bộ, công chức bằng phiếu điều tra soạn sẵn, luận án đã tiến hành phỏng vấn sâu 15 cán bộ cũng thuộc 6 đơn vị cấp Sở gồm: Văn phòng UBND tỉnh; các Sở Tài chính, Sở Công Thương, Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Sở Tài nguyên và Môi trường.

Mục đích của việc phỏng vấn sâu này là để cung cấp thêm thông tin chuyên sâu cho thông tin đã có được từ hình thức điều tra bằng phiếu soạn sẵn, góp phần làm sáng tỏ hơn cho thực trạng phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh tại tỉnh Lào Cai.

Để thông tin phỏng vấn phản ánh một cách trung thực nhất, khách quan nhất, trước khi phỏng vấn, người phỏng vấn được thông báo là sẽ dấu tên khi thông tin được sử dụng trong luận án.

1.3.3. Phương pháp phân tích thông tin, số liệu

1.3.3.1. Phương pháp phân tổ thống kê

Để có cơ sở phân tích rõ hơn và sâu sắc hơn cho từng vấn đề nghiên cứu, toàn bộ số liệu điều tra thu thập được từ 60 cán bộ, công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh tại Lào Cai được phân thành 3 nhóm, đó là: (i) phân theo giới tính gồm nam và nữ; (ii) phân theo chức vụ, gồm: Lãnh đạo Sở

(và tương đương), Lãnh đạo Phòng và Chuyên viên; (iii) phân theo tuổi, gồm: Nhóm từ 20 - 29 tuổi, nhóm từ 30 - 39 tuổi, nhóm từ 40 - 49 tuổi và nhóm từ 50 - 60 tuổi.

1.3.3.2. Phương pháp thống kê so sánh

Phương pháp thống kê so sánh được sử dụng để so sánh số liệu thu được ở hiện tại so với những năm trước đó để đánh giá được ưu điểm và hạn chế còn tồn tại một cách khách quan nhằm xác định được xu hướng, mức độ biến động của các chỉ tiêu. Kết quả thông tin thu được được trình bày trong luận án dưới dạng các bảng số liệu, biểu đồ, mô hình, sơ đồ.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM THỰC TIỄN VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH

2.1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH

2.1.1. Một số khái niệm

2.1.1.1. *Quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh*

Quản lý nhà nước là hoạt động thực thi quyền lực nhà nước do các cơ quan quản lý nhà nước tiến hành đối với tất cả mọi cá nhân và tổ chức trong xã hội, trên tất cả các mặt của đời sống xã hội bằng cách sử dụng quyền lực nhà nước có tính cưỡng chế đơn phương nhằm mục tiêu phục vụ lợi ích chung của cả cộng đồng, duy trì ổn định, an ninh trật tự và thúc đẩy xã hội phát triển theo một định hướng thống nhất của nhà nước. Các mặt đời sống xã hội có nhiều mặt khác nhau, trong đó có mặt kinh tế. Quản lý nhà nước về kinh tế là một dạng của quản lý xã hội của nhà nước. Nhà nước quản lý toàn bộ nền kinh tế quốc dân trên tất cả các lĩnh vực, các ngành kinh tế, các lãnh thổ kinh tế, các thành phần kinh tế và các chủ thể kinh tế hoạt động trong toàn bộ nền kinh tế - xã hội (Nguyễn Thị Mai, 2020). QLNN về kinh tế là sự tác động có tổ chức và bằng pháp quyền của Nhà nước lên nền kinh tế quốc dân nhằm sử dụng có hiệu quả nhất các nguồn lực kinh tế trong và ngoài nước, các cơ hội có thể có, để đạt được các mục tiêu phát triển kinh tế đất nước đặt ra trong điều kiện hội nhập và mở rộng giao lưu quốc tế (Nguyễn Thảo Nguyên, 2016).

Mỗi quốc gia đều có sự phân cấp quản lý khác nhau, có quốc gia phân thành 3 cấp, có quốc gia phân thành 4 cấp. Mỗi một cấp này được gọi là cấp chính quyền. Khi phân thành 4 cấp thì có cấp Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện và cấp xã. Mỗi cấp này đều có chức năng quản lý các hoạt động của xã hội, trong đó có hoạt động kinh tế.

Như vậy, trong phạm vi luận án, *quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh là sự tác động có tổ chức và bằng pháp quyền của cơ quan nhà nước cấp tỉnh*

lên các chủ thể kinh tế và hoạt động kinh tế trên địa bàn tỉnh nhằm sử dụng có hiệu quả nhất các nguồn lực để đạt được các mục tiêu đề ra.

2.1.1.2. Nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Theo nghĩa hẹp, nhân lực là sức lực con người, nằm trong mỗi con người và làm cho con người hoạt động. Sức lực đó ngày càng phát triển cùng với sự phát triển của cơ thể con người và đến một mức độ nào đó, con người đủ điều kiện tham gia vào quá trình lao động (Nguyễn Tiến Linh, 2016). Theo nghĩa rộng, nhân lực là tổng thể các tiềm năng (lao động) của con người của một quốc gia (hoặc một vùng lãnh thổ, một địa phương) đã được chuẩn bị ở mức độ nào đó có khả năng huy động vào quá trình phát triển KT - XH của đất nước (hoặc một vùng, một địa phương). Với cách tiếp cận này, nhân lực như một bộ phận cấu thành các nguồn lực của quốc gia như nguồn lực vật chất (trừ con người), nguồn lực tài chính, nguồn lực trí tuệ (Nguyễn Thị Hạnh, 2010). Nhân lực của xã hội bao gồm những người trong độ tuổi lao động và ngoài độ tuổi lao động nhưng có khả năng hoặc sẽ tham gia lao động. Số lượng nhân lực phụ thuộc vào tỷ lệ tăng dân số tự nhiên và độ tuổi lao động; chất lượng nhân lực phụ thuộc vào sự nghiệp giáo dục đào tạo và thể chất người lao động, yếu tố di truyền, nhu cầu sử dụng lao động ở địa phương (Hoàng Thị Thanh Dung, 2017).

Nhân lực QLNN về kinh tế là những người đảm nhiệm một hoặc một số chức năng nhất định trong bộ máy quản lý kinh tế của Nhà nước. Tùy thuộc vào cơ cấu, chức năng của Nhà nước theo quy định trong luật mà thẩm quyền và cơ cấu, chức danh, chức vụ của nhân lực QLNN về kinh tế cũng khác nhau (Trần Thanh Cương, 2017).

Xuất phát từ các khái niệm trên, trong phạm vi luận án, *nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh là những người thuộc cơ quan nhà nước cấp tỉnh đang có nhiệm vụ tạo ra tác động có tổ chức và bằng pháp quyền lên các chủ thể kinh tế và hoạt động kinh tế trên địa bàn tỉnh nhằm sử dụng có hiệu quả nhất các nguồn lực để đạt được các mục tiêu đề ra.*

Hệ thống các cơ quan QLNN về kinh tế được tổ chức theo các cấp từ

Trung ương đến địa phương. QLNN về kinh tế ở cấp tỉnh (gồm cả thành phố trực thuộc Trung ương) là một cấp trung gian trong hệ thống này. Nhân lực QLNN về kinh tế ở cấp này thực hiện nhiệm vụ kết nối giữa Trung ương với địa phương, thực hiện nhiệm vụ ở địa phương nhằm đảm bảo sự lãnh đạo, quản lý thông suốt về kinh tế từ trên xuống dưới.

2.1.1.3. Phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Sự phát triển nói chung được xem là quá trình vận động theo khuynh hướng đi lên từ trình độ thấp đến trình độ cao hơn, từ chưa hoàn thiện đến hoàn thiện hơn. Đó là sự biến đổi cả về số lượng và chất lượng của sự vật theo hướng ngày càng hoàn thiện ở trình độ cao hơn. Tùy theo từng quốc gia, phạm vi và từng giai đoạn cụ thể thì phát triển nguồn nhân lực có mục tiêu chiến lược và chính sách cụ thể. Trong nhiều trường hợp nó được hiểu như các hoạt động giáo dục đào tạo và phát triển. Theo tác giả Lê Đăng Quang (2012), phát triển nguồn nhân lực là gia tăng giá trị cho con người trên các mặt đạo đức, trí tuệ, kỹ năng lao động, thể lực, tâm hồn để họ có thể tham gia vào lực lượng lao động, thực hiện tốt quá trình sản xuất và tái sản xuất tạo ra nhiều sản phẩm, góp phần làm giàu cho đất nước làm giàu cho xã hội. Theo Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa của Liên hợp quốc (UNESCO), phát triển nhân lực là làm cho toàn bộ sự lành nghề của dân cư luôn luôn phù hợp trong mối quan hệ với sự phát triển của đất nước. Có nghĩa là phát triển nhân lực gắn với phát triển sản xuất và do vậy phát triển nguồn nhân lực là phát triển kỹ năng lao động và thích ứng với yêu cầu về việc làm. Theo Tổ chức lao động quốc tế (ILO), phát triển nhân lực là phát triển năng lực và sử dụng năng lực đó của con người để tiến tới có được việc làm hiệu quả, cũng như thỏa mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân (Mạc Tiến Anh, 2010). Theo tổ chức Hợp tác Kinh tế Châu Á - Thái Bình Dương (APEC) quan niệm phát triển nhân lực được xem như các hoạt động học tập ở nơi làm việc nhằm cải thiện năng lực và năng suất lao động của nhân lực thông qua người lao động trong một tổ chức (Hoàng Thị Thúy Phương, 2020).

Qua đó cho thấy, phát triển nhân lực là quá trình nâng cao năng lực xã hội và tính năng động xã hội của con người về mọi mặt (thể lực, trí lực và

nhân cách thẩm mỹ, quan điểm sống) đồng thời phân bố, sử dụng và phát huy có hiệu quả nhất năng lực đó để phát triển đơn vị, tổ chức, đất nước. Đó là quá trình phát triển nhân lực con người dưới dạng tiềm năng thành “vốn con người, vốn nhân lực”. Phát triển nhân lực có thể được nhìn nhận từ nhiều góc độ khác nhau:

Xét dưới góc độ kinh tế, quá trình này được mô tả như sự tích lũy vốn con người và sự đầu tư vốn đó một cách hiệu quả vào sự phát triển của nền kinh tế.

Xét dưới góc độ chính trị- xã hội, là quá trình tạo dựng một lực lượng lao động trung thành, chấp hành nghiêm chỉnh các đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, đảm bảo về số lượng và chất lượng; đồng thời lực lượng này được sử dụng có hiệu quả nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH của quốc gia, vùng lãnh thổ trong từng thời kỳ.

Xét dưới góc độ cá nhân, phát triển nhân lực là nâng cao tri thức, sức khỏe, kỹ năng thực hành để tăng năng suất lao động dẫn đến tăng thu nhập và cải thiện chất lượng cuộc sống.

Từ các khái niệm và nội hàm đã nêu, trong phạm vi nghiên cứu của luận án: *Phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh dưới góc độ quản lý kinh tế được hiểu là tổng hợp các hoạt động phát triển nhân lực được thực hiện bởi các cơ quan quản lý nhà nước, nhằm tạo ra sự chuyển biến chuyển biến về số lượng, chất lượng và cơ cấu những người thuộc cơ quan nhà nước cấp tỉnh đang có nhiệm vụ tạo ra tác động có tổ chức và bằng pháp quyền lên các chủ thể kinh tế và hoạt động kinh tế trên địa bàn tỉnh nhằm sử dụng có hiệu quả nhất các nguồn lực để đạt được các mục tiêu đề ra.*

Như vậy, từ khái niệm trên cho thấy, nội hàm của phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh là nội hàm phát triển nhân lực bao gồm 2 khía cạnh (1) Các hoạt động phát triển nhân lực nhằm chuyển biến về số lượng, cơ cấu và chất lượng nhân lực đang thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về kinh tế tại một số đơn vị, sở ngành ở chính quyền cấp tỉnh sao cho việc quản lý và điều hành nền kinh tế được tốt hơn, (ii) Thành quả phát triển nhân lực về số lượng/chất lượng và cơ cấu nhân lực từ những hoạt động phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh.

2.1.2. Đặc điểm và vai trò của phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Việt Nam

2.1.2.1. Đặc điểm của nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Bộ máy QLNN ở nước ta được tổ chức theo nguyên tắc tập trung, thống nhất ở Trung ương, đồng thời phân cấp hợp lý cho chính quyền địa phương. Do đó, bộ máy của chính quyền địa phương, mặc dù được hình thành một cách độc lập tại địa phương nhưng phải tuân thủ luật pháp do Trung ương ban hành. Nói cách khác, mỗi cơ quan QLNN về kinh tế ở cấp tỉnh phải chịu sự lãnh đạo song trùng: Lãnh đạo trực tuyến của chính quyền cấp tỉnh (cụ thể là UBND tỉnh), đồng thời phải chịu sự hướng dẫn, chỉ đạo thực thi theo chức năng của các bộ, ngành ở Trung ương. Hơn nữa, cơ quan QLNN về kinh tế tỉnh có đặc điểm của cơ quan quản lý cấp trên, tức phải thực hiện nhiều nhiệm vụ quản lý thông qua chính quyền cấp huyện (Đỗ Hoàng Toàn và Mai Văn Bửu, 2005). Đặc điểm lãnh đạo song trùng, trung gian và quản lý theo lãnh thổ của cơ quan quản lý cấp tỉnh chi phối đặc điểm của nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh, cụ thể là:

- Nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh có nhiệm vụ quản lý toàn diện mọi mặt hoạt động về kinh tế trên địa bàn tỉnh để thực thi nhiệm vụ xây dựng và phát triển kinh tế của địa phương. Vì thế, cơ cấu đội ngũ nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh khá phức tạp, không chỉ gồm tất cả các ngành kinh tế hiện diện trên địa bàn, mà còn cả môi trường, thể chế kinh tế do các bộ phận, ngành nghề phối hợp với nhau tạo ra. Đây là đặc điểm khác biệt của đội ngũ QLNN về kinh tế cấp tỉnh so với đội ngũ QLNN về kinh tế của các bộ ở Trung ương.

- Nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh phải đảm đương cùng một lúc hai trách nhiệm: Triển khai chủ trương, chính sách, pháp luật do Trung ương ban hành, đồng thời phải cụ thể hóa chính sách, chương trình, kế hoạch của tỉnh hướng dẫn chính quyền cấp huyện (Võ Hoài Xuân, 2020). Tính chất trung gian này đòi hỏi nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh phải bám sát chỉ đạo của Trung ương, đồng thời nhanh chóng hướng dẫn cho cấp dưới. Nếu không đáp ứng yêu cầu này thì không chỉ cơ quan QLNN cấp tỉnh trì trệ hoặc bị Trung ương đôn đốc nhắc nhở, mà còn làm cho cả

hệ thống bên dưới trì trệ, không hoàn thành nhiệm vụ.

- Chính quyền cấp tỉnh được phân quyền rộng rãi nên nhiệm vụ của nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh rất nặng nề (Trần Đình Thảo, 2017). Trong đó, sở hữu toàn dân do Nhà nước đóng vai trò đại diện quản lý. Chính quyền cấp tỉnh được phân quyền rất lớn trong đại diện cho sở hữu toàn dân về đất đai, tài nguyên thiên nhiên, của cải, tài sản, tư liệu sản xuất của Nhà nước giao cho doanh nghiệp, ngân sách địa phương,... Ngoài ra, chính quyền cấp tỉnh còn được phân cấp quyền xây dựng quy hoạch, cấp giấy phép đầu tư,... Những trách nhiệm nặng nề này đòi hỏi đội ngũ nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh phải có cơ cấu và năng lực tương thích.

- Nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh thực hiện những nhiệm vụ mang tính cục bộ địa phương. Về cơ bản, các cơ quan QLNN cấp tỉnh luôn ưu tiên lợi ích của tỉnh trong mối quan hệ với các lợi ích khác. Trong khi đó, nhiều khi hoạt động kinh tế có tính liên tỉnh mới đem lại hiệu quả mong muốn. Chính vì vậy, nhân lực QLNN về kinh tế luôn gặp phải mâu thuẫn giữa lợi ích của tỉnh và của vùng, của quốc gia trong các quyết định của mình.

- Nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh phải quản lý phù hợp với đặc điểm, đặc thù về điều kiện tự nhiên, kinh tế-xã hội của địa phương. Tính chất địa phương ảnh hưởng rất lớn đến các quyết định quản lý mà cán bộ cấp tỉnh đưa ra. Các khía cạnh của tính địa phương khá đa dạng như trình độ phát triển trong tương quan với tỉnh khác; đặc điểm tự nhiên thuận lợi hay khó khăn; vị trí địa lý so với các trung tâm kinh tế lớn; đặc điểm dân tộc và văn hóa,... Để có đội ngũ nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh hoạt động hiệu quả, cần xây dựng đội ngũ nhân lực này phù hợp với điều kiện, đặc thù địa phương.

- Nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh phải chịu áp lực rất lớn trong công việc chuyên môn (Trần Đình Thảo, 2017). Các hoạt động QLNN về kinh tế gắn trực tiếp với lợi ích của người dân địa phương cũng như các tổ chức kinh tế trên địa bàn. Do vậy, đây là lĩnh vực nhận được sự quan tâm rất lớn từ mọi tầng lớp của xã hội, áp lực hoàn thành khối lượng công việc đi kèm làm đảm bảo sự minh bạch, công bằng và hài lòng cho người dân, các tổ

chức kinh tế, cũng như các bên liên quan khác. Bên cạnh đó, sức ép đến từ quan hệ dòng họ, thân thích mang tính địa phương cũng dễ làm cho các cán bộ, công chức có xu hướng ưu tiên lợi ích cục bộ, sử dụng. Nếu không có cơ chế kiểm soát tốt các mối quan hệ này sẽ dẫn đến tình trạng vì lợi ích cục bộ làm tổn hại lợi ích chung, thậm chí kết bè, kết nhóm, bung bít thông tin, ưu tiên lợi ích nhóm,...

2.1.2.1. Đặc điểm của nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Việc phân loại nhân lực QLNN về kinh tế có thể được tiếp cận theo những tiêu chí khác nhau tùy thuộc vào đặc điểm và mục đích phân loại. Thông thường việc phân loại nhân lực QLNN ở nước ta theo hệ thống chức nghiệp được thực hiện theo các tiêu chí như: vai trò vị trí, chuyên môn nghiệp vụ và trình độ đào tạo (Nguyễn Tiến Linh, 2016). Một số phân loại về nhân lực QLNN được phân chia theo các lĩnh vực như: quản lý hành chính, quản lý kinh tế, văn hoá, xã hội...

Dựa trên vai trò, vị trí của nhân lực QLNN về kinh tế, có thể chia nguồn nhân lực này thành 03 nhóm: Nhóm các nhà hoạch định chính sách kinh tế, là những người quyết định chính sách, biện pháp lớn về kinh tế, trực tiếp sử dụng những công cụ quản lý, điều tiết sự vận động của nền kinh tế; Nhóm những chuyên gia phân tích kinh tế chuyên sâu trên từng lĩnh vực cụ thể, có khả năng đưa đến những phương án hoặc từng mảng cho các quyết định về chính sách; và Nhóm các nhân viên nghiệp vụ, giúp việc về mặt kỹ thuật quản lý như kỹ thuật viên máy tính, thư ký, quản trị văn phòng,... là những người trực tiếp chuẩn bị các tài liệu, thông tin phục vụ cho các chuyên gia và các nhà quyết định chính sách (Trần Đình Thảo, 2017).

Theo Nghị định số 117/2003/NĐ-CP ngày 10-10-2003 của Chính phủ về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước, tại Điều 4 của Nghị định này, đội ngũ nhân lực QLNN được phân loại theo trình độ đào tạo, ngạch và vị trí công tác (Bộ Nội vụ, 2003). Theo trình độ đào tạo, công chức QLNN được chia thành bốn loại là A, B, C và D với trình độ đào tạo chuyên môn tương ứng là giáo dục đại học và sau đại học, giáo dục nghề nghiệp, dưới giáo dục nghề nghiệp, và dưới bậc sơ cấp.

Theo phân theo ngạch công chức, nhân lực QLNN được chia thành ngạch ngạch chuyên viên cao cấp và tương đương trở lên, ngạch chuyên viên chính và tương đương, ngạch chuyên viên và tương đương, ngạch cán sự và tương đương, và ngạch nhân viên và tương đương. Theo vị trí công tác, nhân lực QLNN lại được phân thành lãnh đạo, chỉ huy, và chuyên môn, nghiệp vụ.

Theo tiếp cận khác, đội ngũ nhân lực QLNN về kinh tế có thể được phân chi theo cấp quản lý như: Cấp trung ương → Cấp tỉnh → Cấp huyện/thị xã/thành phố thuộc tỉnh → Cấp xã/phường/thị trấn (Trần Đình Thảo, 2017). Dựa trên định nghĩa về nhân lực QLNN về kinh tế được trình bày ở trên, luận án xác định rằng các nhân sự này là những người làm việc trong các cơ quan cấp tỉnh như Văn phòng đoàn Đại biểu quốc hội, Hội đồng nhân dân, Văn phòng UBND tỉnh; Sở Tài chính; Sở Công Thương; Sở Kế hoạch và Đầu tư; Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn; Sở Tài nguyên và Môi trường, Sở Tài chính, Sở Nội vụ, Sở Lao động, Thương binh và xã hội, Sở Xây dựng, Sở Tư pháp... Đây cũng chính là nhóm nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh mà luận án quan tâm nghiên cứu.

2.1.2.3. Vai trò của phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Như chúng ta đã biết, con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của sự phát triển. Để phát triển kinh tế - xã hội, yếu tố con người có tính chất quyết định nhất. Có thể nói rằng, nhân lực QLNN về kinh tế đóng vai trò quyết định trong việc phát triển kinh tế - xã hội trong thời kỳ CNH, HĐH.

Một là, Việt Nam đang trong quá trình thực hiện nền KTTT định hướng XHCN và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, vai trò của nhân lực QLNN về kinh tế nói chung, nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh nói riêng ngày càng gia tăng, giữ vai trò quyết định sự thành hay bại của tổ chức, địa phương đó. Lịch sử phát triển kinh tế trên thế giới cũng chứng minh, nếu có đội ngũ nhân lực quản lý đất nước tài giỏi, đất nước đó sẽ thu hoạch được nhiều thành công. Ngược lại, đội ngũ nhân lực quản lý tha hóa, biến chất, vơ vét tài sản công biến thành tài sản riêng khiến nạn tham ô, tham nhũng hoành hành thì đất nước sẽ lâm vào tình trạng chia rẽ sâu sắc, tất yếu dẫn đến hỗn loạn, phi hiệu quả, thậm chí lâm vào suy thoái, khủng hoảng. Ở cấp địa phương cũng

vậy, lịch sử đổi mới quản lý kinh tế ở nước ta cũng cho thấy, địa phương nào có đội ngũ nhân lực QLNN về kinh tế có năng lực, tận tụy với công việc chung, linh hoạt theo chiều hướng biến đổi sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho kinh tế của địa phương đó phát triển khởi sắc, tận dụng được lợi thế địa phương. Địa phương nào có đội ngũ nhân lực QLNN về kinh tế, không những yếu kém về năng lực, thụ động, không tích cực đổi mới, mà còn bè phái, tham ô, tham nhũng, mất đoàn kết thì kinh tế địa phương đó trì trệ, đời sống của dân cư trên địa bàn khó khăn. Như vậy, một trong những vai trò của phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh là để hạn chế đến mức thấp nhất hiện tượng tha hóa, biến chất, vơ vét tài sản từ đó giúp nền kinh tế của tỉnh không bị suy thoái, khủng hoảng, ngày càng phát triển hơn.

Hai là, nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh có nhiệm vụ triển khai thực hiện luật pháp và chính sách của Trung ương trên địa bàn tỉnh, đồng thời kiến nghị Trung ương điều chỉnh chính sách và luật pháp cho phù hợp với điều kiện thực tế địa phương. Nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh là những người đem đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước hướng dẫn, tổ chức cho chính quyền các cấp địa phương hiểu rõ và thi hành, đồng thời nắm chắc tình hình KT-XH của địa phương.

Ba là, nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh đại diện cho sở hữu nhà nước để quản lý các doanh nghiệp sử dụng vốn ngân sách của chính quyền địa phương theo phân cấp quản lý tài chính công.

Bốn là, nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh chính là “cầu nối” giữa các cấp chính quyền địa phương với Trung ương.

Năm là, nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh có trách nhiệm thu thập xử lý thông tin phục vụ công tác dự báo, lập kế hoạch, tổ chức, điều hành, kiểm tra, điều chỉnh các đầu mối bên dưới nhằm đảm bảo cho địa phương phát triển bền vững.

Tóm lại, quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh có vai trò to lớn trong nền kinh tế, không có sự quản lý thì các hoạt động kinh tế sẽ diễn ra không theo trật tự pháp luật, mặt khác có thể gây ảnh hưởng lớn đến sự phát triển của từng vùng, khu vực trên địa bàn tỉnh, ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống

của Nhân dân, vì vậy quản lý nhà nước về kinh tế quyết định sự tồn tại, phát triển hay trì trệ của mọi hệ thống kinh tế.

2.1.3. Nội dung phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

2.1.3.1. Các hoạt động phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

a) Quy hoạch phát triển nhân lực

Quy hoạch phát triển nhân lực là việc đánh giá, dự đoán nhu cầu về nhân lực, là những dự kiến về số lượng (kể cả lãnh đạo và chuyên viên); trình độ và vị trí làm việc của nhân lực trong tương lai dài và cách thức thực hiện để đạt được những dự kiến đó. Trong đơn vị hành chính, sự nghiệp hiện nay có một thực trạng phổ biến là người đến tuổi về hưu chưa có người kế cận có đủ trình độ chuyên môn để có thể đảm bảo chất lượng công việc, bố trí cán bộ chưa đủ nhân lực làm lãnh đạo,... Vì vậy, đây là lý do buộc các cơ quan, đơn vị phải thực hiện tốt công tác quy hoạch nhân lực.

Quy hoạch phát triển nhân lực là hoạt động có vai trò rất lớn trong việc phát triển nhân lực. Nội dung quy hoạch nhân lực mà khoa học, có tính định hướng tốt thì việc phát triển nhân lực trong từng năm, trong từng giai đoạn được hiệu quả hơn. Kỳ quy hoạch phát triển nhân lực thường là dài (từ 10 năm trở lên) nên trong quá trình thực hiện thường có sự điều chỉnh nội dung quy hoạch khi có sự bất cập so với nhu cầu thực tiễn.

b) Tuyển dụng nhân lực

Tuyển dụng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh là quy trình sàng lọc và tuyển chọn những người có đủ năng lực đáp ứng nhu cầu công việc về quản lý kinh tế trong các cơ quan cấp tỉnh.

Tuyển dụng nhân lực là một khâu quan trọng, mở đầu cho công tác phát triển nhân lực. Nếu làm tốt công tác tuyển dụng sẽ lựa chọn được những người có tiêu chuẩn phù hợp với chức danh quy định, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức nói chung và đội ngũ NLQLNN về kinh tế nói riêng. Tuyển dụng cán bộ, công chức phải căn cứ vào nhu cầu, vị trí, cơ cấu và tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức. Thông qua việc thi tuyển, sát hạch, kiểm tra để tuyển dụng cán bộ, công chức đủ phẩm chất và năng lực vào làm việc

trong bộ máy. Khắc phục tình trạng vào cơ quan rồi mới đưa đi đào tạo và chủ yếu là đào tạo tại chức (Vũ Văn Hùng, 2019). Việc tuyển dụng CCQLNN về kinh tế cũng cần tuân thủ các yêu cầu cơ bản sau:

- Xuất phát từ nhu cầu công việc mà tuyển người phù hợp. Mỗi nhân lực đều đảm nhận một vị trí công việc đã được mô tả cụ thể trong bộ máy quản lý nhà nước về kinh tế của cơ quan đó, địa phương đó. Vì vậy, việc tuyển dụng phải xuất phát từ nhu cầu của công việc.

- Bảo đảm tiêu chuẩn chức danh của người cần tuyển. Nội dung thi tuyển phải bám sát yêu cầu chức danh cần tuyển, kiến thức cơ bản và kỹ năng cần thiết để hoàn thành công việc đó.

- Bảo đảm công minh, bình đẳng và thực hiện công khai. Việc tuyển dụng phải được thông báo, đăng tải trên các phương tiện thông tin đại chúng, đồng thời phải niêm yết công khai tại địa điểm tiếp nhận hồ sơ của cơ quan, đơn vị tuyển dụng (Trần Đình Thảo, 2017).

Nhờ công tác tổ chức thi tuyển đã tạo ra động lực thúc đẩy nguồn nhân lực tích cực tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực quản lý, điều hành; động viên, khuyến khích đội ngũ nhân lực có tuổi đời trẻ, trình độ và năng lực; huy động, khơi dậy nguồn lực từ bên ngoài tổ chức đăng ký dự tuyển; khắc phục tình trạng đề bạt, bổ nhiệm khép kín trong từng cơ quan, đơn vị; những công chức trẻ thực sự có năng lực, trình độ và phẩm chất đạo đức.

Để hoạt động tuyển dụng được khoa học, sát thực tế đòi hỏi cơ quan thực hiện tuyển dụng phải xây dựng kế hoạch tuyển dụng kỹ càng; tiêu chí tuyển dụng phù hợp với từng vị trí việc làm; hình thức tuyển dụng phải công khai, minh bạch và cạnh tranh; công tác tuyên truyền tuyển dụng phải được làm rộng rãi đến nhiều đối tượng trong và ngoài tỉnh.

c) Sắp xếp, bố trí sử dụng nhân lực

Sắp xếp, bố trí sử dụng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh là quá trình sắp đặt nhân lực vào các vị trí công việc của từng Sở, ngành có liên quan đến quản lý nhà nước về kinh tế, để từ đó khai thác và phát huy năng lực làm việc của người lao động một cách tối đa nhằm đạt hiệu quả cao trong

công việc. Sắp xếp, bố trí nhân sự mà khoa học, hợp với năng lực, sở trường thì hiệu quả quản lý nhà nước về kinh tế được nâng cao. Để làm được việc này việc sắp xếp, bố trí nhân lực phải thực hiện một cách khoa học, trong quá trình sử dụng nhân lực cần có sự điều chỉnh, sắp xếp lại cho phù hợp sao cho người lao động phát huy được năng lực chuyên môn và sở trường công việc; phân công đúng người, đúng việc, đánh giá đúng tính chất và mức độ tham gia, đóng góp của từng cán bộ, công chức.

d) Đào tạo và bồi dưỡng nhân lực

Đào tạo nhân lực là quá trình truyền thụ, tiếp nhận có hệ thống những tri thức, kỹ năng theo quy định của từng cấp học, bậc học cho người học. Còn bồi dưỡng là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc cho người lao động.

Hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nhân lực là hoạt động không thể thiếu trong quá trình phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh. Bởi vì, dù hoạt động tuyển dụng có tốt đến đâu vẫn chưa đáp ứng ngay được nhu cầu sử dụng, vì thế cần phải đào tạo và bồi dưỡng thêm. Trong quá trình làm việc, trình độ và kiến thức của nhân lực sẽ không đáp ứng được so với nhu cầu phát triển kinh tế. Muốn làm cho chất lượng nguồn nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế tốt hơn, phải có công tác đào tạo, bồi dưỡng. Phải coi công tác đào tạo là nghĩa vụ. Tuy nhiên, hoạt động đào tạo và bồi dưỡng không nên thực hiện tràn lan, ồ ạt, không phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của đối tượng cử đi học (Đỗ Hoàng Toàn, Mai Văn Bru, 2005).

Đào tạo và bồi dưỡng là vấn đề cốt lõi có tác động trực tiếp và mạnh mẽ đến chất lượng nhân lực tại cơ quan, đơn vị dưới góc độ nâng cao chất lượng nhân lực một cách toàn diện. Trong giai đoạn đầu chuyển sang kinh tế thị trường, cơ quan, đơn vị cần hỗ trợ đào tạo lại cho số đông cán bộ, công chức, viên chức và người lao động. Kinh phí chi cho đào tạo phải đủ lớn thì mức độ hấp dẫn mới cao. Đào tạo nâng cao cho các loại cán bộ, công chức, viên chức và người lao động của cơ quan, đơn vị là nhu cầu, đòi hỏi thường xuyên. Khi chính sách đào tạo nâng cao trình độ của đơn vị hướng theo tất cả các loại cán bộ, công chức, viên chức và người lao động, mỗi loại có số lượng

hợp lý, suất chi toàn bộ đủ lớn cho bất kỳ hình thức đào tạo nào trong hoặc ngoài nước,... là chính sách có mức độ hấp dẫn cao. Khi đó cán bộ, công chức, viên chức và người lao động của cơ quan, đơn vị sẽ thực sự hứng khởi, có động cơ học tập đúng đắn và đủ mạnh, tìm cách học khoa học nhất để thực sự nâng cao trình độ. Như vậy, chất lượng nhân lực của cơ quan, đơn vị được nâng cao sau hàng tháng, hàng quý, hàng năm.

Đào tạo và bồi dưỡng có nhiều hình thức khác nhau; đối với công chức quản lý nhà nước về kinh tế có một số hình thức thường được sử dụng như: Tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ do địa phương quản lý; cử đi đào tạo, bồi dưỡng tại các cơ sở đào tạo ngoài địa phương; khuyến khích tự đào tạo, bồi dưỡng; mời chuyên gia về địa phương để trao đổi, nói chuyện chuyên đề.

e) Tạo động lực làm việc cho nhân lực

Tạo động lực làm việc cho nhân lực là cách thức, là giải pháp của cơ quan quản lý sử dụng các biện pháp và cách thức để tác động tới nhân lực làm cho họ tích cực làm việc hơn, làm tốt hơn công việc và yên tâm, hài lòng với công việc. Công tác quy hoạch, tuyển dụng và bố trí sử dụng nhân lực có tốt đến đâu mà nhân lực thiếu động lực làm việc thì hiệu quả quản lý nhà nước về kinh tế cũng không cao. Hiện nay có nhiều công cụ tạo động lực làm việc cho người lao động; đối với lao động trong các cơ quan nhà nước các công cụ tạo động lực hay sử dụng là cải thiện điều kiện và môi trường làm việc; tạo cơ hội thăng tiến; cải thiện chế độ tiền lương, phụ cấp; sử dụng tốt chế độ đãi ngộ và khen thưởng.

- *Điều kiện và môi trường làm việc*: Điều kiện làm việc là các yếu tố về vật chất như trụ sở làm việc, trang thiết bị và phương tiện làm việc. Môi trường làm việc là cách thức phối hợp, trách nhiệm và sự tương tác giữa, mối quan hệ giữa chuyên viên với nhau, giữa chuyên viên với lãnh đạo. Việc cải thiện điều kiện làm việc và môi trường làm việc luôn được các đơn vị sử dụng lao động quan tâm, bởi vì nó không chỉ là công cụ tạo động lực làm việc cho nhân lực hiện có mà còn là công cụ thu hút thêm lao động mới vào làm việc. Điều kiện làm việc hiện đại (nhất là trong thời cách mạng công nghiệp 4.0, Internet vạn vật, dữ liệu lớn), môi trường làm việc chuyên nghiệp và thân

thiện là cơ hội rất tốt để cán bộ, công chức, viên chức và người lao động khẳng định, phát triển tối đa năng lực làm việc, từ đó hiệu quả của quản lý nhà nước về kinh tế được nâng lên.

- *Lương và phụ cấp*: Tiền lương và phụ cấp là một trong những vấn đề thách thức nhất cho các nhà lãnh đạo và các cơ quan sử dụng lao động. Bởi vì, trong các đơn vị hành chính, hành chính sự nghiệp phải tuân thủ việc trả lương theo quy định của Nhà nước. Điều này khó có thể thu hút, duy trì cán bộ, công chức, viên chức và người lao động giỏi, kích thích động viên cán bộ, công chức, viên chức và người lao động và đáp ứng yêu cầu của pháp luật.

- *Chế độ đãi ngộ, khen thưởng*: Các chế độ đãi ngộ về vật chất và tinh thần đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động là một trong những yếu tố cốt lõi để duy trì và nâng cao chất lượng nhân lực, trong đó có nhân lực QLNN về kinh tế của cơ quan, đơn vị. Do đó, các nhà lãnh đạo cần phải biết xây dựng và thực hiện đồng bộ các chính sách hướng đến động viên, khích lệ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động làm việc hiệu quả, duy trì phát triển các mối quan hệ lao động tốt đẹp trong cơ quan, đơn vị. Cụ thể là thiết lập và áp dụng các chính sách hợp lý về lương bổng, khen thưởng, kỷ luật, hoàn thiện môi trường, điều kiện làm việc, thực hiện các chế độ về y tế, bảo hiểm và an toàn lao động.

2.1.3.2. Thành quả phát triển nhân lực phù hợp với yêu cầu của nhiệm vụ quản lý nhà nước về kinh tế trên địa bàn tỉnh

a) Phát triển về số lượng nhân lực cho phù hợp với yêu cầu của nhiệm vụ quản lý nhà nước về kinh tế trên địa bàn tỉnh

Số lượng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh là tổng số công chức, chuyên viên đang làm trong các cơ quan cấp tỉnh (Sở và các cơ quan tương đương) có chức năng quản lý nhà nước về kinh tế trên địa bàn.

Số lượng nhân lực quá lớn hoặc quá ít đều ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế - xã hội (Phạm Văn Mọi, 2010). Phát triển số lượng nhân lực QLNN về kinh tế phù hợp với yêu cầu của đơn vị cấp tỉnh không có nghĩa là lúc nào nhân lực QLNN về kinh tế làm việc tại đây cũng phải tăng lên, mà phải theo

hướng hợp lý, tức là có tăng, có giảm, có vào, có ra, có lên, có xuống. Tránh các xu hướng như: Luôn xin tăng biên chế; hạn chế sử dụng biện pháp điều chỉnh nhân lực nội bộ; đề bạt, bổ nhiệm lãnh đạo, quản lý vượt quá nhiều so với quy định,... vì các xu hướng đó đều không đáp ứng yêu cầu phát triển hợp lý về số lượng nhân lực QLNN về kinh tế tại đơn vị cấp tỉnh. Phát triển số lượng nhân lực QLNN về kinh tế tại đơn vị cấp tỉnh thể hiện ở sự phù hợp giữa số lượng nhân lực QLNN về kinh tế theo vị trí việc làm với số lượng nhân lực QLNN về kinh tế thực tế đang làm việc tại các đơn vị cấp tỉnh. Nếu số lượng nhân lực QLNN về kinh tế thực tế đang làm việc tại đơn vị lớn hơn số lượng nhân lực QLNN về kinh tế theo vị trí việc làm thì đó là thừa nhân lực. Ngược lại, nếu số lượng nhân lực QLNN về kinh tế thực tế đang làm việc tại các đơn vị cấp tỉnh ít hơn so với số lượng nhân lực QLNN về kinh tế theo vị trí việc làm thì đó là thiếu nhân lực.

b) Nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế đáp ứng nhiệm vụ quản lý nhà nước về kinh tế trên địa bàn tỉnh

Chất lượng nhân lực, trong đó có nhân lực QLNN về kinh tế được đánh giá thông qua sức khỏe (thể lực); trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, trình độ lành nghề và các năng lực, phẩm chất cá nhân (ý thức tổ chức kỷ luật, tính hợp tác, ý thức trách nhiệm, sự chuyên tâm,...). Chất lượng nhân lực QLNN về kinh tế chính là mức độ đáp ứng công việc với yêu cầu công việc của các đơn vị cấp tỉnh, tránh tình trạng nhân lực không được bố trí theo đúng trình độ chuyên môn hiện có làm ảnh hưởng đến hiệu quả công việc. Các đơn vị cấp tỉnh sẽ thành công nếu mọi cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đều có đủ sức khỏe, những kỹ năng cần thiết, làm việc bằng cả tài năng và tâm huyết của mình để hoàn thành công việc theo đúng yêu cầu, mục tiêu của cơ quan, đơn vị. Một số cán bộ, công chức, viên chức và người lao động có thể có trình độ chuyên môn cao nhưng chưa có ngay được những kỹ năng áp dụng vào công việc thì cần cho họ tham gia vào các khóa đào tạo cho phù hợp để nâng cao chất lượng nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển. Chất lượng nhân lực, trong đó có nhân lực QLNN về kinh tế được xem là một trong những yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh và sự thành công của các đơn vị

ở tỉnh, phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cần đặc biệt chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nhân lực thường xuyên để đảm bảo chất lượng, chủ động trong đáp ứng kế hoạch của các đơn vị.

Phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh không chỉ là phát triển số lượng nhân lực hợp lý, phù hợp với yêu cầu thực tế của đơn vị, mà còn là nâng cao chất lượng nhân lực đáp ứng yêu cầu của đơn vị. Đây là một trong những nội dung quan trọng của phát triển nhân lực nói chung, phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh nói riêng. Nâng cao chất lượng nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh đáp ứng yêu cầu của đơn vị thể hiện ở:

Một là, nâng cao thể lực cho nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh. Nâng cao chất lượng nhân lực QLNN về kinh tế đáp ứng yêu cầu của đơn vị, trước hết phải thể hiện ở nâng cao thể lực cho nhân lực của đơn vị. Thể lực là trạng thái sức khỏe của con người, biểu hiện ở sự phát triển sinh học, không có bệnh tật, có sức làm việc trong một hình thái lao động - nghề nghiệp nào đó, có sức khỏe để tiếp tục học tập, làm việc lâu dài. Thể lực không khỏe mạnh sẽ hạn chế lớn đến sự phát triển của trí lực. Sức khỏe là điều kiện tiên quyết để con người có thể tham gia lao động cũng như các hoạt động khác. Sức khỏe không chỉ biểu hiện chất lượng nhân lực mà còn ảnh hưởng lớn đến chất lượng hoàn thành công việc.

Hai là, nâng cao trí lực cho nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh. Nâng cao trí lực bao gồm nâng cao trình độ văn hóa, trình độ quản lý, chuyên môn nghiệp vụ. Đây là phần quan trọng nhất quyết định chất lượng NL. Nâng cao tri thức, ứng dụng khoa học, công nghệ và sáng tạo. Trong điều kiện khoa học - công nghệ và kinh tế tri thức phát triển nhanh chóng, những nước có trình độ phát triển thấp vẫn có thể tận dụng thời cơ, ứng dụng những thành tựu khoa học, công nghệ hiện đại để vươn lên tránh nguy cơ tụt hậu và tạo ra sự phát triển nhanh, bền vững (Hoàng Thị Thúy Phương, 2020). Trong xu thế phát triển nhanh của tiến bộ khoa học và công nghệ như hiện nay, cán bộ, công chức, viên chức và người lao động cần phải được trang bị ngày càng cao những kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ, nó là cơ sở nền tảng để nâng cao kỹ năng làm việc, sự hiểu biết cần thiết cho quá trình lao động đạt hiệu quả cao. Việc xây dựng các tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn nghiệp vụ phù hợp

cho từng chức danh trong từng giai đoạn và quá trình kiểm tra kết quả đào tạo là công việc không thể thiếu.

Ba là, nâng cao đạo đức nghề nghiệp cho nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh. Nâng cao chất lượng nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh không chỉ chú ý đến thể lực và trí lực, mà còn phải coi trọng cả đạo đức, nhân cách của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.

c) Đảm bảo về cơ cấu nhân lực để thực hiện tốt nhiệm vụ quản lý nhà nước về kinh tế trên địa bàn tỉnh

Cơ cấu nhân lực QLNN về kinh tế phản ánh tỷ trọng nhân lực QLNN về kinh tế theo từng tiêu thức nghiên cứu trong nguồn lực tổng thể của các đơn vị. Cơ cấu nhân lực QLNN về kinh tế thường được nhìn dưới các góc độ như cơ cấu nhân lực theo nhiệm vụ quản lý (theo tính chất công việc), cơ cấu nhân lực theo trình độ chuyên môn; cơ cấu nhân lực theo trình độ lý luận và hành chính; cơ cấu nhân lực theo tuổi, theo giới.

Cơ cấu nhân lực QLNN về kinh tế phải phù hợp với cơ cấu vị trí việc làm tại các đơn vị, đồng thời thể hiện mức sử dụng nhân lực QLNN về kinh tế trong hoạt động tương ứng với trình độ công nghệ của các đơn vị này. Đôi khi việc bố trí nhân lực chỉ đáp ứng những mục tiêu cấp thiết trước mắt, đạt được hiệu quả công việc tại thời điểm đó, nhưng sau đó, sẽ dần dần gặp phải vấn đề nhân lực vừa thừa, vừa thiếu, chỗ thừa, chỗ thiếu, tức là sự bất hợp lý về cơ cấu. Vì vậy, phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cần thường xuyên xem xét, đánh giá nhân lực hiện tại, so sánh với mục tiêu phát triển để xác định nhu cầu phát triển nhân lực QLNN về kinh tế về số lượng và đảm bảo cơ cấu hợp lý đáp ứng yêu cầu của các đơn vị cấp tỉnh trong mỗi giai đoạn nhất định. Đảm bảo về cơ cấu nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh phù hợp với yêu cầu của đơn vị thể hiện ở những mặt sau:

- *Số lượng*: Đảm bảo đủ số lượng cán bộ, công chức và viên chức QLNN về kinh tế đúng theo yêu cầu của hoạt động quản lý nhà nước, tránh tình trạng thừa hoặc thiếu nhân lực. Đối với từng đơn vị, bài toán đảm bảo số lượng nhân lực, trong đó có nhân lực QLNN về kinh tế là cơ bản nhất.

- *Sử dụng cán bộ*: Đảm bảo sử dụng cán bộ, công chức và viên chức QLNN về kinh tế đúng với năng lực, sở trường và nguyện vọng. Cán bộ, công chức và viên chức được bố trí sai sở trường của họ thì sẽ ảnh hưởng đến năng suất lao động. Hơn nữa, trong xã hội hiện đại nguyện vọng của họ cũng cần được chú ý nhằm tạo ra động lực trong quá trình lao động.

- *Đúng vị trí việc làm*: Đảm bảo cán bộ, công chức và viên chức được sắp xếp đúng với yêu cầu tuyển dụng, năng lực và vị trí việc làm. Trong các đơn vị thì vấn đề cán bộ, công chức và viên chức được sắp xếp chưa đúng vị trí việc làm, năng lực thì ảnh hưởng đến hiệu quả, chất lượng của đơn vị.

- *Đúng thời hạn*: Có nghĩa là phải đảm bảo tính mềm dẻo và linh hoạt trong sử dụng công chức, viên chức QLNN về kinh tế. Việc sử dụng phải đảm bảo tránh các đột biến về nhân lực trong quá trình hoạt động do các yếu tố lưu trí, bỏ việc,... Hoặc trong nhiều trường hợp cần đa dạng hoá các loại hình hợp đồng nhằm tiết kiệm chi phí đối với các đơn vị mà hoạt động mang tính thời vụ.

2.1.4. Tiêu chí đánh giá thực trạng phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

2.1.4.1. Tiêu chí đánh giá về số lượng nhân lực

Tiêu chí đánh giá phát triển số lượng nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh phù hợp với yêu cầu của các đơn vị, thể hiện ở sự phù hợp giữa số lượng nhân lực QLNN về kinh tế theo vị trí việc làm với số lượng nhân lực thực tế đang làm việc ở cấp tỉnh.

Tiêu chí này được tính bằng tỷ lệ % giữa quy mô nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh thực tế đang làm việc tại đơn vị với quy mô nhân lực QLNN về kinh tế theo vị trí việc làm. Nếu tỷ lệ này bằng 100%, thì quy mô nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh thực tế của đơn vị là phù hợp với yêu cầu của đơn vị. Nếu tỷ lệ này < 100%, thì quy mô nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh thực tế của các đơn vị thiếu, không phù hợp. Nếu tỷ lệ này > 100%, thì các đơn vị cấp tỉnh đang thừa nhân lực.

2.1.4.2. Tiêu chí đánh giá về chất lượng nhân lực

Chất lượng nhân lực QLNN về kinh tế thường được phản ánh bằng

những yếu tố như: Thể lực, tâm lực, trí lực và một số yếu tố đặc trưng khác. Chất lượng nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh được xác định bằng các chỉ tiêu đánh giá về thể lực, về phẩm chất, năng lực kỹ thuật chuyên môn nghiệp vụ tay nghề, trình độ tổ chức quản lý, khả năng phát huy sáng kiến.

- Tiêu chí đánh giá về nâng cao thể lực: Thể lực của nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh bao gồm các tiêu chuẩn như chiều cao, cân nặng, các loại bệnh lý. Nhóm tiêu chí này sử dụng sự phân loại, đánh giá của ngành y tế theo các tình trạng có đảm bảo sức khỏe hay không đảm bảo sức khỏe và được cơ quan y tế phân làm 5 loại: Sức khỏe loại I, sức khỏe loại II, sức khỏe loại III, sức khỏe loại IV và sức khỏe loại V. Vậy, tiêu chí đánh giá thể lực của nhân lực QLNN về kinh tế là tỷ lệ công chức, chuyên viên ở từng loại so với tổng số công chức, chuyên viên trong các cơ quan có chức năng quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh. Tỷ lệ cao ở các loại I và II thì thể lực của nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh càng tốt và ngược lại.

- Tiêu chí đánh giá về trí lực: Trí thức là yếu tố cơ bản để đánh giá trí lực của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động. Trí thức bao gồm những dữ kiện, thông tin, sự mô tả hay kỹ năng có được nhờ giáo dục và sự trải nghiệm trong cuộc sống của con người. Trí lực của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động thường được đánh giá theo các tiêu chí về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; trình độ tin học; trình độ ngoại ngữ; trình độ quản lý nhà nước về kinh tế; trình độ lý luận chính trị. Khi đánh giá sẽ xác định tỷ lệ các mức độ đào tạo theo từng nhóm tiêu chí với tổng số nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh. Nếu có tỷ lệ cao ở mức đào tạo cao nhất theo từng tiêu chí thì chất lượng về trí lực tốt và ngược lại.

2.1.4.3. Tiêu chí đánh giá về cơ cấu nhân lực

Tiêu chí đánh giá đảm bảo cơ cấu nhân lực quản lý nhà nước theo nhiệm vụ quản lý (ngành kinh tế) và theo trình độ chuyên môn và ngành nghề được đào tạo về kinh tế cấp tỉnh như sau:

- Tiêu chí đánh giá cơ cấu nhân lực theo nhiệm vụ: Tiêu chí này phản ánh số lượng công chức theo từng cơ quan, theo từng vị trí việc làm. Nó được

đo lường bằng số lượng công chức trong từng cơ quan trong tổng số công chức đang thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh. Nếu số lượng công chức của đơn vị phù hợp với nhiệm vụ của đơn vị thì được xem là đảm bảo về cơ cấu, đạt được cơ cấu hợp lý về chức năng, nhiệm vụ. Khi đó việc quản lý nhà nước về kinh tế sẽ hiệu quả hơn.

- Tiêu chí đánh giá cơ cấu nhân lực theo trình độ chuyên môn: Tiêu chí này phản ánh số lượng công chức theo từng trình độ, từ mức độ đào tạo từ thấp đến cao. Nó được đo lường bằng việc so sánh tổng số công chức ở từng nhóm trình độ với tổng số công chức đang thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh. Nó thể hiện tính tương quan giữa trình độ quản lý của nhân lực với trình độ phát triển thực tế của nền kinh tế. Nền kinh tế càng phát triển, đòi hỏi tỷ lệ công chức có trình độ cao càng nhiều.

2.1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

2.1.5.1. Khuôn khổ pháp luật và chính sách về nhân lực của Trung ương

Một trong những đặc trưng của phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh là phải tuân thủ pháp luật và chính sách nhân lực của Trung ương; địa phương có muốn đổi mới hay điều chỉnh cho phù hợp với địa phương cũng không thể làm được. Vì thế, đây được xem là yếu tố có sự ảnh hưởng rất lớn. Khuôn khổ pháp luật và chính sách của Trung ương đang chi phối đến rất nhiều các hoạt động liên quan đến phát triển nhân lực ở địa phương như số lượng nhân lực, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo và phát triển, tiền lương và phụ cấp cho nhân lực. Cấp tỉnh chỉ được ban hành các chính sách trong thẩm quyền của mình theo luật định.

2.1.5.2. Sự quan tâm, nhận thức của lãnh đạo tỉnh về phát triển nhân lực

Sự quan tâm, nhận thức của lãnh đạo về phát triển nhân lực là yếu tố có tính quyết định đến sự phát triển hay không phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế. Bởi vì, đặc thù của cơ quan nhà nước là xây dựng và tổ chức triển khai mọi hoạt động đều phụ thuộc vào sự chỉ đạo của Lãnh đạo. Nơi nào lãnh đạo quan tâm, nhận thức tốt thì công việc nơi đó được triển khai tốt hơn,

trong đó có công việc phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế.

2.1.5.3. Các yếu tố đảm bảo chất lượng và khả năng thực hiện các hoạt động phát triển nhân lực

Các hoạt động phát triển nhân lực như tuyển dụng, bố trí sắp xếp nhân lực, đào tạo và bồi dưỡng hoặc tạo động lực cho người lao động (thông qua cải thiện điều kiện làm việc, cải thiện tiền lương, phụ cấp, thực hiện chế độ đãi ngộ và khen thưởng) được thực hiện tốt hay chưa tốt phụ thuộc rất nhiều vào nhân lực (số lượng và trình độ) và kinh phí cho việc xây dựng và tổ chức thực hiện. Nhân lực và kinh phí đảm bảo thì chất lượng các hoạt động được đảm bảo, số lượng các hoạt động được tổ chức nhiều hơn, từ đó việc phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế được đảm bảo hơn. Ngược lại, các hoạt động phát triển nhân lực chỉ mang tính hình thức, không hiệu quả, kéo theo không phát triển được nhân lực.

2.1.5.4. Áp lực cạnh tranh của thị trường lao động

Hiệu quả, kết quả thu hút nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh tại các cơ quan, đơn vị luôn chịu áp lực cạnh tranh với khu vực kinh tế tư nhân với các doanh nghiệp ngoài nhà nước luôn chi trả tiền lương và chế độ đãi ngộ tốt. Không chỉ thế, kết quả thu hút nhân lực QLNN về kinh tế ở các tỉnh có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn còn phải chịu áp lực cạnh tranh với chính các cơ quan quản lý nhà nước ở các địa phương có điều kiện kinh tế - xã hội thuận lợi, mức sống dân cư cao. Nó tạo ra sự di chuyển nhân lực từ nơi này đến nơi khác, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao. Cơ quan nhà nước mà không có năng lực cạnh tranh, tức chịu áp lực cạnh tranh lớn sẽ khó thu hút được nhân lực hơn.

2.1.5.5. Đặc điểm bản thân nhân lực

Cùng một vị trí việc làm, tức cùng làm một việc như nhau nhưng có người làm tốt công việc, nhưng có người làm chưa tốt công việc. Điều này phụ thuộc rất lớn vào đặc điểm bản thân nhân lực, bản thân người lao động. Đặc điểm bản thân nhân lực được thể hiện qua trình độ chuyên môn được đào tạo khi tuyển dụng, sự cố gắng vươn lên trong quá trình làm việc.

2.1.5.6. Đặc điểm địa lý, kinh tế - xã hội địa phương

Yếu tố đặc điểm địa lý, kinh tế - xã hội địa phương ảnh hưởng đến sự phát triển nhân lực trên nhiều khía cạnh. Cùng một chính sách phát triển nhân lực như nhau nhưng địa phương nào có vị trí địa lý thuận lợi như gần trung tâm các thành phố lớn, đi lại thuận lợi sẽ dễ phát triển nhân lực hơn. Cùng một chính sách về nhân lực của Trung ương nhưng địa phương nào có điều kiện kinh tế tốt hơn, có đủ nguồn lực hơn thì việc phát triển nhân lực cũng thuận lợi hơn.

2.2. KINH NGHIỆM THỰC TIỄN VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH

2.2.1. Kinh nghiệm quốc tế

2.2.1.1. Kinh nghiệm của Hoa Kỳ

Chính sách phát hiện và tuyển chọn nhân lực. Ngay từ những năm đầu của thế kỷ XX, Mỹ đã quan tâm tới việc phát hiện năng khiếu học sinh bằng cách sử dụng bộ trắc nghiệm để đo chỉ số phát triển trí tuệ (IQ) của học sinh. Đến bậc học phổ thông, việc phát hiện, tuyển chọn các học sinh năng khiếu thông qua các hình thức: Biểu diễn, thi đấu, thi viết, thi diễn thuyết,... được tổ chức hàng năm, qua đó lựa chọn những em có năng khiếu để có những hình thức giáo dục cho phù hợp.

Chú trọng chính sách đào tạo nhân lực. Trong đào tạo nguồn nhân lực, Mỹ đã xây dựng một hệ thống giáo dục với hai đặc trưng là tính đại chúng và tính khai phóng, hệ thống giáo dục Mỹ đặc biệt coi trọng giáo dục đại học, ở Mỹ có 4200 trường đại học, cao đẳng, đảm bảo cho mọi người dân có nhu cầu đều có thể tham gia vào các chương trình đào tạo cao đẳng, đại học. Ở Mỹ, hệ thống các trường cao đẳng, đại học cộng đồng phát triển mạnh đảm bảo tính đại chúng trong giáo dục đại học, các trường này hướng vào đào tạo kỹ năng làm việc cho người lao động, hiện ở Mỹ có khoảng 78% dân số tốt nghiệp đại học, cao đẳng và trung học chuyên nghiệp (Trịnh Xuân Thắng, 2014).

Quan tâm đến chính sách thu hút và trọng dụng nhân lực chất lượng cao. Để giữ vị trí siêu cường về kinh tế, khoa học và công nghệ, Chính

phủ Mỹ luôn xác định rõ phương châm “nhân lực là trung tâm của mọi sự phát triển” và tập trung vào đào tạo nhân lực, thu hút nhân tài.

Như vậy, kinh nghiệm về phát triển nhân lực của Hoa Kỳ tập trung vào chính sách phát hiện và tuyển chọn nhân lực, chính sách đào tạo nhân lực và đặc biệt Hoa Kỳ chú trọng đến chính sách thu hút và trọng dụng nhân lực chất lượng cao. Nhờ có chính sách và chiến lược đúng đắn qua hơn 200 năm phát triển, nền giáo dục Mỹ đã phát triển mạnh và là một trong những nền giáo dục tốt nhất thế giới. Nền giáo dục nước này đã tạo ra một lớp công dân có, trình độ học vấn cao, tay nghề vững và kỹ năng giỏi, góp phần đưa đất nước lên vị trí siêu cường về kinh tế và khoa học - công nghệ.

2.2.1.2. Kinh nghiệm của Nhật Bản

Trái với Hoa Kỳ, Nhật Bản là một quốc gia nghèo tài nguyên thiên nhiên, qua nhiều thời kì Nhật Bản lại chịu nhiều tổn thất do chiến tranh và thiên tai gây ra. Nhưng đổi lại con người và tính cách người Nhật lại luôn được cả thế giới ngưỡng mộ. Như việc thế giới thường gọi người Nhật là “labor animal”, không phải do người Nhật sống vật chất mà do họ có sức khỏe, sự dẻo dai và tinh thần hăng hái làm việc kể cả khi họ đã 70 - 80 tuổi.

Đẩy mạnh giáo dục, đào tạo nhân lực. Quốc gia đi đầu trong phát triển nhân lực đó là Nhật Bản. Xuất phát từ một nước nghèo tài nguyên thiên nhiên, chính phủ Nhật Bản đã đặc biệt chú trọng đến giáo dục - đào tạo, coi đây là quốc sách hàng đầu. Trong chương trình giáo dục của Nhật Bản thì cấp tiểu học và trung học cơ sở là bắt buộc. Cách đào tạo và sử dụng cán bộ của Nhật Bản thiên về coi trọng năng lực làm việc thực tế, không coi trọng bằng cấp. Vì thế, các khóa đào tạo, trừ khóa đào tạo ban đầu, thường người đi học không phải thi, vẫn được cấp chứng chỉ và hình thức đào tạo cũng khá nhẹ nhàng, chủ yếu là thảo luận giữa các thành viên tham gia. Tuy nhiên, Nhật Bản rất coi trọng thái độ nghiêm túc trong học tập của công chức, nên các khóa học dù chỉ vài ngày cũng được tổ chức tập trung tại địa điểm xa trung tâm, xa nơi làm việc để công chức có thể dứt khỏi công việc, toàn tâm toàn ý cho học tập.

Sử dụng, đãi ngộ, tôn vinh nhân lực tài năng. Nhằm cạnh tranh thu hút

nhân lực tài năng với các quốc gia trên thế giới. Nhật Bản đã tăng cường số học bổng để thu hút cán bộ trẻ có triển vọng sang đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ và có chính sách ưu đãi về lương và điều kiện làm việc để thu hút số này sau khi đào tạo ở lại Nhật Bản làm việc.

Thực tế, phát triển nhân lực của Nhật Bản có những điểm rất đặc biệt: Rất coi trọng việc tiếp thu các kinh nghiệm, thành tựu về đào tạo nguồn nhân lực của các quốc gia phát triển khác, bằng cách việc cử nhân lực đi học tập ở nước ngoài; Cách đào tạo và sử dụng cán bộ của Nhật Bản thiên về coi trọng năng lực làm việc thực tế, không coi trọng bằng cấp; Bên cạnh đó, Nhật Bản tăng cường chính sách ưu đãi về lương và điều kiện làm việc để thu hút nhân lực nước ngoài sau khi đào tạo ở lại. Nhờ chiến lược, chính sách đúng đắn về phát triển nhân lực nói chung và nguồn nhân lực tài năng, đến nay Nhật Bản là nước có tiềm lực kinh tế lớn hàng đầu thế giới.

2.2.1.3. Kinh nghiệm của Singapore

Singapore là một nước nhỏ, có diện tích hơn 700 km² với dân số khoảng 5,5 triệu người, nhưng được đánh giá là một quốc gia có nền kinh tế phát triển cao. Để đạt được thành quả trong xây dựng và phát triển nền kinh tế, có thể kể đến nhiều nguyên nhân, mà một trong những nguyên nhân quan trọng đó là chính phủ Singapore đã xây dựng được đội ngũ công chức nhà nước nói chung và công chức QLNN về kinh tế nói riêng rất chuyên nghiệp và trong sạch.

Nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo. Trong khu vực Đông Nam Á, ngân sách chi cho giáo dục của Singapore luôn đạt mức cao nhất nhì thế giới. Chính sách giáo dục nhằm tạo lập nguồn nhân lực chất lượng cao cho Singapore được thể hiện ở những điểm chính sau: Hệ thống giáo dục của nước này rất linh hoạt và luôn hướng đến khả năng, sở thích cũng như năng khiếu của từng học sinh nhằm giúp các em phát huy cao nhất tiềm năng của mình. Bên cạnh việc ứng dụng các tiến bộ của khoa học - công nghệ mới vào giảng dạy, chương trình đào tạo của Singapore luôn chú trọng vào giáo dục nhân cách, truyền thống văn hóa dân tộc. Công tác đào tạo bồi dưỡng ở Singapore được tổ chức theo các hình thức chính quy và tại chức tùy theo

từng đối tượng và nhu cầu công việc.

Phát triển nhân lực của Singapore có một điểm chú ý: Đẩy mạnh công tác đánh giá nhân lực; Nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, trong đó chú trọng đầu tư ngân sách lớn cho giáo dục; Điểm đặc biệt trong chính sách đào tạo của Singapore là chính sách đào tạo nhân lực khoa học - kỹ thuật; Ngoài ra, hệ thống giáo dục của nước này rất linh hoạt và luôn hướng đến khả năng, sở thích cũng như năng khiếu của từng học sinh nhằm giúp các em phát huy cao nhất tiềm năng của mình; Singapore còn thực hiện công tác phân luồng học sinh sớm.

2.2.1.4. Kinh nghiệm của Trung Quốc

Xếp thứ hai trên bản đồ thế giới về kinh tế sau Hoa Kỳ, kinh tế Trung Quốc đại lục là một nền kinh tế thị trường công nghiệp mới đang phát triển, có quy mô lớn thứ hai trên thế giới. Trong năm 2010, Trung Quốc đã sớm trở thành cường quốc kinh tế thứ hai thế giới với rất nhiều những thành tựu đã đạt được qua rất nhiều năm.

Quan tâm đến việc đào tạo và sử dụng hiệu quả nhân lực. Chính phủ Trung Quốc đang hết sức quan tâm đến việc đào tạo và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực hiện có trong nước, nhằm nâng cao chất lượng nguồn lực này khi chuyển dần sang kinh tế tri thức. Và cho đến nay Trung Quốc đã trở thành nền kinh tế thứ hai thế giới, sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế đã chứng minh một hướng đi đúng trong việc phát triển nguồn nhân lực để phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đó là tăng trưởng kinh tế gắn với giáo dục - đào tạo.

Thay đổi quan niệm và hiện thực hoá khái niệm nhân lực là nguồn lực hàng đầu. Với các nguồn lực tự nhiên tương đối khan hiếm, nguồn lực con người của Trung Quốc là một lợi thế so sánh với các nước trên thế giới. Vì thế, trong dài hạn cũng như hiện tại, Trung Quốc chỉ có thể lựa chọn con đường phát triển nhân lực. Mặt khác không chỉ coi nhân lực như một yếu tố sản xuất đơn giản và coi phát triển nhân lực là một phương tiện để phát triển kinh tế mà phải coi phát triển toàn diện là mục tiêu cao nhất trong việc phát

triển nhân lực.

Trung Quốc đã chứng minh một hướng đi đúng trong việc phát triển nguồn nhân lực để phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đó là tăng trưởng kinh tế gắn với giáo dục đào tạo. Kinh nghiệm của nhiều nước cho thấy rõ, coi trọng và quyết tâm thực thi chính sách giáo dục đào tạo phù hợp là nhân tố quyết định tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự phát triển nhanh và bền vững (Nguyễn Thu Thủy, 2020). Do vậy, cần thực hiện cải cách sâu rộng về chương trình giáo dục, đào tạo, cách dạy và học, tăng cường kết hợp giáo dục đào tạo với sản xuất, kinh doanh, xây dựng đề án phát triển nguồn nhân lực trong từng giai đoạn phát triển của xã hội.

2.2.2. Kinh nghiệm của một số địa phương trong nước

2.2.2.1. Kinh nghiệm của tỉnh Ninh Bình

Tỉnh Ninh Bình có 8 đơn vị hành chính cấp huyện gồm 2 thành phố trực thuộc tỉnh (Ninh Bình, Tam Điệp) và 6 huyện (Hoa Lư, Gia Viễn, Nho Quan, Yên Khánh, Yên Mô, Kim Sơn) với dân số hơn 973 nghìn người. Đảng và Nhà nước đã đưa ra những chính sách phát triển hiệu quả và với sự đồng lòng của tất cả nhân dân của tỉnh, tỉnh đã đạt được nhiều thành tựu đáng kể về phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, xóa đói giảm nghèo, giải quyết việc làm, nâng cao đời sống,... Trong thành tích chung đó có sự đóng góp quan trọng của nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh trong việc thực thi các chức năng, nhiệm vụ QLNN về kinh tế ở địa phương. Những năm qua tỉnh Ninh Bình đã có nhiều biện pháp nâng cao, phát triển nhân lực nói chung, phát triển nhân lực QLNN về kinh tế nói riêng, bước đầu đã đạt được nhiều thành tựu nổi bật. Chất lượng nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh từng bước được nâng lên, cơ cấu ngày càng phù hợp hơn, đội ngũ cán bộ lãnh đạo QLNN về kinh tế được trẻ hóa.

Có sự quan tâm, chỉ đạo sát sao của các cấp uỷ đảng, chính quyền về việc đào tạo - bồi dưỡng, xây dựng quy hoạch nhân lực nói chung, nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh nói riêng

Đảng bộ tỉnh Ninh Bình đã đề ra Nghị quyết xây dựng chiến lược nâng

cao chất lượng nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH của tỉnh, đã có nhiều chính sách quy hoạch, đào tạo - bồi dưỡng sử dụng nhân lực QLNN về kinh tế, nhất là nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh (nguồn cán bộ chiến lược của tỉnh, cấp huyện và nguồn xã), nhân lực QLNN về kinh tế ở các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh và huyện được cử đi học cao học và nghiên cứu sinh ở trong và ngoài nước. Các cơ quan chức năng (Sở Nội vụ, Ban Tổ chức Tỉnh ủy) tổ chức các lớp tập huấn, đào tạo tại trường Chính trị tỉnh, Trung tâm chính trị huyện,... Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Sở Nội vụ, trường Đại học Hoa Lư và trường Chính trị tỉnh thường xuyên phối hợp để tham mưu cho Tỉnh ủy và UBND tỉnh về công tác đào tạo, bồi dưỡng, đồng thời luôn khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức tự học tập để nâng cao trình độ. Mặt khác, Tỉnh ủy và UBND tỉnh đã quan tâm cử cán bộ tham gia các lớp đào tạo cử nhân, cao cấp lý luận chính trị, các lớp sau đại học và đào tạo chuyên ngành tại hai Học viện Chính trị, Hành chính quốc gia. Đa số cán bộ sau khi được đào tạo đã vận dụng được kiến thức đã học vào thực tiễn, phát huy khá tốt vai trò, hiệu quả công tác được nâng lên.

Có sự chủ động vươn lên của nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Ninh Bình

Trước sự phát triển của nền KTTT hiện đại, để nắm bắt được các quy luật vận động khách quan của nền kinh tế. Nhân lực QLNN về kinh tế không còn sự lựa chọn nào khác hoặc theo kịp sự phát triển đó hoặc bị tụt hậu. Những người bị tụt lại là những người trì trệ, bảo thủ, kém hiểu biết, không có sự thích nghi trong môi trường mới, làm việc kém hiệu quả, năng suất làm việc thấp. Muốn theo kịp sự phát triển của nền kinh tế hiện đại, bắt kịp với sự đổi mới liên tục và không ngừng của kinh tế, xã hội và cả con người trên thế giới không có cách nào tối ưu hơn là tự học tập, rèn luyện nâng cao trình độ, năng lực, phẩm chất, đạo đức, hiểu biết của bản thân, làm giàu tri thức, vốn sống kinh nghiệm cho mình, và không ngừng học tập từ nhiều nguồn,... trên các mặt đáp ứng tiêu chí chất lượng của nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh.

Nâng cao tinh thần trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ của nhân lực QLNN về kinh tế ở tỉnh Ninh Bình

Đối với các cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh, nhân lực là con người, là người thực thi công vụ và vì vậy chức năng, nhiệm vụ của cơ quan QLNN về kinh tế có hoàn thành hay không phụ thuộc vào mức độ cố gắng, nỗ lực của mỗi cá nhân và tập thể. Vì vậy, ý thức tự giác, trách nhiệm của nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Ninh Bình trong thực thi nhiệm vụ là yếu tố cơ bản đảm bảo cho họ hoạt động có hiệu quả và đạt được mục tiêu của tổ chức. Trong thời gian qua, nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Ninh Bình đã chấp hành nghiêm quy định của Trung ương, tỉnh về nâng cao hiệu quả sử dụng thời giờ làm việc và chấn chỉnh, tăng cường kỷ luật hành chính, thực hiện tốt các quy định về văn hóa công sở.

2.2.2.2. Kinh nghiệm của tỉnh Thái Nguyên

Thái Nguyên là một trong những tỉnh thành phố thuộc vùng Đông Bắc nước ta, không chỉ có lợi thế về khí hậu, đất đai tài nguyên, khoáng sản và năng lượng. Để có thể khai thác được các tiềm năng, thế mạnh đó, từ nhiều năm qua tỉnh đã nhận được sự giúp đỡ của Cục công nghiệp địa phương - Bộ Công nghiệp, sự chỉ đạo chặt chẽ của Ủy ban nhân dân tỉnh và sự đồng lòng, nghiêm túc chấp hành của người dân nên tốc độ phát triển kinh tế của các địa phương có nhiều sự thay đổi tích cực, chuyển biến rõ rệt. Điều mà tỉnh Thái Nguyên hướng đến là nhằm đào tạo một lực lượng cán bộ khoa học, cán bộ lãnh đạo, quản lý các ngành của tỉnh có trình độ sau đại học, làm nòng cốt cho quá trình xây dựng và phát triển của tỉnh trong giai đoạn mới.

Trong giai đoạn 2012-2020, Thái Nguyên đã xác định phát triển nhân lực tỉnh, trong đó có nhân lực về quản lý kinh tế, là nhiệm vụ trọng yếu của địa phương, được xác định là trách nhiệm của toàn bộ hệ thống chính trị từ cấp tỉnh cho đến cấp xã/phường. Với điều kiện thuận lợi là có Đại học Thái Nguyên và nhiều trường cao đẳng khác trên địa bàn tỉnh, đây được xem là nòng cốt trong việc đào tạo phát triển nhân lực, nhân lực chất lượng cao phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hóa không chỉ cho tỉnh Thái Nguyên mà còn cho cả khu vực trung du miền núi phía Bắc. Cũng với đó, Thái Nguyên đã có những chính sách thu hút được đông đảo những người có trình độ cao, các chuyên gia, các nhà khoa học từ các địa phương khác trong

cả nước về phục vụ.

Để thực hiện mục tiêu này, Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân tỉnh Thái Nguyên đã cụ thể hóa bằng nhiều chương trình, kế hoạch cụ thể nhằm xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh. Điều này được thể hiện thông qua việc ban hành các chính sách, văn bản để thúc đẩy, hỗ trợ công tác phát triển nhân lực trên địa bàn tỉnh của Tỉnh ủy Thái Nguyên, Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân tỉnh, Ủy ban nhân dân tỉnh. Để các chính sách, văn bản về phát triển nhân lực cho các cơ quan quản lý nhà nước trên đi vào thực tế, hằng năm, UBND tỉnh đều ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Thái Nguyên nhằm nâng cao trình độ về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, như Kế hoạch số 108/KH-UBND ngày 20/6/2017 về việc thực hiện Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số thời kỳ mới trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên; Kế hoạch số 86/KH-UBND ngày 19/5/2017 của UBND tỉnh về việc bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức làm công tác tôn giáo trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2017-2020.... Trong công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao khối cơ quan công quyền, tỉnh Thái Nguyên cũng đã xác định tập trung vào các giải pháp chủ yếu sau:

- Thứ nhất, cụ thể hóa cơ chế chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại các cơ quan hành chính.
- Thứ hai, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.
- Thứ ba, quản lý, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao sau khi tuyển dụng, tiếp nhận.
- Thứ tư, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng.
- Thứ năm, tăng cường chỉ đạo thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho các cơ quan hành chính.

- Thứ sáu, mở rộng, tăng cường hợp tác trong nước và quốc tế để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Tỉnh Thái Nguyên còn chủ động thực hiện phối hợp giữa các cấp quản lý hành chính của tỉnh, huyện và cấp cơ sở trong chỉ đạo và tổ chức thực hiện các chương trình, dự án và chính sách phát triển nhân lực. Phối hợp giữa các ngành trên địa bàn tỉnh, gồm các ngành thuộc tỉnh và các cơ sở khác (doanh nghiệp, cơ sở đào tạo của các cơ quan Trung ương trên địa bàn tỉnh, của nước ngoài...) trong đào tạo và sử dụng nhân lực. Phối hợp giữa tỉnh và trung ương trong việc tổ chức thực hiện các chương trình, dự án và chính sách phát triển nhân lực phù hợp với phương hướng chung của cả nước và tranh thủ sự hỗ trợ của Trung ương đối với tỉnh trong đào tạo nhân lực. Những sự phối hợp này được thực hiện bằng một số hình thức sau: (i) Liên kết, hợp tác trong đào tạo nhân lực trình độ cao và các ngành nghề Thái Nguyên chưa có hoặc có nhưng chất lượng chưa đáp ứng yêu cầu; (ii) Thu hút các cơ sở đào tạo, doanh nghiệp, các tỉnh bạn và nhà đầu tư Hà Nội đầu tư xây dựng các cơ sở đào tạo (trường học chất lượng cao, phân hiệu, khoa, trung tâm đào tạo...) hoặc tổ chức các chương trình đào tạo tại Thái Nguyên; (iii) Cung cấp, trao đổi thông tin về phát triển nhân lực: ngành nghề đào tạo mới, nhu cầu về lao động, dự báo di chuyển lao động giữa Thái Nguyên và các tỉnh, trước hết là các tỉnh lân cận; (iv) Liên kết, hợp tác đào tạo nhân lực trình độ cao với các tỉnh và các ngành nghề mà Thái Nguyên chưa có hoặc nếu có thì chất lượng chưa đáp ứng yêu cầu; (v) Tổ chức cung cấp thông tin, các hoạt động tuyên truyền, các cuộc hội thảo về du học nước ngoài để giới thiệu và cải tiến thủ tục để người dân của tỉnh có cơ hội và điều kiện thuận tiện đi du học ở nước ngoài.

2.2.2.3. Kinh nghiệm của tỉnh Vĩnh Phúc

Trong những năm qua, tỉnh Vĩnh Phúc đã có sự thay đổi về nền kinh tế xã hội hiện đang phát triển nhanh, cơ cấu lao động chuyển dịch theo hướng tích cực, mở rộng; tăng tỷ trọng lao động trong công nghiệp, dịch vụ, giảm tỷ trọng lao động nông nghiệp. Tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng nhanh, bước đầu đáp ứng được các yêu cầu đặt ra của các ngành kinh tế. Mặc dù vậy nhưng nguồn lao động qua đào tạo, có trình độ tay nghề cao và kỹ thuật còn thiếu;

đạo đức, tác phong, phong cách làm việc của một số người lao động còn bất cập so với yêu cầu nhiệm vụ.

Về hệ thống cơ sở đào tạo: Ổn định sắp xếp lại các cơ sở đào tạo công lập, khuyến khích phát triển thêm các cơ sở đào tạo ngoài công lập, các cơ sở dạy nghề thuộc doanh nghiệp, gắn đào tạo với nhu cầu sử dụng. Xác định 08 trường chuyên nghiệp, dạy nghề trọng điểm trên địa bàn tỉnh để đầu tư tập trung theo chiều sâu.

Về đội ngũ cán bộ quản lý: Tuyển dụng đủ giáo viên, đào tạo bồi dưỡng cán bộ quản lý, giáo viên thường xuyên theo kế hoạch để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, đến năm 2012 có ít nhất 2% cán bộ quản lý giáo viên sử dụng thành thạo ngoại ngữ trong giao tiếp hoặc chuyên môn; đến năm 2012 có ít nhất 16% cán bộ quản lý, giáo viên có trình độ sau đại học, 100% cán bộ quản lý, giáo viên ứng dụng được phần mềm vi tính. Phấn đấu đến năm 2015 tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt trên 65%. (Phạm Thị Thanh Hiến, 2012).

2.2.2.4. Kinh nghiệm của tỉnh Lạng Sơn

Tỉnh Lạng Sơn là một tỉnh miền núi thuộc vùng Đông Bắc nước ta, có diện tích đất rừng chiếm tỷ lệ cao, có nhiều dân tộc sinh sống, cùng với lợi thế của kinh tế cửa khẩu đã đem lại cho tỉnh những bước phát triển mới. Mặc dù nhận được nhiều những đãi ngộ thuận lợi về tự nhiên và địa hình nhưng không vì thế mà Lạng Sơn không chú trọng tới giáo dục và đào tạo để phát triển nguồn nhân lực. Cụ thể là tỉnh đã quy hoạch lại mạng lưới các trường dạy nghề, tập trung đầu tư Trường trung cấp nghề Việt - Đức với đội ngũ giáo viên có trình độ chuyên môn khá, thiết bị hiện đại đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực chất lượng cao. Nâng cấp các Trung tâm dạy nghề cấp huyện đáp ứng nhu cầu học nghề của bà con các dân tộc trong tỉnh. Tỉnh đã xây dựng và từng bước triển khai thực hiện đề án dạy nghề cho thanh niên. Không dừng lại ở đó tỉnh Lạng Sơn đã chú trọng và hướng tới nâng cao dần việc đào tạo lao động có chất lượng nhằm phục vụ những ngành công nghiệp hiện đại như điện, điện tử, công nghệ thông tin, cơ khí, chế biến nông, lâm sản,... những chính sách đầu tư cho phát triển vào mạng lưới của giáo dục - đào tạo về cơ

sở vật chất, kĩ thuật hiện đại,...là nhằm đào tạo ra một lớp các cán bộ và đội ngũ nhân lực có trình độ, lành nghề để có thể phát triển được những ưu thế vốn có của tỉnh. Phát triển mạnh mô hình truyền nghề, tuyển dụng lao động và đào tạo tại doanh nghiệp, chú trọng dạy nghề cho nông dân, thanh niên là người dân tộc thiểu số. Thực hiện tốt chính sách dạy nghề sớm cho các học sinh phổ thông trong các trường dân tộc nội trú tạo điều kiện và khuyến khích trẻ em đến độ tuổi đi học sẽ được đến trường học.

2.2.3. Bài học kinh nghiệm rút ra cho việc phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai

1) Quan tâm đầu tư phát triển GD-ĐT, nâng cao chất lượng đào tạo - bồi dưỡng

Để nâng cao chất lượng nhân lực, phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở tỉnh Lào Cai phải coi trọng phát triển GD-ĐT; nâng cao chất lượng đào tạo những cơ sở đào tạo có uy tín, chất lượng tại địa phương. Tăng chi ngân sách cho GD-ĐT để đầu tư xây dựng thêm cơ sở vật chất kỹ thuật cho Phân hiệu Đại học Thái Nguyên tại Lào Cai, Trường Chính trị tỉnh, các trường cao đẳng. Đổi mới chương trình, nội dung, phương pháp dạy học. Nâng cao chất lượng, trình độ học vấn của đội ngũ giáo viên. Hỗ trợ ngân sách đào tạo bậc sau đại học trong nước và ngoài nước. Kết nối giữa các cấp đào tạo từ đại học - sau đại học. Đa dạng hoá các hình thức đào tạo: Tập trung, vừa học vừa làm, trong nước, ngoài nước; khuyến khích các cá nhân và doanh nghiệp đầu tư đào tạo nhân lực chất lượng cao, nhân lực QLNN về kinh tế; đặc biệt quan tâm các cơ sở đào tạo nhân lực có chất lượng cho tỉnh; bổ sung, điều chỉnh cơ chế, chính sách cho phù hợp với các đối tượng học viên.

2) Đổi mới công tác quy hoạch, đào tạo - bồi dưỡng, sử dụng, thu hút nhân lực QLNN về kinh tế

Để phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cần có quy hoạch, kế hoạch, chiến lược phát triển nhân lực, trong đó có nhân lực QLNN về kinh tế cho từng thời kỳ. Có cơ chế khuyến khích, hỗ trợ đào tạo và nâng cao chất lượng nhân lực QLNN về kinh tế đúng đắn, đặc biệt là cơ chế, chính sách thu hút và

sử dụng nhân lực chất lượng cao, các nhà quản lý, các chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành để phục vụ cho phát triển KT-XH của tỉnh, coi trọng công tác luân chuyển, điều động qua các vị trí công tác và qua thực tiễn tại cơ sở.

3) Quan tâm xây dựng, phát triển đội ngũ nhân lực, mở rộng và phát triển các Hội khuyến học ở mọi cấp, mọi cơ quan, đơn vị

Cần quan tâm xây dựng đội ngũ nhân lực của tỉnh nhất là quan tâm xây dựng và phát triển đội ngũ trí thức trẻ ở tỉnh, tạo phong trào học tập và phong trào xã hội hoá học tập, khuyến khích tự học tập, học tập liên tục, học tập suốt đời, vừa làm vừa học, quan tâm phát triển các Hội khuyến nông, Hội khuyến công, Hội khuyến ngư, đưa nhanh tiến bộ KH-CN đến với người lao động để tiếp tục nâng cao chất lượng nhân lực QLNN về kinh tế.

4) Đổi mới các hoạt động phát triển nhân lực, nhất là các hoạt động tuyển dụng, thu hút, đãi ngộ

Để phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế, tỉnh Lào Cai nên tập trung hơn vào các hoạt động phát triển nhân lực, nhất là hoạt động tuyển dụng phải được làm tốt hơn (thực hiện tốt ngay tại đầu vào); sau đó là thực hiện tốt các hoạt động tạo động lực làm việc cho người lao động thông qua chính sách đãi ngộ như đãi ngộ về tiền, về nhà ở, phụ cấp (thực hiện tốt khâu sử dụng).

5) Xây dựng các tiêu chuẩn, quy trình và hình thức sử dụng cán bộ, trong đó có nhân lực QLNN về kinh tế hợp lý

Chính sách sử dụng cán bộ phải có tính cạnh tranh và hấp dẫn. Chính sách đãi ngộ cán bộ cần đặt trong bối cảnh cạnh tranh với khu vực tư nhân, đảm bảo nhân lực QLNN về kinh tế có mức sống không thua kém quá xa khu vực tư nhân. Có được như vậy đội ngũ nhân lực QLNN về kinh tế mới toàn tâm, toàn ý làm việc, cống hiến, không tìm mọi cách để gia tăng thu nhập - nguồn gốc sâu xa dẫn đến tình trạng tham nhũng ở nhiều địa phương, từ tham nhũng vặt cho đến các đại án tham nhũng đã xảy ra nhiều địa phương thời gian qua.

Chương 3

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH Ở LÀO CAI

3.1. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN KINH TẾ VÀ CÁC CƠ QUAN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CỦA TỈNH LÀO CAO

3.1.1. Giới thiệu sơ lược về tỉnh Lào Cai

Lào Cai là tỉnh vùng cao biên giới, nằm giữa vùng Đông Bắc và vùng Tây Bắc, cách Hà Nội 296 km theo đường sắt và 265 km theo đường bộ. Phía Đông giáp tỉnh Hà Giang, phía Nam giáp tỉnh Yên Bái, phía Tây giáp tỉnh Lai Châu, phía Bắc giáp tỉnh Vân Nam (Trung Quốc).

Diện tích tự nhiên 6.364,03 km², là tỉnh đứng thứ 19/64 tỉnh, thành phố về diện tích. Địa hình Lào Cai rất phức tạp, phân tầng độ cao lớn, mức độ chia cắt mạnh. Hai dãy núi chính là dãy Hoàng Liên Sơn và dãy Con Voi cùng có hướng Tây Bắc - Đông Nam nằm về phía đông và phía tây tạo ra các vùng đất thấp, trung bình giữa hai dãy núi này và một vùng về phía tây dãy Hoàng Liên Sơn.

Tổng dân số tỉnh Lào Cai tại thời điểm năm 2021 là 761 nghìn người; dân số ở nông thôn chiếm 73,6%; người dân tộc Kinh chiếm chỉ 33,8% (Cục Thống kê tỉnh Lào Cai, 2021).

3.1.2. Kết quả và những khó khăn, vướng mắc trong phát triển kinh tế tỉnh ở Lào Cai

3.1.2.1. Những kết quả đạt được trong phát triển kinh tế

Nhờ có sự vào cuộc của toàn Đảng, toàn dân và chính quyền địa phương, đặc biệt là sự đóng góp công sức của 280 cán bộ, công chức quản lý về kinh tế cấp tỉnh nên kinh tế của tỉnh Lào Cai giai đoạn vừa qua đã có được những kết quả khá tốt, trong đó có một số kết quả nổi bật sau:

1) *Tăng trưởng kinh tế khá ổn định và duy trì ở mức cao.* Tốc độ tăng trưởng GRDP của tỉnh luôn đạt ở mức cao. Mặc dù do bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-2019 nhưng tốc độ tăng trưởng GRDP của tỉnh trung bình giai

đoạn 2011 - 2021 đạt 9,0%/năm, trong đó: nông, lâm nghiệp và thủy sản tăng 6,4%/năm; công nghiệp và xây dựng tăng 12,8%/năm; dịch vụ tăng 6,3%/năm. Nhìn chung, tốc độ tăng trưởng này là khá cao so với các tỉnh ở Vùng Trung du và miền núi phía Bắc. Hai năm bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19 có tốc độ tăng trưởng kinh tế khá thấp, năm 2020 chỉ đạt 6,6% và năm 2021 là 5,3% (Cục Thống kê tỉnh Lào Cai, 2021).

Bảng 3. 1. Tốc độ tăng trưởng kinh tế tỉnh Lào Cai giai đoạn 2011 - 2021

Đơn vị tính: %

TT	Khu vực kinh tế	2011	2019	2020	2021	TB
1	Nông, lâm nghiệp và TS	4,7	9,4	6,8	5,7	6,4
2	Công nghiệp và xây dựng	14,5	16,8	12,6	6,3	12,8
3	Dịch vụ	9,5	7,6	1,6	3,8	6,3
Toàn nền kinh tế		10,9	11,5	6,6	5,3	9,0

Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Lào Cai, các năm từ 2011 - 2022

2) *Cơ cấu kinh tế chuyển dịch từng bước theo hướng hiện đại, phù hợp với quy luật phát triển.* Chuyển dịch cơ cấu kinh tế đúng hướng không chỉ góp phần thúc đẩy đà tăng trưởng, dần đảm bảo tính bền vững tăng trưởng nền kinh tế của tỉnh, mà đây còn là vấn đề mấu chốt để tạo thêm nhiều việc làm, thu nhập cho người lao động, từ đó đẩy nhanh tiến độ thực hiện mục tiêu giảm nghèo, đúng như tinh thần Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Lào Cai khóa XV đề ra. Cơ cấu kinh tế của tỉnh Lào Cai giai đoạn vừa qua đã có sự chuyển dịch đúng hướng, tích cực, phù hợp với quy luật phát triển đó là sản xuất công nghiệp và dịch vụ ngày chiếm tỷ trọng lớn dần; sản xuất nông nghiệp có xu hướng giảm dần. Cụ thể, trong cơ cấu kinh tế của 3 khu vực (không tính thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm), tỷ trọng khu vực công nghiệp và xây dựng từ 43,5% năm 2011 lên 48,2% năm 2021, tăng 4,8%; cùng giai đoạn này, tỷ trọng khu vực dịch vụ tăng 2,2%, trong khi tỷ trọng khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản giảm 7,0% (Bảng 3.2).

Bảng 3. 2. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế tỉnh Lào Cai giai đoạn 2011 - 2021*Đơn vị tính: %*

TT	Khu vực kinh tế	2011	2019	2020	2021	Thay đổi
1	Nông, lâm nghiệp và TS	22,1	14,7	15,8	15,2	-7,0
2	Công nghiệp và xây dựng	43,5	44,4	46,5	48,2	4,8
3	Dịch vụ	34,4	40,9	37,6	36,6	2,2
	Tổng	100	100	100	100	

Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Lào Cai, các năm 2011 - 2022

3) *Từng bước khai thác lợi thế cho phát triển kinh tế.* Kinh tế Lào Cai đã có bước phát triển khá cao nhờ vào khai thác lợi thế và tiềm năng của địa phương, đặc biệt là phát huy lợi thế cửa khẩu và phát triển du lịch. (i) Về khai thác lợi thế cửa khẩu: Năm 2012, giá trị sản xuất công nghiệp Lào Cai mới đạt 3.150 tỷ đồng, thì đến năm 2015 đạt 7.403 tỷ đồng, năm 2020 vẫn đạt 36.180 tỷ đồng (giá so sánh 2010) mặc dù chịu ảnh hưởng lớn từ dịch Covid-19 nhưng đứng thứ 5 trong 14 tỉnh vùng Trung du miền núi phía Bắc, đạt 100% KH, vượt 8% mục tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XV, nhiệm kỳ 2015 - 2020 đề ra. Giá trị hàng hóa xuất nhập khẩu theo xu hướng tăng lên hàng năm, năm 2015 đạt 2.144,3 triệu USD; gấp 2,6 lần so với năm 2010 (822 triệu USD), bằng 120% so kế hoạch; tốc độ tăng trưởng bình quân giai đoạn 2011-2015 đạt 21,1%. Hoạt động xuất, nhập khẩu đã đóng góp quan trọng vào tổng thu ngân sách nhà nước trên địa bàn với tốc độ tăng thu bình quân giai đoạn 2011-2019 đạt khoảng 30% (UBND tỉnh Lào Cai, 2020). (ii) Về khai thác lợi thế du lịch: Lào Cai là một tỉnh có nhiều tiềm năng phát triển du lịch với các địa danh nổi tiếng khu du lịch Sa Pa, Bắc Hà và thành phố Lào Cai. Giai đoạn 2018 - 2021, tốc độ tăng trưởng lượng khách bình quân đạt 22,5%/năm. Tổng lượt khách và doanh thu từ du lịch luôn dẫn đầu trong khu vực Tây Bắc: trung bình tổng lượt khách cao hơn 2,75 lần so với giai đoạn 2011-2015. Năm 2020, mặc dù bị ảnh hưởng đại dịch Covid-19 nhưng du lịch Lào Cai vẫn phấn đấu đạt 4 triệu lượt khách, đạt 100% kế hoạch (UBND tỉnh Lào Cai, 2020). Dự kiến, đến năm 2025, Lào Cai phấn đấu đạt 10 triệu lượt

khách, trong đó có 1,5 triệu lượt khách nước ngoài; tổng thu từ du lịch ước đạt hơn 44.500 tỷ đồng; thu nhập từ du lịch chiếm từ 15% đến 17% GRDP của tỉnh; toàn tỉnh có 1.400 cơ sở lưu trú với 10.000 buồng khách sạn từ 3 đến 5 sao (Báo Lào Cai, 2020).

4) *Kết cấu hạ tầng, đô thị được đầu tư, phát triển khá.* Quy hoạch chung, quy hoạch phân khu chức năng, quy hoạch chi tiết thường xuyên được rà soát, điều chỉnh, bổ sung phù hợp với yêu cầu thực tế, tạo thuận lợi cho việc khai thác tối đa các lợi thế của tỉnh về công nghiệp, du lịch, dịch vụ và đô thị. Kết cấu hạ tầng đô thị, du lịch, toàn tỉnh có 09 đô thị: 01 đô thị loại II, 01 đô thị loại IV, 07 đô thị loại V và tương đương; hoàn thành nâng cấp huyện Sa Pa lên thị xã Sa Pa, từng bước hoàn thiện đầu tư xây dựng khu du lịch Quốc gia Sa Pa. Tỷ lệ đô thị hóa toàn tỉnh đạt 26% (Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Lào Cai, 2020).

5) *Mức sống dân cư tăng, tỷ lệ nghèo giảm rõ nét.* Do có sự phát triển kinh tế khá mạnh trong giai đoạn vừa qua nên mức sống dân cư của tỉnh Lào Cai ngày một cải thiện.

Bảng 3. 3. Tỷ lệ nghèo tỉnh Lào Cai giai đoạn 2011 - 2021

Đơn vị tính: %

TT	Chỉ tiêu	2011	2015	2016	2020	2021
1	Tỷ lệ nghèo lương thực	40,0	21,4	18,1		
2	Tỷ lệ nghèo đa chiều			26,4	15,3	14,8

Nguồn: Tổng cục Thống kê, 2022

Nếu như thu nhập bình quân đầu người (theo giá hiện hành) ở tỉnh Lào Cai năm 2010 là 819 nghìn đồng/tháng, sau 10 năm mức thu nhập đã tăng 2,5 triệu đồng/tháng, tăng gần gấp 3 lần. Mức sống này làm cho tỷ lệ hộ nghèo trên địa bàn tỉnh giảm đi khá rõ nét. Nếu như năm 2011 tỷ lệ hộ nghèo về lương thực cả tỉnh là 40,0% thì đến năm 2016 chỉ còn 18,1%, tương đương với nghèo đa chiều là 26,4%, đến năm 2021 tỷ lệ nghèo đa chiều chỉ còn 14,8% (Tổng cục Thống kê, 2022).

3.1.2.2. Những khó khăn, vướng mắc trong phát triển kinh tế

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, phát triển kinh tế tỉnh Lào Cai giai đoạn vừa qua còn thể hiện nhiều khó khăn, vướng mắc đòi hỏi quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh phải có nhiều đổi mới để tháo gỡ, cụ thể:

1) Nền kinh tế quy mô còn nhỏ, sức chống chịu còn khá yếu. Quy mô nền kinh tế còn khá nhỏ. Tổng sản phẩm trên địa bàn tỉnh theo giá hiện hành năm 2021 mới chỉ là 62.703 tỷ đồng. Mức độ ổn định, sức chống chịu của nền kinh tế còn khá yếu, điều này thấy rất rõ sau đại dịch Covid-19. Nếu như các năm từ 2015 đến 2019, tốc độ tăng trưởng kinh tế tỉnh luôn nằm ở mức 10%/năm thì khi đại dịch Covid-19 bùng phát đến nay, tốc độ tăng trưởng kinh tế giảm chỉ còn 6,6% vào năm 2020 và 5,3% vào năm 2021 (Cục Thống kê tỉnh Lào Cai, 2022).

2) Cơ cấu kinh tế có sự chuyển dịch theo hướng hiện đại nhưng còn khá chậm do khu vực dịch vụ chậm phát triển. Cơ cấu của nền kinh tế hiện đại là khi khu vực dịch vụ và công nghiệp lớn mạnh dần thay thế khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản. Thực tế, nền kinh tế tỉnh Lào Cai đang dần chuyển dịch theo hướng này, nhưng mới được một phần đó là, khu vực công nghiệp lớn mạnh dần thay thế khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản; còn khu vực dịch vụ lại đang chậm phát triển. Theo số liệu thống kê của Tổng cục Thống kê tỉnh Lào Cai (2011 và 2022), trong giai đoạn 2011 - 2021, tỷ trọng khu vực công nghiệp và xây dựng tăng từ 43,5% lên 48,2%, tăng 4,8 điểm %; trong khi khu vực dịch vụ chỉ thay đổi được 2,2 điểm %.

3) Công nghiệp là khu vực được xem là phát triển mạnh nhất nhưng còn khá lạc hậu. Trong giai đoạn 2015 - 2021, tốc độ tăng trưởng và tỷ trọng đóng góp của khu vực công nghiệp trong GRDP của tỉnh khá tốt. Tuy nhiên, sản xuất công nghiệp công nghệ lạc hậu, sản phẩm thô, giá trị gia tăng, sức cạnh tranh của sản phẩm thấp. Công nghiệp hỗ trợ, công nghiệp sản xuất hàng tiêu dùng và các ngành sản xuất tạo việc làm cho nhiều lao động chưa phát triển. Hiệu quả khai thác, chế biến khoáng sản chưa cao. Một số dự án triển khai chậm tiến độ đề ra. Sản xuất tiểu thủ công nghiệp quy mô nhỏ, phân tán (Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Lào Cai, 2020).

4) *Hạ tầng phục vụ phát triển kinh tế tuy được đổi mới nhưng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của sản xuất, kinh doanh.* Kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội tuy đã được cải thiện song vẫn còn thiếu, nhất là khu vực nông thôn. Sự tham gia của các thành phần kinh tế ngoài nhà nước đầu tư hạ tầng còn chưa nhiều. Hạ tầng thương mại còn yếu, nhất là các khu thương mại quy mô lớn, khu thương mại cửa khẩu.

5) *Chủ thể có năng lực mạnh của nền kinh tế vẫn chưa nhiều.* Hiện nay, chủ thể có năng lực mạnh của nền kinh tế vẫn được xem là các doanh nghiệp. Tuy nhiên, số lượng doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Lào Cai còn khá ít. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê (2022), tổng số doanh nghiệp đang hoạt động năm 2021 toàn tỉnh Lào Cai là 3.052 doanh nghiệp; tương đương với khoảng 4,1 doanh nghiệp trên 1 nghìn dân, tỷ lệ này cả nước là 8,7.

6) *Kinh tế tuy đã phát triển nhanh nhưng tỷ lệ hộ nghèo, hộ khó khăn còn khá lớn.* Thành quả của sự phát triển kinh tế giai đoạn 2015 - 2021 đã giúp cho Lào Cai giảm được rất nhiều hộ nghèo. Tuy nhiên, hiện nay, toàn tỉnh vẫn còn tới 14,8% hộ nghèo, cao hơn rất nhiều so với trung bình chung cả nước (tỷ lệ này trong toàn quốc chỉ còn 4,3%).

3.1.3. Hệ thống cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai

Hệ thống cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh là nơi làm việc của nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh. Có nhiều cơ quan thuộc chính quyền cấp tỉnh ở Lào Cai tham gia vào quản lý nhà nước về kinh tế. Trong phạm vi nghiên cứu của luận án, chỉ tập trung vào 6 cơ quan thuộc khối hành chính cấp tỉnh có vai trò quan trọng đến quản lý nhà nước về kinh tế đó là Sở Công thương; Sở Tài chính; Sở Kế hoạch và Đầu tư; Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn; Sở Tài nguyên và Môi trường và Văn phòng UBND tỉnh. Trong đó, có 3 đơn vị có chức năng quản lý kinh tế tổng hợp gồm: Sở Kế hoạch và Đầu tư; Sở Tài chính và Văn phòng UBND tỉnh; có 3 đơn vị có chức năng quản lý kinh tế ngành gồm: Sở Công Thương; Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn; và Sở Tài nguyên và Môi trường.

Theo Luật Tổ chức chính quyền địa phương (Quốc hội, 2015), các đơn

vị này là cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh Lào Cai, có nhiệm vụ tham mưu cho UBND tỉnh và Chủ tịch UBND tỉnh các vấn đề quản lý nhà nước về kinh tế. Trong đó, trọng tâm là:

- Tham mưu cho UBND tỉnh trình HĐND tỉnh quyết định các kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội dài hạn, trung hạn và hàng năm của tỉnh; quy hoạch, kế hoạch phát triển các ngành, lĩnh vực trên địa bàn tỉnh; quyết định dự toán thu, chi ngân sách; quyết định các chủ trương đầu tư, chương trình dự án của tỉnh; quyết định việc vay các nguồn vốn, huy động vốn; quyết định các chủ trương, biện pháp khuyến khích, huy động các thành phần kinh tế tham gia cung cấp dịch vụ công trên địa bàn tỉnh.

- Tham mưu cho UBND tỉnh và Chủ tịch UBND tỉnh tổ chức thực hiện các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, phát triển công nghiệp, xây dựng, thương mại, dịch vụ, nông lâm nghiệp và thủy sản; xây dựng và tổ chức các chương trình, dự án đối với phát triển vùng đồng bào dân tộc thiểu số, miền núi, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

- Tổ chức các hoạt động để thực hiện chức năng và triển khai các nhiệm vụ sau khi được cơ quan cấp thẩm quyền phê duyệt.

3.2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH Ở LÀO CAI

3.2.1. Các hoạt động phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai

3.2.1.1. Quy hoạch phát triển nhân lực

Quy hoạch là cơ sở quan trọng để phát triển nhân lực quản lý nhà nước. Quy hoạch mà khoa học, có tính định hướng tốt thì việc phát triển nguồn nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế sẽ hiệu quả, tránh lãng phí. Trong những năm qua, công tác quy hoạch cán bộ, công chức được tỉnh Lào Cai xác định là nội dung trọng yếu. UBND tỉnh Lào Cai đã xây dựng Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Lào Cai thời kỳ 2011 - 2020 (tại Quyết định số 3541/QĐ-UBND ngày 21/12/2011). Đây được xem là một trong những quy hoạch được xây dựng và phê duyệt sớm nhất trong toàn quốc. Căn cứ vào quy hoạch này, UBND tỉnh phê duyệt, xây dựng đề án, dự án và kế hoạch cụ thể triển khai

thực hiện từng năm và từng lĩnh vực.

Theo báo cáo đánh giá 10 năm thực hiện Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Lào Cai, giai đoạn 2011-2020 (2021), nhờ thực hiện tốt công tác quy hoạch phát triển nguồn nhân lực nên chất lượng nguồn nhân lực từng bước được cải thiện: Tỷ lệ lao động qua đào tạo; số lao động được tạo việc làm mới tăng đều qua các năm; cơ cấu lao động chuyển dịch theo hướng tăng dần tỷ trọng lao động trong các ngành công nghiệp, dịch vụ và giảm dần tỷ trọng lao động trong nông nghiệp. Hệ thống giáo dục và đào tạo tiếp tục được đổi mới toàn diện; chất lượng giáo dục mũi nhọn, giáo dục vùng cao, vùng dân tộc thiểu số có bước chuyển biến tích cực. Công tác đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sắp xếp và sử dụng cán bộ, công chức, viên chức nhất là phát hiện, sử dụng và trọng dụng nhân tài được quan tâm; đội ngũ cán bộ công chức, viên chức trong hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở ngày càng đáp ứng tốt hơn theo yêu cầu vị trí việc làm.

Thực tế, theo kết quả điều tra trong luận án cũng cho thấy, nhiều cán bộ quản lý về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai biết có quy hoạch và đánh giá khá cao về công tác quy hoạch phát triển nhân lực của tỉnh. Cụ thể, khi được hỏi tỉnh Lào Cai có xây dựng công tác quy hoạch phát triển nhân lực quản lý nhà nước thì đa số người trả lời đánh giá là "Có", nhất là đối với những người có thâm niên công tác cao. Cụ thể, tỷ lệ trả lời là "Có" ở lực lượng công chức có thâm niên công tác dưới 10 năm là 89,1%, ở lực lượng công chức có thâm niên công tác từ 10 năm đến dưới 20 năm là 95,2%; ở lực lượng công chức có thâm niên công tác trên 20 năm là 100% (Bảng 3.4).

Bảng 3. 4. Đánh giá của công chức về xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế chia theo thâm niên

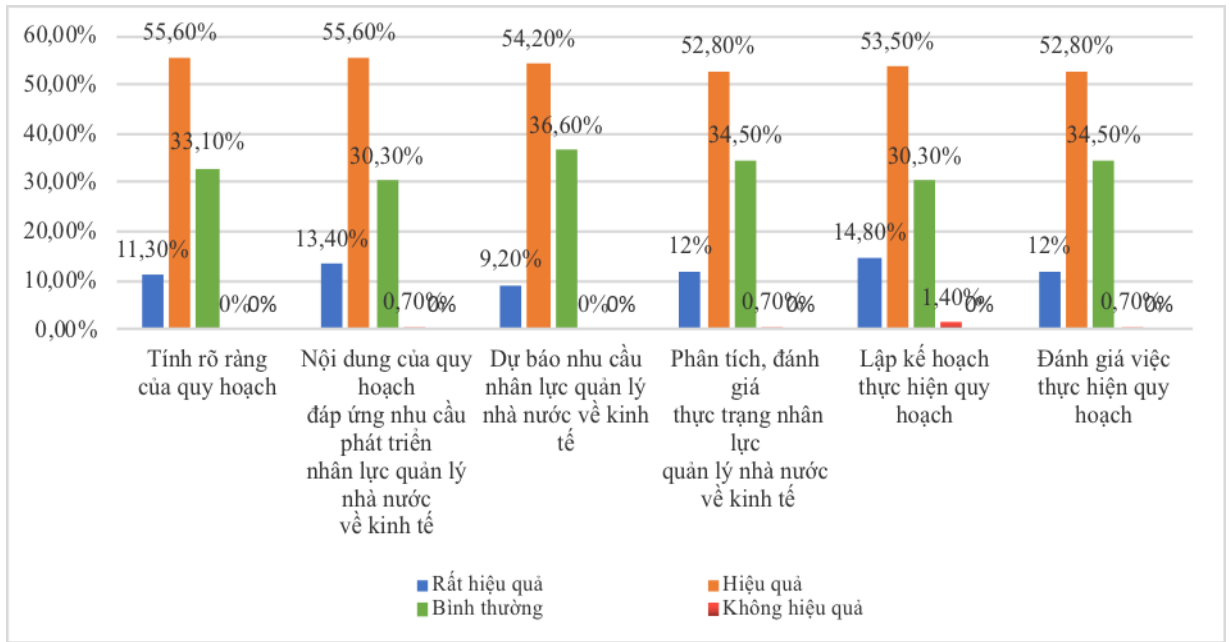
<i>Đơn vị tính: %</i>			
TT	Thâm niên	Có	Không
1	Dưới 10 năm	89,1	10,9
2	Từ 10 năm đến dưới 20 năm	95,2	4,8
3	Trên 20 năm	100	0

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Công tác xây dựng quy hoạch nhân lực quản lý nhà nước giai đoạn vừa qua ở tỉnh Lào Cai có nhiều nét mới. Cách tiếp cận trong quy hoạch có sự

thay đổi; chuyển từ quy hoạch "động" sang quy hoạch "mở", công tác tuyển dụng, đào tạo nhân lực cấp tỉnh đã từng bước khắc phục tình trạng khép kín trong từng địa phương, cơ quan, đơn vị; điều chỉnh, bổ sung kịp thời những nhân tố mới, có triển vọng; đảm bảo cơ cấu, tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ là người dân tộc thiểu số. Trước khi đưa vào quy hoạch đã tiến hành đánh giá, phân loại cán bộ theo quy trình chặt chẽ, lấy quy hoạch cấp dưới làm cơ sở cho quy hoạch cấp trên. Hàng năm, cấp uỷ chỉ đạo rà soát, điều chỉnh, bổ sung vào quy hoạch và đưa những cán bộ không còn đủ điều kiện, tiêu chuẩn ra khỏi quy hoạch theo quy định của Trung ương. Do làm tốt công tác đánh giá cán bộ, đã tạo ra sự đoàn kết, thống nhất trong cấp uỷ đảng các cấp, đồng thời, tạo điều kiện cho mỗi cá nhân tự rèn luyện, phấn đấu vươn lên; tạo điều kiện cho nhân lực trẻ có năng lực, trình độ có thể ứng cử, bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo, khắc phục được những hạn chế trong công tác tuyển dụng chưa đúng với vị trí việc làm. Theo một nhân viên đang công tác (Nam, 40 tuổi), cho rằng *“Tỉnh Lào Cai thường xuyên thực hiện công tác quy hoạch cán bộ, đảm bảo được tính minh bạch trong tuyển dụng, cán bộ thực hiện đúng yêu cầu công việc, các cán bộ được bố trí đúng với vị trí việc làm và năng lực của họ”*.

Nhờ có sự quan tâm của tỉnh cùng với nội dung quy hoạch phát triển nhân lực của tỉnh, các Sở, ngành đã quan tâm nhiều đến công tác quy hoạch nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh. Điều này được thể hiện qua kết quả điều tra của luận án, kết quả điều tra cho thấy tỷ lệ cán bộ được hỏi đánh giá "hiệu quả" và "rất hiệu quả" đạt khá cao ở nhiều nội dung quy hoạch. Cụ thể, về tính rõ ràng của quy hoạch, có tới 66,9% cán bộ được hỏi cho là hiệu quả và rất hiệu quả (11,3% rất hiệu quả và 55,6% hiệu quả). Tương tự, tỷ lệ đánh giá về nội dung của quy hoạch và tổ chức triển khai quy hoạch cũng có tỷ lệ đánh giá "rất hiệu quả" và "hiệu quả" ở mức cao, đều trên 60%. Như vậy, vẫn có khoảng 30% số người được hỏi đánh giá các nội dung trong công tác quy hoạch phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai đang ở mức bình thường; đặc biệt công tác lập kế hoạch thực hiện quy hoạch vẫn có 1,4% đánh giá "không hiệu quả" (Biểu đồ 3.1).



Biểu đồ 3. 1. Đánh giá của công chức về hiệu quả công tác quy hoạch phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS năm 2021

3.2.1.2. Tuyển dụng nhân lực

Tuyển dụng là cách thức rất quan trọng để phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai cả về số lượng và chất lượng. Chính vì thế, hoạt động này luôn được tỉnh Lào Cai chú trọng. Tuy nhiên chỉ mới đạt ở mức khá, bởi vì tỷ lệ cán bộ cho rằng tính hiệu quả của công tác tuyển dụng ở mức bình thường còn khá cao, thậm chí vẫn có tỷ lệ đánh giá công tác tuyển dụng chưa hiệu quả.

Theo số liệu điều tra công chức cho thấy, có trên 60,1% cho rằng công tác tuyển dụng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Lào Cai thời gian vừa qua là hiệu quả và rất hiệu quả ở cả 5 khía cạnh. Tuy nhiên, vẫn còn từ 27,5% đến 37,5% cho rằng hiệu quả của công tác tuyển dụng nhân lực hiện nay chỉ ở mức bình thường, đặc biệt có khoảng từ 0,7% đến 5,8% cho rằng không hiệu quả, thậm chí rất không hiệu quả một số khía cạnh. Các khía cạnh của công tác tuyển dụng có nhiều người đánh giá không hiệu quả, thậm chí đánh giá rất không hiệu quả đó là công tác xây dựng tiêu chí tuyển dụng và hình thức tuyển (Bảng 3.5). Những bất cập này, kéo theo việc lựa chọn được người giỏi, có năng lực đáp ứng nhu cầu còn có mặt hạn chế. Một cán bộ khi phỏng vấn sâu (Nữ, 40 tuổi) cho biết, *nếu lựa chọn được nhiều người giỏi và*

nhân tài thì tỉnh Lào Cai sẽ phát triển, không còn bị tụt hậu so với các tỉnh khác. Tình trạng “chảy máu chất xám” xảy ra nhiều, nhiều người tài, trẻ họ chọn sống tại các thành phố lớn nơi họ được học tập, sáng tạo, đáp ứng được cuộc sống của họ.

Bảng 3. 5. Đánh giá của công chức về hiệu quả của công tác tuyển dụng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai

Đơn vị tính: %

TT	Chỉ tiêu	Rất hiệu quả	Hiệu quả	Bình thường	Không hiệu quả	Rất không hiệu quả
1	Xác định nhu cầu tuyển dụng	12,6	59,3	27,5	0,7	0,0
2	Xây dựng kế hoạch tuyển dụng	11,2	56,2	31,9	0,7	0,0
3	Tiêu chí tuyển dụng rõ ràng, khoa học	12,3	56,9	28,3	2,6	0,0
4	Hình thức tuyển dụng công khai, cạnh tranh	16,1	43,3	34,2	5,8	0,7
5	Lựa chọn người giỏi, có năng lực	13,1	44,7	37,7	3,9	0,6

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Để có được góc nhìn đa chiều hơn về công tác tuyển dụng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai thời gian vừa qua, ý kiến đánh giá cảm nhận về hiệu quả công tác tuyển dụng của công chức điều tra được bóc tách theo 3 nhóm chức danh, chức vụ gồm: nhóm lãnh đạo Sở (Giám đốc, Phó Giám đốc Sở và tương đương); nhóm lãnh đạo đơn vị thuộc Sở (Trưởng phòng hoặc Phó phòng) và nhóm chuyên viên hoặc tương đương. Kết quả cho thấy, nhóm lãnh đạo Sở đánh giá công tác tuyển dụng (cả về mặt xây dựng nhu cầu tuyển dụng, xây dựng kế hoạch tuyển dụng, xây dựng chỉ tiêu tuyển dụng, lựa chọn hình thức tuyển dụng và kết quả tuyển dụng (lựa chọn người có năng lực) chỉ tập trung ở 2 mức đó là hiệu quả và mức bình thường; không có người nào cho rằng công tác tuyển dụng ở mức rất hiệu quả hoặc rất không hiệu quả. Còn nhóm lãnh đạo cấp phòng và nhóm chuyên viên thì đánh giá về hiệu quả công tác tuyển dụng đa dạng ở cả 5 mức; nghĩa là họ có đánh giá ở mức rất hiệu quả và mức rất không hiệu quả. Cụ thể, có 11,6% đánh giá ở mức rất hiệu quả và 1,2% đánh giá ở mức rất không hiệu quả (Bảng 3.6).

Bảng 3. 6. Đánh giá của công chức về công tác tuyển dụng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai hiện nay theo vị trí việc làm

Đơn vị tính: %

TT	Vấn đề	Rất hiệu quả	Hiệu quả	Bình thường	Không hiệu quả	Rất không hiệu quả
1	Lãnh đạo cấp Sở					
	Xác định nhu cầu tuyển dụng	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0
	Xây dựng kế hoạch tuyển dụng	0,0	25,0	75,0	0,0	0,0
	Có tiêu chí tuyển dụng khoa học	0,0	50,0	25,0	0,0	0,0
	Hình thức tuyển dụng công khai	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0
	Lựa chọn người giỏi có năng lực	0,0	25,0	50,0	25,0	0,0
2	Lãnh đạo cấp phòng					
	Xác định nhu cầu tuyển dụng	11,7	63,3	25,0	0,0	0,0
	Xây dựng kế hoạch tuyển dụng	11,7	60,0	28,3	0,0	0,0
	Có tiêu chí tuyển dụng khoa học	13,3	55,0	28,3	3,3	0,0
	Hình thức tuyển dụng công khai	18,3	35,0	40,0	6,7	0,0
	Lựa chọn người giỏi có năng lực	13,3	48,3	35,0	1,7	1,7
3	Chuyên viên					
	Xác định nhu cầu tuyển dụng	14,0	57,0	27,9	1,2	0,0
	Xây dựng kế hoạch tuyển dụng	11,6	54,7	32,6	1,2	0,0
	Có tiêu chí tuyển dụng khoa học	12,8	58,1	27,9	1,2	0,0
	Hình thức tuyển dụng công khai	16,3	47,7	31,4	3,5	1,2
	Lựa chọn người giỏi có năng lực	14,0	43,0	38,4	4,7	0,0

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

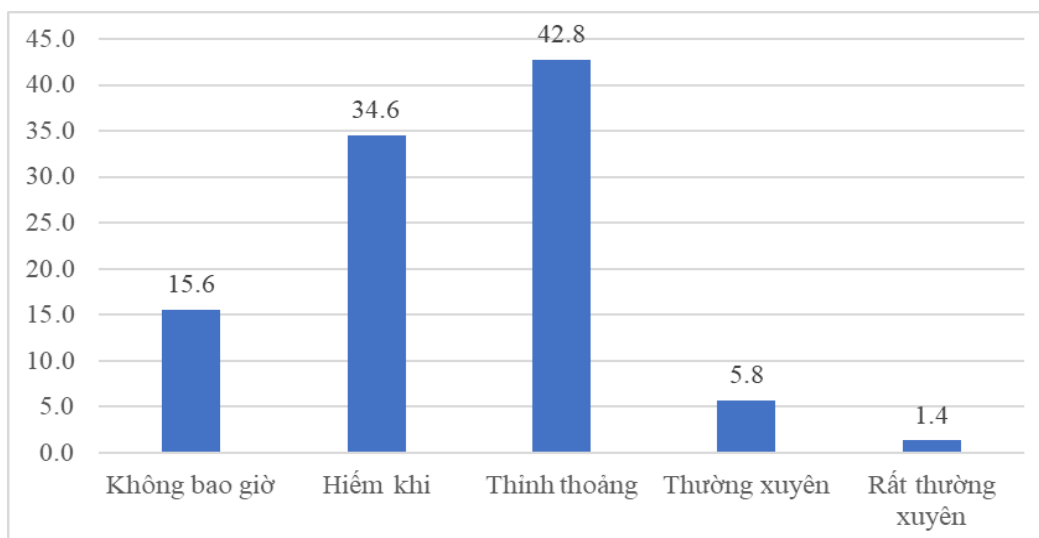
Đặc biệt, vấn đề lựa chọn được người giỏi, có năng lực trong công tác tuyển chọn lại được cán bộ Lãnh đạo Sở khá lo lắng. Trong số những lãnh

đạo Sở được phỏng vấn, có tới 25% cho rằng công tác tuyển dụng nhân lực hiện nay việc chọn được người giỏi, người có năng lực là không hiệu quả.

3.2.1.3. Sắp xếp, bố trí sử dụng nhân lực

Để có cơ sở sắp xếp, bố trí sử dụng nhân lực trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh, trong đó có khối các cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh, tỉnh Lào Cai đã ban hành các quy định và văn bản hướng dẫn. Trong đó có một số Quyết định quan trọng như: Quyết định số 66/2013/QĐ-UBND ngày 27/12/2013 của UBND tỉnh Lào Cai quy định về quản lý biên chế công chức, quản lý vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh, cấp huyện; Quyết định số 43/2021/QĐ-UBND ngày 10/8/2021 của UBND tỉnh Lào Cai ban hành quy định về vị trí việc làm và biên chế công chức trong các cơ quan, tổ chức hành chính nhà nước tỉnh Lào Cai. Trên cơ sở định hướng này, công việc sắp xếp, bố trí sử dụng nhân lực trong các cơ quan hành chính nhà nước nói chung, khối các cơ quan hành chính nhà nước về kinh tế cấp tỉnh nói riêng ở Lào Cai đã thực hiện tương đối tốt, góp phần hình thành bộ máy hành chính khá đồng bộ, đáp ứng được nhu cầu của quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh. Tuy nhiên, việc sắp xếp, bố trí sử dụng nhân lực trong các cơ quan hành chính nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai còn có một số hạn chế:

1) Việc bố trí, sử dụng nguồn nhân lực một số đơn vị ở Lào Cai còn mang tính chủ quan, áp đặt do chưa xây dựng bản mô tả công việc và bản tiêu chuẩn chức danh cho từng vị trí, chưa đánh giá đúng được năng lực, sở trường của công chức. Từ đó việc bố trí, sử dụng nhân lực vẫn thực hiện khá chủ quan và cảm tính. Kết quả phỏng vấn công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh cho thấy, đang có tới 42,8% công chức cảm nhận hiện tượng bố trí, phân công công chức chưa đúng chuyên môn, sở trường vẫn thỉnh thoảng xảy ra ở tỉnh, thậm chí có 5,8% công chức cho rằng tình trạng này là thường xuyên xảy ra (Biểu đồ 3.2). Theo phản ánh của một công chức Sở (Nam, 40 tuổi): *"Hiện nay, tại một số cơ quan vẫn tồn tại hiện tượng bố trí sai vị trí việc làm dẫn đến một số người làm chưa đúng với chuyên môn, thậm chí trái ngành nên công việc không đạt hiệu quả cao"*.



Biểu đồ 3. 2. Đánh giá của công chức về tình trạng bố trí việc làm không đúng chuyên môn, sở trường trong nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai (%)

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS năm 2021

2) Luân chuyển cán bộ giúp cho tỉnh một mặt tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc trong công tác cán bộ, mặt khác tạo điều kiện cho cán bộ được học tập, từng bước nâng cao trình độ, nâng cao bản lĩnh chính trị, năng lực lãnh đạo, tổ chức và điều hành. Trong nhiệm kỳ 2015 - 2020, tỉnh đã luân chuyển 163 lượt cán bộ lãnh đạo, quản lý; nhiều cán bộ trẻ được luân chuyển từ tỉnh về huyện để bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách. Tuy nhiên, công tác luân chuyển cán bộ tỉnh Lào Cai còn bộc lộ một số hạn chế như: Một số địa phương, cơ quan, đơn vị chưa nhận thức đúng tầm quan trọng của công tác này; một số đơn vị, địa phương xây dựng kế hoạch luân chuyển còn chậm; số cán bộ được luân chuyển chưa nhiều; có cán bộ khi luân chuyển về địa phương gặp khó khăn trong công tác, hòa nhập với môi trường mới; tâm lý ngại va chạm, tinh thần năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm chưa cao (Phạm Toàn Thắng, 2022).

3) Lào Cai đã thực hiện tương đối tốt việc bố trí sử dụng cán bộ như bổ nhiệm, luân chuyển, giới thiệu ứng cử cán bộ nói chung trong đó, đặc biệt quan tâm đối với đội ngũ cán bộ nữ phù hợp với trình độ, năng lực, sở trường của từng người. Tuy nhiên, phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý đặc biệt là phụ nữ người dân tộc thiểu số tham gia lãnh đạo, quản lý có tỷ lệ thấp, chưa tương

xứng với năng lực và sự phát triển của lực lượng lao động nữ. Cán bộ nữ thường được quy hoạch ở vị trí cấp phó, rất ít đưa vào quy hoạch các chức danh đầu ngành. Một số ngành tỷ lệ cán bộ nữ đông nhưng không cơ cấu nữ làm lãnh đạo.

4) Vấn đề dân tộc thiểu số trong sắp xếp, bố trí và bổ nhiệm nhân lực: Thời gian vừa qua, tỉnh Lào Cai đã rất chú trọng đến việc sắp xếp, bố trí và bổ nhiệm nhân lực là người dân tộc thiểu số. Tuy nhiên, việc sắp xếp, bố trí sử dụng cán bộ người DTTS trên địa bàn tỉnh còn những tồn tại, hạn chế, đó là: Tỷ lệ cán bộ, công chức DTTS hiện đã tăng lên về số lượng nhưng vẫn chưa tương xứng với tỷ lệ dân tộc của tỉnh, số công chức là người DTTS ở các Sở thuộc khối kinh tế và Văn phòng UBND tỉnh chưa nhiều (chủ yếu mới tập trung ở đội ngũ cán bộ DTTS có tỷ lệ cao ở cấp xã); số cán là người DTTS có trình độ chuyên môn cao như tiến sỹ, thạc sỹ còn ít.

3.2.1.4. Đào tạo và bồi dưỡng nhân lực

a) Công tác chuẩn bị cho đào tạo và bồi dưỡng

- *Quan tâm, định hướng của tỉnh về đào tạo, bồi dưỡng*

Đào tạo, bồi dưỡng là hoạt động quan trọng để nâng cao chất lượng cho nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng có được thực hiện hay không và thực hiện như thế nào phụ thuộc vào sự quan tâm, định hướng của tỉnh.

Sự quan tâm, định hướng của tỉnh được thể hiện qua các nghị quyết của Hội đồng nhân dân tỉnh và Ủy ban nhân dân tỉnh. Trong giai đoạn 2011 - 2021, sự quan tâm, định hướng của tỉnh thể hiện khá rõ qua các văn bản như Quyết định số 3541/QĐ-UBND ngày 21/12/2011 của UBND tỉnh Lào Cai phê duyệt quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Lào Cai thời kỳ 2011 - 2020; Quyết định số 01/2012/QĐ-UBND ngày 17/01/2012 của UBND tỉnh Lào Cai về việc quy định chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ cơ sở tham gia học tập tại các cơ sở giáo dục đào tạo trên địa bàn tỉnh Lào Cai; Quyết định số 51/2013/QĐ-UBND ngày 20/12/2013 của UBND tỉnh Lào Cai ban hành Quy định về thu hút và hỗ trợ đào tạo nguồn

nhân lực tỉnh Lào Cai; Quyết định số 97/2016/QĐ-UBND ngày 19/9/2016 của UBND tỉnh Lào Cai ban hành quy định về chính sách thu hút, đãi ngộ, hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực tỉnh Lào Cai giai đoạn 2016-2020; và gần đây nhất là Nghị quyết số 11/2020/NQ-HĐND ngày 04/12/2020 của HĐND tỉnh Lào Cai ban hành quy định chính sách thu hút, đãi ngộ, hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực tỉnh Lào Cai, giai đoạn 2021-2025. Cũng trong giai đoạn 2010-2020, toàn tỉnh đã đào tạo, bồi dưỡng cho trên 19.000 lượt cán bộ, trong đó cán bộ dân tộc thiểu số 3.611 người.

Nhờ có sự quan tâm, định hướng của tỉnh thông qua các văn bản chính sách này, công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh được thực hiện ngày một tốt hơn và được đánh giá cao. Theo kết quả điều tra cho thấy, trên có 75,9% công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh đánh giá sự quan tâm, định hướng của tỉnh về công tác đào tạo, bồi dưỡng như hiện nay là rất hiệu quả và hiệu quả; mức độ có khác nhau đối với từng đối tượng nhưng không nhiều. Tỷ lệ này ở đối tượng là Lãnh đạo cấp Sở là 75,0%; ở đối tượng là Lãnh đạo cấp phòng và tương đương là 78,3% và cấp chuyên viên là 74,4% (Bảng 3.7).

Tuy vậy, vẫn có 23,3% công chức cho rằng sự quan tâm này là ở mức bình thường; thậm chí có 0,8% đánh giá là không hiệu quả, còn mang tính hình thức (tập trung ở đối tượng là chuyên viên). Theo ý kiến của một công chức khi được phỏng vấn (Nam, 35 tuổi) cho rằng: *“Theo tôi, muốn có đội ngũ nhân lực phát triển mạnh thì sự quan tâm đào tạo, bồi dưỡng phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế của Lãnh đạo tỉnh là yếu tố quyết định rất lớn. Tuy nhiên, thời gian vừa qua, mặc dù đã có sự quan tâm của Lãnh đạo tỉnh, nhưng vẫn ở mức bình thường, đôi lúc còn hình thức, chưa có sự đột phá”*.

Bảng 3. 7. Đánh giá của cán bộ về sự quan tâm của tỉnh về đào tạo, bồi dưỡng phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế

Đơn vị tính: %

TT	Đối tượng điều tra	Rất hiệu quả	Hiệu quả	Bình thường	Không hiệu quả	Rất không hiệu quả
1	Lãnh đạo cấp sở	0,0	75,0	25,0	0,0	0,0
2	Trưởng, phó phòng	18,3	60,0	21,7	0,0	0,0
3	Chuyên viên	17,4	57,0	23,3	2,3	0,0
Chung		11,9	64,0	23,3	0,8	0,0

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

- *Công tác lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng*

Theo kết quả đánh giá thực trạng tại Bảng 3.8, công tác lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh, nhìn chung, phần lớn các công chức đánh giá công tác này là hiệu quả (53,7%) và rất hiệu quả (11,3%). Kết quả này cho thấy rằng công tác này tại tỉnh Lào Cai đã có những hiệu quả nhất định trong việc phát triển nhân lực trong lĩnh vực quản lý kinh tế cấp tỉnh. Tuy nhiên, một tỷ lệ khá đông (chiếm 35%) công chức được hỏi đánh giá tính hiệu quả của công tác lập kế hoạch chỉ ở mức “bình thường”, nhất là những lãnh đạo cấp Sở. Cụ thể, kết quả điều tra cho thấy, có tới 50% số lãnh đạo Sở và 28,3% lãnh đạo phòng (Trưởng phòng hoặc Phó Trưởng phòng) và 26,7% chuyên viên được hỏi cho rằng, công tác lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hiện nay là ở mức “bình thường”. Điều này cũng được thấy rõ hơn từ ý kiến của một cán bộ có kinh nghiệm trong việc tổ chức các hoạt động đào tạo (Nam, 55 tuổi) khi phỏng vấn sâu cho rằng: “*Việc lập kế hoạch tổ chức hoạt động đào tạo, bồi dưỡng là rất quan trọng tuy nhiên một số đơn vị, sở ngành chưa thực sự quan tâm đến vấn đề này*”.

Bảng 3. 8. Đánh giá của cán bộ về công tác lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế

Đơn vị tính: %

TT	Đối tượng điều tra	Rất hiệu quả	Hiệu quả	Bình thường	Không hiệu quả	Rất không hiệu quả
1	Lãnh đạo cấp Sở	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0
2	Trưởng, phó phòng	20,0	51,7	28,3	0,0	0,0
3	Chuyên viên	14,0	59,3	26,7	0,0	0,0
Chung		11,3	53,7	35,0	0,0	0,0

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS năm 2021

c) Tổ chức triển khai các hoạt động đào tạo và bồi dưỡng

Trên cơ sở định hướng, quan tâm của tỉnh và công tác lập kế hoạch, các đơn vị chức năng đã tổ chức các hoạt động đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức trên địa bàn tỉnh, trong đó có những cán bộ thuộc khối quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai. Theo báo cáo của Sở nội vụ, tính từ 2011 đến nay, đã có trên 360.000 lượt cán bộ, công chức, viên chức được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ và kiến thức bổ trợ khác. Trong đó, đào tạo nâng cao trình độ cao đẳng, đại học cho 6411 người, thạc sĩ 820 người, tiến sĩ cho 25 người. Hình thức đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu thông qua 4 hình thức phổ biến đó là: Tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn; cử đi đào tạo, bồi dưỡng dài hạn; khuyến khích tự đào tạo, bồi dưỡng và mời chuyên gia, giảng viên về trao đổi kinh nghiệm. Sau đây là kết quả đánh giá về hiệu quả của các hình thức này.

- *Tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ do tỉnh đảm nhận*

Hiện nay công tác tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ do tỉnh đảm nhận đang khá phổ biến nhằm nâng cao kiến thức, chuyên môn cho nhân

lực thực hiện chức năng quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Lào Cai. Nhờ đó, đã giúp cho cán bộ nâng cao được năng lực, trình độ chuyên môn thực hiện tốt nhiệm vụ được giao theo từng vị trí việc làm. Kết quả khảo sát bằng phiếu hỏi tại Bảng 3.9 đã chỉ cho thấy rằng công tác tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức tại chỗ do tỉnh đảm nhận thời gian vừa qua được phần lớn cán bộ, công chức QLNN về kinh tế cấp tỉnh đánh giá ở mức hiệu quả trở lên (tổng: 54,2%), mang lại lợi ích cho người học khi thực hiện nhiệm vụ, công việc. Điều này cũng được khẳng định theo ý kiến của một chuyên viên đang làm việc tại một Sở của tỉnh Lào Cai (Nữ, 40 tuổi) cho rằng: *“Tôi đã được tham gia một số khóa đào tạo ngắn hạn tại chỗ. Tôi thấy rằng, công tác tổ chức đào tạo tại chỗ rất thuận tiện cho việc vừa học vừa làm mà chất lượng vẫn đảm bảo. Cán bộ đi học không cảm thấy khó khăn trong vấn đề đi lại và sắp xếp công việc”*.

Bảng 3. 4. Đánh giá của cán bộ về tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ do tỉnh đảm nhận cho nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế

Đơn vị tính: %

TT	Đối tượng điều tra	Rất hiệu quả	Hiệu quả	Bình thường	Không hiệu quả	Rất không hiệu quả
1	Lãnh đạo cấp Sở	0,0	50,0	25,0	25,0	0,0
2	Trưởng, phó phòng	10,0	46,7	40,3	3,0	0,0
3	Chuyên viên	11,6	44,2	40,7	3,5	0,0
Chung		7,2	47,0	35,3	10,5	0,0

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Tuy nhiên, vẫn còn có nhiều ý kiến cho rằng hình thức đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn vẫn mang tính hình thức, chưa thực sự hiệu quả. Cụ thể, theo số liệu khảo sát công chức cho thấy, 35,3% số người tham gia khảo sát cho rằng hiệu quả của công tác tổ chức đào tạo, tập huấn chỉ ở mức bình thường (Bảng 3.9). Đặc biệt, sự lo lắng này thể hiện rất rõ ở lực lượng lãnh đạo cấp Sở, bởi vì hiện có tới 25% lãnh đạo cấp Sở khi được phỏng vấn cho

rằng, hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng hiện nay là không hiệu quả. Theo phản ánh của cán bộ tỉnh (Nam, 50 tuổi) trong một cuộc phỏng vấn sâu cho biết rằng: “*Công tác tổ chức các khóa đào tạo hiện nay, một số nhân lực nghĩ rằng là bị ép buộc nên đi đào tạo mà thôi, họ chưa nhận thấy vai trò, hiệu quả của công tác đào tạo này*”. Điều này cho thấy rằng, các công chức QLNN về kinh tế cấp tỉnh đang có nhận thức chưa thực sự đầy đủ và đúng về công tác tổ chức đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ về kiến thức, kỹ năng phục vụ công việc của bản thân. Đây là vấn đề cần được chú ý vì nó là một trong những yếu tố có vai trò ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả học tập của những học viên trong các khóa đào tạo, bồi dưỡng cho công chức QLNN về kinh tế cấp tỉnh.

- *Cử đi đào tạo, bồi dưỡng tại các cơ sở đào tạo ngoài tỉnh*

Cùng với việc tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ do tỉnh đảm nhận, thời gian vừa qua, Lào Cai cũng đã chú trọng đến việc cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng ở các cơ sở tại các địa phương khác và nước ngoài.

Bảng 3. 10. Đánh giá của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh về hình thức cử đi đào tạo, bồi dưỡng ở ngoài tỉnh

Đơn vị tính: %

TT	Đối tượng điều tra	Rất hiệu quả	Hiệu quả	Bình thường	Không hiệu quả	Rất không hiệu quả
1	Lãnh đạo cấp Sở					
	- Nước ngoài	0,0	50,0	25,0	25,0	0,0
	- Trong nước	0,0	25,0	50,0	25,0	0,0
2	Trưởng, phó phòng					
	- Nước ngoài	6,7	45,0	43,3	3,3	1,7
	- Trong nước	10,0	56,7	30,0	3,3	0,0
3	Chuyên viên					
	- Nước ngoài	11,6	38,4	46,5	2,30	1,2
	- Trong nước	12,8	45,3	39,5	2,3	0,0
	Chung					
	- Nước ngoài	6,1	44,5	38,3	10,2	1,0
	- Trong nước	7,6	42,3	39,8	10,2	0,0

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Mặc dù đã có nhiều cố gắng, nhưng so với hoạt động tổ chức các khóa đào tạo và bồi dưỡng tại chỗ do tỉnh đảm nhận, hoạt động cử đi đào tạo và bồi dưỡng ở các cơ sở ngoài tỉnh có phần kém hiệu quả hơn. Theo kết quả điều tra công chức cho thấy, tỷ lệ đánh giá hiệu quả của hoạt động cử đi đào tạo ở các cơ sở ngoài tỉnh ở mức bình thường là khá cao, chiếm từ 25% đến 50%; sự lo lắng này thể hiện rất rõ đối với lãnh đạo cấp Sở. Khoảng 25% trong tổng số lãnh đạo cấp Sở cho rằng, hoạt động cử đi đào tạo như hiện nay là không hiệu quả kể cả đào tạo ở các cơ sở trong nước và nước ngoài (Bảng 3.10). Nguyên nhân có thể là do chi phí đào tạo lớn, thời gian đào tạo dài nên cán bộ đi đào tạo không có sự kết hợp giữa học tập và thực hiện nhiệm vụ ở cơ quan; đôi khi đi đào tạo dài hạn thường có bằng cấp chính quy nên sau đào tạo thường có sự dịch chuyển lao động ra khỏi Lào Cai, không phục vụ cho Lào Cai là khá lớn. Theo phản ánh của cán bộ Sở (Nam, 50 tuổi): *“Một số cán bộ đi đào tạo dài hạn đối với họ vẫn có nhiều khó khăn, bất cập. Họ tự bỏ chi phí để tham gia các khóa đào tạo và bồi dưỡng. Vấn đề đi lại, sinh hoạt khó khăn, họ khó sắp xếp được nghỉ việc lâu dài. Khi tham gia các khóa bồi dưỡng, đào tạo dài hạn không có hiệu quả cao”*.

- *Khuyến khích tự đào tạo, bồi dưỡng*

Thời gian vừa qua, tỉnh Lào Cai đã có một số chính sách khuyến khích cán bộ công chức trong khối kinh tế tự đào tạo, bồi dưỡng. Mặc dù hình thức khuyến khích tự đào tạo, bồi dưỡng được đánh giá là khá hiệu quả, nhưng thời gian vừa qua chủ trương, chính sách khuyến khích tự đào tạo, tự bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ trong khối quản lý nhà nước về kinh tế trên địa bàn tỉnh Lào Cai được đánh giá là chưa thực sự hiệu quả. Theo số liệu điều tra công chức cho thấy, tỷ lệ người được hỏi đánh giá tính hiệu quả của hoạt động tự đào tạo, bồi dưỡng ở mức bình thường là khá cao (Bảng 3.11). Cụ thể, có tới 75% cán bộ cấp Sở, 40% cán bộ cấp phòng và 38,4% chuyên viên đánh giá hoạt động khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng ở Lào Cai là ở mức bình thường; thậm chí còn có 3,3% cán bộ cấp phòng và 1,2% chuyên viên đánh giá là không hiệu quả. Theo phản ánh của Phó Giám đốc sở cho rằng: *“Hoạt động tự bồi dưỡng, đào tạo hiện nay chưa thực sự hiệu quả, một số*

cán bộ còn gặp một số khó khăn sắp xếp thời gian và công việc cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Các chính sách khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng chưa có nhiều”.

Bảng 3. 11. Đánh giá của công chức về hình thức khuyến khích người lao động tự đào tạo, bồi dưỡng để phát triển nguồn nhân lực

Đơn vị tính: %

TT	Đối tượng điều tra	Rất hiệu quả	Hiệu quả	Bình thường	Không hiệu quả	Rất không hiệu quả
1	Lãnh đạo cấp Sở	0,0	25,0	75,0	0,0	0,0
2	Trưởng, phó phòng	13,3	43,3	40,0	3,3	0,0
3	Chuyên viên	14,0	46,50	38,4	1,2	0,0
	Chung	9,1	38,2	51,1	1,5	0,0

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

- *Mời chuyên gia, giảng viên về giảng dạy và trao đổi kinh nghiệm*

Thời gian vừa qua, tỉnh Lào Cai đã có mời chuyên gia, giảng viên về giảng dạy, trao đổi kinh nghiệm. Hình thức mời chuyên gia, giảng viên về giảng dạy, trao đổi kinh nghiệm tại chỗ được đánh giá là khá hiệu quả. Theo số liệu điều tra công chức cho thấy, tỷ lệ người được hỏi đánh giá tính hiệu quả của hoạt động *Mời chuyên gia, giảng viên về giảng dạy và trao đổi kinh nghiệm tại chỗ* ở mức hiệu quả là khá cao. Cụ thể, có tới 75% cán bộ cấp Sở, 45% cán bộ cấp phòng và 39,5% chuyên viên đánh giá hoạt động này ở Lào Cai là ở mức hiệu quả; đặc biệt có 13,3% công chức giữ chức vụ Lãnh đạo phòng và 16,3% chuyên viên đánh giá ở mức rất hiệu quả (Bảng 3.12). Theo chia sẻ từ một cuộc phỏng vấn của một cán bộ tỉnh cho rằng: “*Hình thức mời chuyên gia, giảng viên về đào tạo tại chỗ giúp các cán bộ không phải mất thời gian đi lại lên thành phố để đào tạo, có thể chủ động trong công việc. Hiệu quả của việc đào tạo này đem lại nhiều hiệu quả cao*”.

Bảng 3.12. Đánh giá của công chức về hình thức mời chuyên gia, giảng viên về giảng dạy và trao đổi kinh nghiệm tại chỗ

Đơn vị tính: %

TT	Đối tượng điều tra	Rất hiệu quả	Hiệu quả	Bình thường	Không hiệu quả	Rất không hiệu quả
1	Lãnh đạo cấp Sở	0	75,0	25,0	0	0
2	Trưởng, phó phòng	13,3	45,0	38,3	3,4	0
3	Chuyên viên	16,3	39,5	43,0	1,2	0
	Chung	9,9	53,2	35,4	1,5	0

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS năm 2021

3.2.1.5. Tạo động lực làm việc cho nhân lực

a) Cải thiện điều kiện và môi trường làm việc

Nhân lực cho dù được đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp vào vị trí phù hợp nhưng không có động lực làm việc thì họ cũng không thể nỗ lực hết mình vì công việc. Vì thế, tạo động lực làm việc là rất quan trọng. Trong số các cung cụ tạo động lực thì điều kiện và môi trường làm việc là rất quan trọng.

Theo quy định của Luật Công chức, viên chức (Quốc hội, 2008), điều kiện làm việc (điều kiện đảm bảo thi hành công vụ) gồm các yếu tố cơ bản là công sở, nhà công vụ, trang thiết bị làm việc trong công sở, phương tiện đi lại phục vụ công việc. Điều kiện đảm bảo thi hành công vụ mà tốt sẽ là động lực thúc đẩy nhân lực làm việc hăng say, sáng tạo và hiệu quả. Ngược lại, điều kiện đảm bảo thi hành công vụ không tốt, không đáp ứng đầy đủ yêu cầu công việc sẽ kìm hãm sự phát triển nhân lực, giảm hiệu quả và năng suất lao động của công chức. Chính vì thế, phần lớn công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai quan tâm và rất quan tâm đến các điều kiện đảm bảo thi hành công vụ. Theo số liệu điều tra công chức trong phạm vi luận án cho thấy, có tới 92,1% công chức quan tâm và rất quan tâm đến điều kiện đảm bảo thi hành công vụ (trong đó, 48,0% ở mức rất quan tâm và 41,1% ở mức quan tâm); chỉ có khoảng 7,9% công chức được hỏi coi điều kiện thi hành công vụ là bình thường, không quá quan trọng (cụ thể tại Bảng 3.13). Nếu phân theo giới tính, thì công chức nam quan tâm đến điều kiện đảm bảo thi hành công vụ hơn là công chức nữ (tỷ lệ rất quan tâm ở nam là

56,8%, trong khi ở nữ chỉ là 39,2%). Theo độ tuổi, công chức càng trẻ tuổi càng quan tâm đến điều kiện bảo đảm thi hành công vụ hơn công chức lớn tuổi (tỷ lệ rất quan tâm ở công chức có độ tuổi từ 20 - 29 tuổi là 51,7%, trong khi tỷ lệ này ở công chức từ 30 - 39 tuổi chỉ là 47,4%, thậm chí tỷ lệ này ở công chức từ 50 - 60 tuổi chỉ còn 30%). Theo chức vụ, kết quả phân tích tại Bảng 3.13 cho thấy lãnh đạo Sở cho biết họ quan tâm và rất quan tâm đến điều kiện đảm bảo thi hành công vụ (100%). Trong khi đó, lãnh đạo cấp phòng phần lớn cũng quan tâm đến vấn đề này (85% bao gồm mức quan tâm và rất quan tâm). Mặc dù tỷ lệ quan tâm và rất quan tâm đến điều kiện đảm bảo thi hành công vụ vẫn chiếm phần đa (86,5%), tuy nhiên vẫn còn 14,3 % công chức đánh giá ở mức bình thường và còn có 1,2% không quan tâm đến vấn đề này. Điều này phần nào cho thấy công chức càng giữ chức vụ lãnh đạo càng quan tâm đến điều kiện bảo đảm thi hành công vụ hơn công chức không giữ chức vụ lãnh đạo.

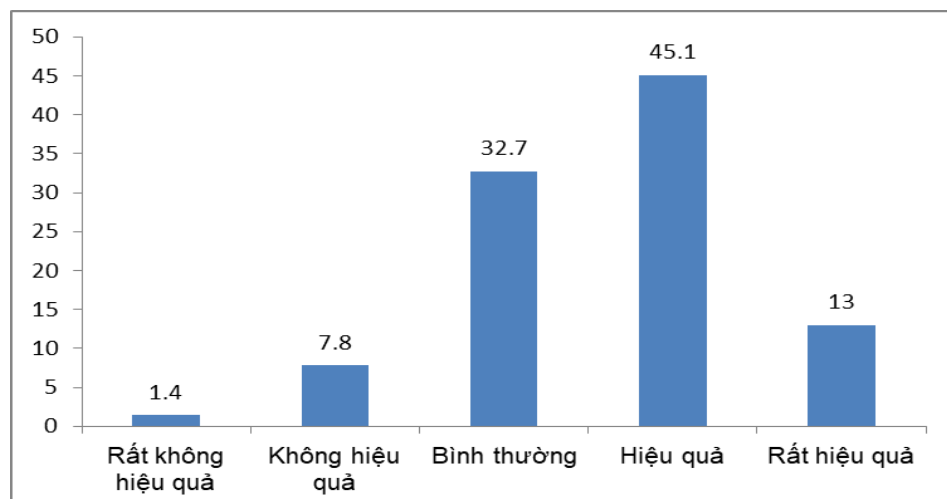
Bảng 3.13. Mức độ quan tâm của nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai về điều kiện bảo đảm thi hành công vụ

Đơn vị tính: %

TT	Chỉ tiêu	Rất quan tâm	Quan tâm	Bình thường	Không quan tâm	Rất không quan tâm
1	Theo giới					
	- Nam	56,8	34,6	7,4	1,2	0,0
	- Nữ	39,2	53,6	7,2	0,0	0,0
2	Theo chức vụ					
	- Lãnh đạo sở	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0
	- Lãnh đạo phòng	43,3	41,7	15,0	0,0	0,0
	- Chuyên viên	42,3	44,2	14,3	1,2	0,0
3	Theo tuổi					
	- Từ 20 - 29 tuổi	51,7	31,5	16,8	0,0	0,0
	- Từ 30 - 39 tuổi	47,4	39,5	13,1	0,0	0,0
	- Từ 40 - 49 tuổi	35,0	53,0	12,0	0,0	0,0
	- Từ 50 - 60 tuổi	30,0	50,0	20,0	0,0	0,0
	Trung bình chung	48,0	44,1	7,3	0,6	0,0

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS năm 2021

Mặc dù phần lớn nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai quan tâm và rất quan tâm đến điều kiện bảo đảm thi hành công vụ nhưng khả năng đáp ứng nhu cầu này còn có phần hạn chế. Qua quan sát tại 6 Sở và tương đương có liên quan nhiều đến lĩnh vực kinh tế ở tỉnh Lào Cai cho thấy, hạ tầng cơ sở vật chất, nơi làm việc và điều kiện làm của công chức tại các đơn vị này vẫn còn khó khăn. Theo kết quả điều tra công chức trong phạm vi luận án cho thấy, vẫn có tới 32,7% công chức được hỏi cho rằng, điều kiện bảo đảm thi hành công vụ hiện nay chỉ ở mức bình thường; đặc biệt có 7,8% cho rằng điều kiện thi hành công vụ hiện nay làm cho hiệu quả công việc thực hiện không hiệu quả (Biểu đồ 3.3). Kết quả khảo sát bằng phiếu hỏi này cũng được làm rõ hơn trong các kết quả phỏng vấn sâu với các công chức QLNN về kinh tế ở một số Sở. Như trao đổi của một công chức cấp Sở (Nam, 40 tuổi) cho rằng: *“Một số địa phương, một số cơ quan của tỉnh vẫn chưa đáp ứng đầy đủ điều kiện làm việc như xe cộ đi lại công tác, phòng làm việc cho tất cả cán bộ nên đôi lúc chúng tôi gặp khó khăn trong công việc”*. Theo phản ánh một công chức cấp Sở khác (Nữ, 35 tuổi) cho rằng: *“Điều kiện tốt thì hiệu quả công việc cao, đẩy mạnh phát triển nhân lực; điều kiện làm việc không tốt sẽ kìm hãm sự phát triển của nhân lực. Tuy nhiên, tại nơi tôi làm việc, mặc dù đã cố gắng để trang bị cho chúng tôi đầy đủ cơ sở, điều kiện làm việc tốt nhất nhưng một số bộ phận vẫn chưa đầu tư được hết, chưa đảm bảo được đầy đủ nội dung công việc”*.



Biểu đồ 3.3. Đánh giá của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh về hiệu quả của công cụ bảo đảm điều kiện thi hành công vụ ở Lào Cai

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS năm 2021

b) Tạo cơ hội thăng tiến

Thăng tiến có nhiều cách hiểu khác nhau, nhưng phổ biến thăng tiến được hiểu là thăng chức. Sau một thời gian dài làm việc, năng lực, kinh nghiệm của công chức được trau dồi thì thăng chức chính là những gì họ mong muốn nhận được. Thăng tiến đồng nghĩa với đảm nhận một vị trí cao hơn, đãi ngộ tốt hơn, có quyền lực và tiếng nói hơn để được mọi người tôn trọng. Thăng tiến cũng đòi hỏi mọi người không ngừng cố gắng học tập, rèn luyện và hăng say trong công việc. Vì thế, thăng tiến luôn được xem là một động lực cho nhân lực phấn đấu, là công cụ để thực hiện quản lý nhà nước về kinh tế tốt hơn. Thực tế, qua số liệu điều tra công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh (5 Sở và Văn phòng UBND tỉnh) tại Lào Cai năm 2021 cho thấy, hiện nay có rất đông công chức quan tâm và rất quan tâm đến cơ hội thăng tiến (chiếm 83,4%); chỉ có số ít coi cơ hội thăng tiến là bình thường (chiếm 15,5%) và chỉ có 1,2% không quan tâm đến cơ hội thăng tiến. Trong số đó, nhân lực là nam giới quan tâm nhiều hơn là nữ giới (Bảng 3.14).

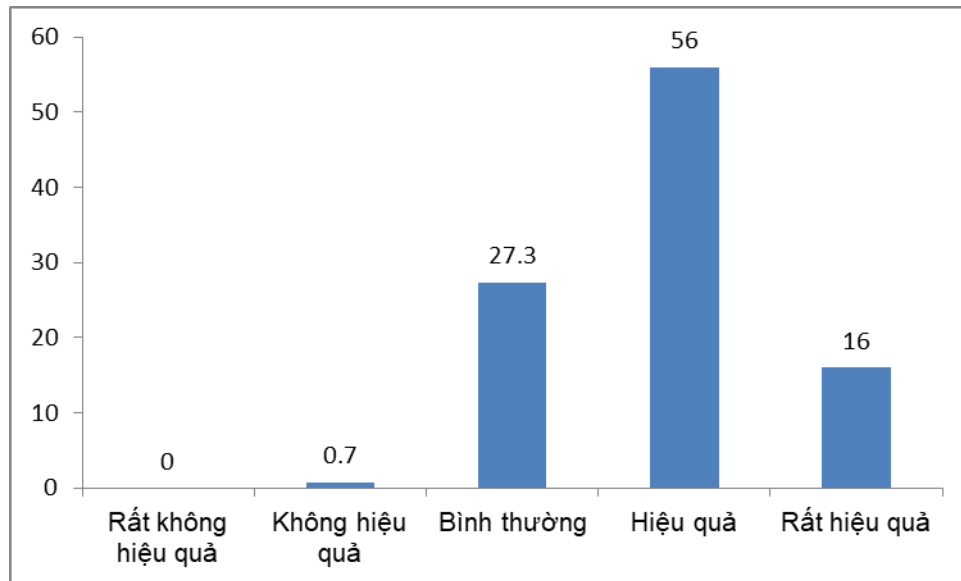
Bảng 3. 54. Mức độ quan tâm về cơ hội thăng tiến của nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai

Đơn vị tính: %

TT	Chỉ tiêu	Rất quan tâm	Quan tâm	Bình thường	Không quan tâm	Rất không quan tâm
1	Theo giới					
	- Nam	45,7	38,3	13,6	2,4	0,0
	- Nữ	23,2	59,4	17,4	0,0	0,0
2	Theo chức vụ					
	- Lãnh đạo sở	50,0	25,0	25,0	0,0	0,0
	- Lãnh đạo phòng	30,0	48,3	21,7	0,0	0,0
	- Chuyên viên	38,4	48,8	10,5	2,3	0,0
3	Theo tuổi					
	- Từ 20 - 29 tuổi	45,8	33,3	20,9	0,0	0,0
	- Từ 30 - 39 tuổi	25,3	57,1	17,6	0,0	0,0
	- Từ 40 - 49 tuổi	24,0	56,0	20,0	0,0	0,0
	- Từ 50 - 60 tuổi	10,0	60,0	20,0	10,0	0,0
	Trung bình chung	34,5	48,9	15,5	1,2	0,0

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS năm 2021

Cũng như công cụ tạo động lực thông qua điều kiện và môi trường làm việc, công cụ tạo động lực làm việc thông qua cơ hội thăng tiến ở tỉnh Lào Cai giai đoạn vừa qua được sử dụng khá hiệu quả vì có tới 72% công chức được hỏi đánh giá là hiệu quả và rất hiệu quả; như vậy vẫn có 27,3% đánh giá là bình thường, thậm chí có 0,7% đánh giá là không hiệu quả (Biểu đồ 3.4). Vì thế, trong giai đoạn tới tỉnh Lào Cai cần sử dụng hiệu quả hơn công cụ tạo động lực này.



Biểu đồ 3. 4. Đánh giá về mức độ hiệu quả của công cụ tạo động lực cho nhân lực quản lý thông qua cơ hội thăng tiến tại tỉnh Lào Cai

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS năm 2021

c) Cải thiện chế độ tiền lương, phụ cấp

Tiền lương là số tiền mà người lao động được nhận theo thỏa thuận để thực hiện công việc; phụ cấp là khoản bổ sung vào tiền lương để bù đắp vào những yếu tố chưa được tính vào tiền lương. Tiền lương và phụ cấp là nguồn tài chính nuôi sống người lao động và gia đình của người lao động. Tiền lương và phụ cấp càng cao thì mức độ hăng say công việc của người lao động càng cao. Khi đi làm, phần lớn người lao động đều quan tâm đến tiền lương và phụ cấp. Thực tế, công chức trong khối quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh trên địa bàn tỉnh Lào Cai cũng vậy. Qua số liệu điều tra cho thấy, hiện nay có tới 84% công chức đang quan tâm và rất quan tâm đến tiền lương và phụ cấp; chỉ có 14,7% coi vấn đề tiền lương và phụ cấp là bình thường (Bảng 3.15).

Bảng 3. 15. Mức độ quan tâm của nhân lực về chế độ tiền lương, phụ cấp

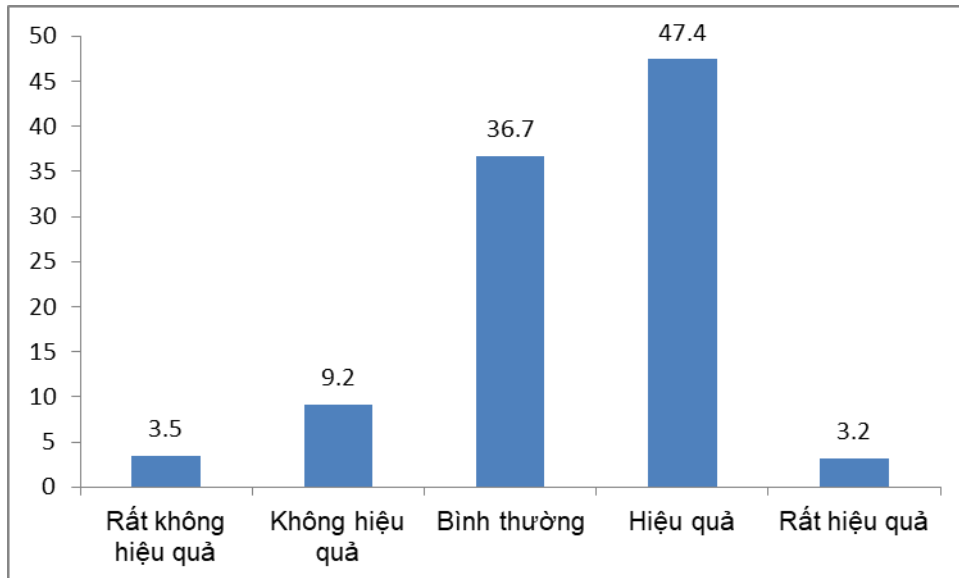
Đơn vị tính: %

TT	Chỉ tiêu	Rất quan tâm	Quan tâm	Bình thường	Không quan tâm	Rất không quan tâm
1	Theo giới					
	- Nam	32,1	51,9	14,8	1,2	0,0
	- Nữ	27,5	56,5	14,5	1,5	0,0
2	Theo chức vụ					
	- Lãnh đạo sở	35,5	45,5	19,0	0,0	0,0
	- Lãnh đạo phòng	23,1	55,3	15,5	6,1	0,0
	- Chuyên viên	10,3	22,3	50,6	14,3	2,5
3	Theo tuổi					
	- Từ 20 - 29 tuổi	41,7	45,8	12,5	0,0	0,0
	- Từ 30 - 39 tuổi	24,2	57,1	17,6	1,1	0,0
	- Từ 40 - 49 tuổi	28,0	44,0	28,0	0,0	0,0
	- Từ 50 - 60 tuổi	80,0	20,0	0,0	0,0	
	Trung bình chung	29,8	54,2	14,7	1,4	0,0

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS năm 2021

Hiện nay tiền lương và phụ cấp của các cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai tuy đã cao hơn một chút so với trước đây, nhưng mới chỉ đủ để trang trải cuộc sống. Chính vì thế, công cụ tạo động lực thông qua chính sách tiền lương và phụ cấp hiện nay vẫn được xem là bình thường, thậm chí còn được xem là không hiệu quả. Cụ thể, qua số liệu điều tra công chức quản lý nhà nước về kinh tế tại 5 Sở và Văn phòng UBND tỉnh Lào Cai cho thấy, có tới 36,7% cho rằng công cụ tiền lương và phụ cấp hiện nay là bình thường, thậm chí có tới 12,7% cho rằng công cụ này là không hiệu quả và rất không hiệu quả (Biểu đồ 3.5). Một công chức của Sở (Nam, 35 tuổi) cho rằng: *Hiện nay, tiền lương và phụ cấp của chúng tôi tương đối ít, chưa đáp ứng được nhu cầu của cuộc sống. Nếu có thêm các chính sách mới về tiền lương, tiền thưởng sẽ thúc đẩy phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh một cách hiệu quả nhất*”.

Mặc dù tiền lương và phụ cấp cho nhân lực làm việc hiện nay còn thấp nhưng tỉnh Lào Cai có điều kiện cũng không thể tăng được bởi vì còn phụ thuộc vào khuôn khổ pháp luật và chính sách của Trung ương về tiền lương và phụ cấp công vụ.



Biểu đồ 3. 5. Đánh giá về mức độ hiệu quả của thực hiện chế độ tiền lương, phụ cấp cho nhân lực quản lý kinh tế tỉnh Lào Cai

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS năm 2021

d) Sử dụng chế độ đãi ngộ và khen thưởng

Chế độ đãi ngộ và khen thưởng là khoản vật chất và tinh thần người lao động được nhận ngoài lương và các khoản phụ cấp. Chế độ đãi ngộ và khen thưởng thường được dùng để thu hút nhân lực có tính vượt trội về trình độ hoặc thu hút nhân lực vào làm việc ở nơi khó khăn. Khác với tiền lương và phụ cấp, Trung ương cho phép các địa phương, trong đó có tỉnh Lào Cai chủ động xây dựng chế độ đãi ngộ và khen thưởng công chức phù hợp với điều kiện địa phương. Chế độ đãi ngộ và khen thưởng là công cụ thúc đẩy phát triển nhân lực cả về số lượng và chất lượng làm việc; chế độ đãi ngộ và khen thưởng giúp người lao động cảm thấy hứng thú, sáng tạo, yên tâm với công việc, gắn bó hơn với công việc, từ đó cố gắng cống hiến xứng đáng với những đãi ngộ mà cơ quan đã dành cho.

Chính vì vậy, việc sử dụng công cụ đãi ngộ và khen thưởng là rất quan trọng trong việc tạo động lực làm việc cho công chức, viên chức hiện nay. Giai

đoạn vừa qua, tỉnh Lào Cai đã sử dụng chế độ đãi ngộ và khen thưởng cho công chức, viên chức; các hình thức sử dụng như tạo điều kiện về đất ở và nhà ở, hỗ trợ phương tiện đi lại, phương tiện thông tin liên lạc và một số hỗ trợ khác. Nội dung này được thể hiện tại Quyết định số 97/2016/QĐ-UBND ngày 19/9/2016 của UBND tỉnh Lào Cai về chính sách thu hút, đãi ngộ, hỗ trợ tạo nguồn nhân lực tỉnh Lào Cai giai đoạn 2016 - 2020.

Kết quả điều tra cho thấy, khá đông nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai quan tâm đến chính sách đãi ngộ của tỉnh. Cụ thể, có tới 80,4% công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở 5 Sở và Văn phòng UBND tỉnh quan tâm và rất quan tâm đến chế độ đãi ngộ của tỉnh; chỉ có 19,1% coi chế độ đãi ngộ là bình thường (Bảng 3.16).

Bảng 3. 16. Mức độ quan tâm của nhân lực về chế độ đãi ngộ

Đơn vị tính: %

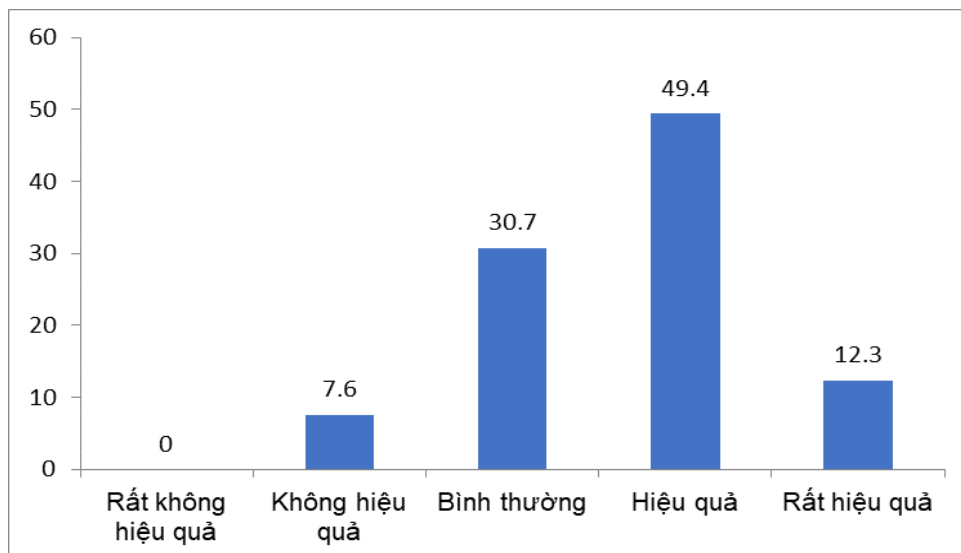
TT	Chỉ tiêu	Rất quan tâm	Quan tâm	Bình thường	Không quan tâm	Rất không quan tâm
1	Theo giới tính					
	- Nam	35,8	49,4	13,6	1,2	0,0
	- Nữ	31,9	43,5	24,6	0,0	0,0
2	Theo chức vụ					
	- Lãnh đạo sở	75,0	25,0	0,0	0,0	0,0
	- Lãnh đạo phòng	26,7	50,0	23,3	0,0	0,0
	- Chuyên viên	37,2	46,5	16,3	0,0	0,0
3	Theo tuổi					
	- Từ 20 - 29 tuổi	33,3	54,2	12,5	0,0	0,0
	- Từ 30 - 39 tuổi	27,5	50,5	20,9	1,1	0,0
	- Từ 40 - 49 tuổi	28,0	44,0	28,0	0,0	0,0
	- Từ 50 - 60 tuổi	10,0	50,0	40,0	0,0	0,0
	Trung bình chung	33,9	46,5	19,1	0,6	0,0

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS năm 2021

Qua đó cho thấy, lực lượng công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai đang rất quan tâm đến chế độ đãi ngộ của tỉnh. Tuy nhiên, thực tế chính sách đãi ngộ của tỉnh vẫn thấp, chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế. Theo kết quả điều tra, có 30,7% số công chức được hỏi cho rằng

tính hiệu quả của chính sách đãi ngộ hiện nay của tỉnh đối với họ đang ở mức bình thường; thậm chí có 7,6% cho rằng chính sách đãi ngộ hiện nay là không hiệu quả (Biểu đồ 3.6). Theo ý kiến của một công chức Sở (Nam, 37 tuổi) cho rằng: *Thực tế tôi thấy hiện nay các chính sách đãi ngộ với nguồn nhân lực trẻ vẫn còn nhiều bất cập, nhiều cán bộ phải đi công tác, làm việc tại vùng núi điều kiện vật chất vẫn còn thiếu rất nhiều nhưng chế độ đãi ngộ chưa tương xứng. Theo tôi, nên có thêm các chính sách đãi ngộ như về nhà ở, phương tiện đi lại,...đầy đủ, để họ có thể yên tâm công tác”*.

Nguyên nhân chủ yếu của việc sử dụng công cụ chính sách đãi ngộ của Lào Cai chưa hiệu quả đối với nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh đó là tỉnh mới tập trung thực hiện chính sách đãi ngộ đối với công chức làm việc ở vùng khó khăn (chủ yếu là công chức cấp huyện và xã) và công chức, viên chức làm việc ở một số lĩnh vực quan trọng như giáo dục, y tế và công nghệ thông tin. Đối với công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh chưa có nhiều đối tượng được thụ hưởng; mức đãi ngộ còn khá thấp. Cụ thể, đối với chính sách đãi ngộ với công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh mới có chính sách đối với người có tài năng và cho người làm việc tại Trung tâm phục vụ hành chính công tỉnh Lào Cai thuộc Văn phòng UBND tỉnh Lào Cai. Chế độ đãi ngộ phổ biến hiện nay là bằng tiền, mức đãi ngộ là 1 triệu đồng/người/tháng.



Biểu đồ 3. 6. Đánh giá về mức độ hiệu quả của thực hiện chế độ đãi ngộ cho nhân lực quản lý kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS năm 2021

3.2.2. Thực trạng thành quả phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai

3.2.2.1. Phát triển số lượng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai

Giai đoạn 2011 đến năm 2021, số lượng nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai có sự thay đổi theo hướng giảm nhẹ. Nếu như năm 2011, tổng số cán bộ, công chức của 5 Sở và Văn phòng UBND tỉnh có liên quan nhiều đến quản lý nhà nước về kinh tế là 293 người thì đến năm 2021 chỉ còn 280 người, giảm 4,4% (Bảng 3.17). Cụ thể, trong 6 đơn vị, có 3 đơn vị gồm Văn phòng UBND tỉnh, Sở Công Thương và Sở Kế hoạch và Đầu tư là có số lượng công chức tăng nhẹ, mỗi đơn vị tăng từ 1 đến 3 người, tương đương tăng từ 2,0% - 6,7%. Còn 3 đơn vị gồm Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Sở Tài chính và Sở Tài nguyên và Môi trường là có số lượng công chức giảm nhẹ, mỗi đơn vị giảm từ 4 đến 8 người, tương đương giảm từ 6% đến 17%. Nhìn tổng thể, xu hướng giảm số lượng nhân lực đang chiếm ưu thế.

Theo đề án nhân lực về vị trí việc làm của 5 Sở và Văn phòng UBND tỉnh thì số lượng định biên cần khoảng từ 325 đến 336 người. Như vậy, số lượng nhân lực thực tế của tỉnh mới đáp ứng được khoảng 83% so với nhu cầu dự kiến. Chính vì thế, áp lực công việc lên nhân lực hiện nay là khá lớn, mọi người phải rất nỗ lực mới đạt được nhiệm vụ quản lý và điều hành nền kinh tế của tỉnh như hiện nay.

Bảng 3. 17. Số lượng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Lào Cai giai đoạn 2011 - 2021

Đơn vị tính: người

TT	Tên cơ quan	2011	2019	2020	2021	Biến động 2011 - 2021 (%)
1	Văn phòng UBND tỉnh	50	50	48	51	+2.0
2	Sở Công Thương	45	51	50	48	+6.7
3	Sở Kế hoạch và Đầu tư	48	52	50	49	+2.1
4	Sở NN và PTNT	47	40	41	39	-17,0
5	Sở Tài chính	67	66	67	63	-6,0
6	Sở Tài nguyên và MT	36	30	30	30	-16,7
Tổng cộng		293	289	286	280	-4,4

Nguồn: Tổng hợp từ 5 Sở và Văn phòng UBND tỉnh

Mặc dù số lượng công chức hiện nay thiếu khá nhiều so với nhu cầu công việc (tính theo nhu cầu nhân lực tại các vị trí việc làm) nhưng các đơn vị không được tuyển thêm vì đã sử dụng gần như hết định mức so với số lượng biên chế được tỉnh giao.

Theo Nghị quyết số 42/NQ-HĐND ngày 8/12/2021 của Hội đồng nhân dân tỉnh Lào Cai về việc giao biên chế công chức trong các cơ quan, tổ chức hành chính nhà nước tỉnh Lào Cai năm 2022, Văn phòng UBND tỉnh được giao tổng biên chế là 52 biên chế thì hiện nay đã có 51 biên chế (chỉ thiếu 1 so với tổng biên chế được giao); Sở Kế hoạch và Đầu tư được giao 49 biên chế, hiện nay đã có 49 biên chế (đủ so với tổng được giao); Sở Tài chính được giao 63 biên chế, thì hiện nay đã có 63 biên chế (đủ so với tổng được giao).

3.2.2.2. Phát triển chất lượng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai

a) Nâng cao thể lực cho nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai

Sức khỏe tốt là một yêu cầu bắt buộc đối với bất kỳ ngành nghề nào, sự quan tâm đúng mức của cơ quan đối với việc nâng cao sức khỏe, thể lực người lao động đã mang lại những kết quả đáng khích lệ. Quy định Khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho cán bộ, công nhân viên và người lao động tại các cơ quan, Xí nghiệp, Doanh nghiệp là chính sách đúng đắn và hết sức nhân văn của Luật Lao động nhằm đảm bảo sức khỏe cho từng cá nhân người lao động, nâng cao năng suất lao động, mang lại hiệu quả công việc cao. Khi cuộc sống ngày càng phát triển, thu nhập của người lao động được cải thiện thì sức khỏe con người cần được chăm sóc nhiều hơn. Chúng ta có thể mua được tất cả mọi thứ bằng tiền nhưng sức khỏe thì không.

Nhờ có sự quan tâm đến sức khỏe của các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng lao động cũng như những chế độ chính sách từ nhà nước đến người lao động. Kinh tế phát triển, chất lượng đời sống người dân được nâng lên. Hiện nay, tỷ lệ lao động có sức khỏe khá và tốt tương đối cao và tăng dần qua các năm. Nếu như năm 2011 số lượng công chức có sức khỏe loại I và loại II ở mức thấp, chỉ chiếm khoảng 64,3% thì đến năm 2021 con số này là 88,23%, đây là một sự cải thiện khá lớn của tỉnh trong công tác cán bộ (Bảng 3.18).

Sức khỏe là rất quan trọng đối với con người, nhất là đối với nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế. Tuy tỷ lệ nhân lực có sức khỏe tốt hiện nay là khá cao nhưng tỉnh Lào Cai cần tiếp tục tăng cường hơn nữa các biện pháp chăm sóc, bảo vệ sức khỏe cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động để phát triển nhân lực của mình ở khía cạnh thể lực nhằm duy trì và phát huy lợi thế quý báu này, đáp ứng ngày một tốt hơn những đòi hỏi thể lực của cơ quan, đơn vị.

Với sức khỏe loại I và II tăng dần qua các năm cho thấy sức khỏe của nhân lực tại 5 Sở và Văn phòng UBND tỉnh đảm bảo được hiệu quả công việc được giao. Với kết quả khám sức khỏe định kỳ theo chế độ đãi ngộ, có thể phản ánh các tiêu chí khác của nhân lực ở các cơ quan này có thể trạng sức khỏe tốt, ít bệnh tật và đảm bảo về tỷ lệ chiều cao, cân nặng theo các tiêu chí đánh giá. Bên cạnh đó, khi tuyển dụng nhân lực đã có kiểm tra sức khỏe theo chuẩn của các Sở nên các tiêu chí sức khỏe vẫn đảm bảo qua các năm.

Bảng 3. 18. Phân loại sức khỏe nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai qua kết quả khám định kỳ hàng năm, giai đoạn 2011-2021

Đơn vị tính: %

TT	Phân loại	2011	2015	2021	So sánh 2011 – 2021
1	Sức khỏe loại I	15.1	20.5	22.7	7.6
2	Sức khỏe loại II	49.2	63.2	65.5	16.3
3	Sức khỏe loại III	23.3	12.4	8.3	-15
4	Sức khỏe loại IV	8.3	3.7	3.2	-5.1
5	Sức khỏe loại V	4.1	0.2	0.3	-3.8
Tổng		100	100	100	

Nguồn: Tổng hợp từ 5 Sở và Văn phòng UBND tỉnh

b) Nâng cao trí lực cho nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai

- *Về trình độ học vấn*

Học vấn là yếu tố quan trọng khi tuyển dụng và sử dụng công chức

khối quản lý nhà nước về kinh tế. Nếu phân trình độ học vấn hiện nay theo 3 nhóm là nhóm có trình độ dưới đại học, nhóm có trình độ đại học và nhóm có trình độ trên đại học (thạc sĩ, tiến sĩ) thì lực lượng công chức quản lý nhà nước cấp tỉnh ở Lào Cai (cụ thể là công chức tại 5 Sở và Văn phòng UBND tỉnh) đã được cải thiện. Cụ thể, nếu như năm 2011, toàn bộ công chức của 5 Sở và Văn phòng UBND tỉnh chỉ có 18 người có trình độ thạc sĩ và tiến sĩ (chiếm 6,1%) thì sau 10 năm, đến năm 2021 con số này đã là 87 người (chiếm 31,1%), tăng 25 điểm %. Thay vào đó tỷ lệ có trình độ dưới đại học giảm mạnh, từ 30 người năm 2011 xuống còn 10 người năm 2021 (Bảng 3.19).

Bảng 3. 19. Trình độ chuyên môn của nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai giai đoạn 2011 - 2021

Đơn vị tính: người

TT	Phân loại trình độ	2011	2015	2021	So sánh 2011 - 2021
1	Dưới đại học	30	16	10	-20
2	Đại học	245	252	183	-62
3	Trên đại học	18	31	87	69
Tổng		293	299	280	-13

Nguồn: Tổng hợp từ 5 Sở và Văn phòng UBND tỉnh

- *Về trình độ quản lý nhà nước*

Với nhiệm vụ của nhân lực là phục vụ quản lý nhà nước về kinh tế nên việc nâng cao trình độ quản lý nhà nước cho nhân lực là rất quan trọng. Trình độ quản lý nhà nước hiện nay thường được chia theo các loại từ trình độ thấp đến cao gồm: Chuyên viên và tương đương; chuyên viên chính và tương đương; chuyên viên cao cấp và tương đương.

Trình độ quản lý nhà nước không chỉ giúp người lao động thực hiện tốt hơn nhiệm vụ của mình về quản lý nhà nước về kinh tế mà còn là điều kiện để đề bạt, bổ nhiệm, thăng hạng viên chức. Chính vì vậy, việc nâng cao trình độ

quản lý nhà nước không những là điều mà cán bộ, công chức, viên chức của 5 Sở và Văn phòng UBND tỉnh phấn đấu học tập mà còn là yếu tố khẳng định năng lực của các cơ quan này.

Bảng 3. 20. Trình độ quản lý nhà nước của nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai giai đoạn 2011 - 2021

Đơn vị tính: người

TT	Phân loại trình độ	2011	2015	2021	So sánh 2011 - 2021
1	Chuyên viên cao cấp và tương đương	3	5	2	-1
2	Chuyên viên chính và tương đương	44	49	80	36
3	Chuyên viên và tương đương	200	226	188	-12
4	Khác	46	19	10	-36
Tổng		293	299	280	-13

Nguồn: Tổng hợp từ 5 Sở và Văn phòng UBND tỉnh

Theo kết quả tổng hợp tại Bảng 3.20, trong giai đoạn 2011 - 2021, công chức trình độ QLNN ở bậc chuyên viên cao cấp và tương đương chưa nhiều chỉ có từ 1 đến 5 người; số còn lại chủ yếu là công chức có trình độ là chuyên viên và tương đương. Nhìn chung sau 10 năm, trình độ quản lý nhà nước của nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế có nhiều chuyển biến theo hướng tốt; số lượng công chức có trình độ quản lý nhà nước ở trình độ cao ngày một tăng. Cụ thể, tại thời điểm năm 2011, số lượng công chức có trình độ chuyên viên chính và tương đương chỉ có 44 người (chiếm 15,1%), nhưng đến năm 2021 con số này đã là 80 người (chiếm 28,5%). Thay vào đó, số lượng công chức có trình độ dưới chuyên viên và tương đương (nhóm khác) giảm đáng kể, từ 46 người năm 2011 còn 10 người vào năm 2021.

Với số lượng nhân lực có trình độ quản lý nhà nước luôn được cải thiện như vậy cho thấy tỉnh Lào Cai đã chú trọng nhiều đến bồi dưỡng trình độ

quản lý nhà nước cho công chức cấp tỉnh; điều này cũng góp phần thực hiện tốt công việc được giao, nhất là khi khối lượng công việc rất nhiều trong khi số lượng biên chế được giao khá ít.

- *Về trình độ tin học và ngoại ngữ*

Trình độ tin học và ngoại ngữ là những công cụ quan trọng để nâng cao hiệu quả công việc, thực hiện tốt và sáng tạo các nhiệm vụ được giao. Trình độ tin học và ngoại ngữ chủ yếu được phân làm 3 nhóm là nhóm những người có trình độ đại học, nhóm những người có chứng chỉ và nhóm những người không có chứng chỉ.

Trong giai đoạn 2011 - 2021, trình độ tin học và ngoại ngữ (chủ yếu là tiếng Anh) của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh có phần được cải thiện. Điều này được thể hiện qua tỷ lệ công chức không có chứng chỉ ngoại ngữ và chứng chỉ tin học ngày một giảm; ngược lại số công chức có chứng chỉ ngoại ngữ và tin học ngày một tăng. Nếu như năm 2011, trong tổng số công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh có 49 người không có chứng chỉ tin học (tỷ lệ 16,7% trong tổng số 293 người) thì đến năm 2021 con số này chỉ còn 9 người (tỷ lệ 3,2%). Tương tự, số công chức không có chứng chỉ ngoại ngữ cũng giảm từ 65 người (tỷ lệ 22,1%) năm 2011 xuống còn 14 người (tỷ lệ 5,1%) vào năm 2021. Kết quả này đã làm cho tỷ lệ công chức có trình độ tin học và ngoại ngữ ở mức có chứng chỉ trở nên phổ biến, chiếm 92,8% về tin học và 91,4% về ngoại ngữ.

Mức cải thiện trình độ tin học và ngoại ngữ của lực lượng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh có nhiều tiến bộ nhưng chỉ ở mức vừa, tức là mới tập trung nâng từ "không có chứng" chỉ lên mức "có chứng chỉ"; chứ không phải lên mức có trình độ đại học bởi vì công chức có trình độ đại học trong lĩnh vực tin học và ngoại ngữ vẫn ít (Bảng 3.8). Với trình độ hiện có, đội ngũ nhân lực của các cơ quan này có khả năng đáp ứng tốt yêu cầu công việc. Tuy nhiên, theo xu thế của sự phát triển cũng như đòi hỏi, tính chất của công việc nhất là trong bối cảnh kinh tế Việt Nam, trong đó có tỉnh Lào Cai ngày càng cao hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, tiếp nhận ngày càng nhiều nguồn đầu tư trực tiếp nước ngoài,... thì yêu cầu

đội ngũ nhân lực, nhất là nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh càng phải tích cực học tập, trau dồi để nâng cao trình độ hơn nữa.

Bảng 3. 21. Trình độ tin học, ngoại ngữ của nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai giai đoạn 2011 - 2021

Đơn vị tính: người

TT	Chỉ tiêu	2011	2015	2021	So sánh 2011 - 2021
1	Trình độ tin học				
	- Đại học trở lên	8	10	11	3
	- Chứng chỉ	236	248	260	24
	- Không có chứng chỉ	49	41	9	-40
	Tổng	293	299	280	-13
2	Trình độ ngoại ngữ	2011	2015	2021	10
	- Đại học trở lên	3	7	10	7
	- Chứng chỉ	225	245	256	31
	- Không có chứng chỉ	65	47	14	-51
	Tổng	293	299	280	-13

Nguồn: Tổng hợp từ 5 Sở và Văn phòng UBND tỉnh

Nhìn cụ thể vào từng đơn vị quản lý nhà nước về kinh tế cho thấy bức tranh khá chi tiết về trình độ tin học và ngoại ngữ của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh. Trong 6 đơn vị sử dụng công chức quản lý nhà nước về kinh tế thì có Sở Tài nguyên và Môi trường có số lượng công chức khá đồng đều và đạt trên mức trung bình chung cả về ngoại ngữ và tin học; còn các đơn vị khác thì trội mặt này nhưng lại yếu mặt khác. Cụ thể, tỷ lệ công chức của Sở Tài nguyên và Môi trường có chứng chỉ tin học là 93,3% (trung bình chung là 92,8%), có chứng chỉ ngoại ngữ là 93,3% (trung bình chung là 91,4%). Tại Văn phòng UBND tỉnh, tỷ lệ công chức có chứng chỉ ngoại ngữ đạt tới 96,1% (cao nhất trong 6 đơn vị) nhưng tỷ lệ có chứng chỉ tin học chỉ là 90,2%. Ngược lại, tại Sở Kế hoạch và Đầu tư, tỷ lệ công chức có chứng chỉ tin học đạt 95,9% nhưng tỷ lệ có chứng chỉ ngoại ngữ chỉ đạt 85,7% (Bảng

3.22; chi tiết tại Phụ lục 2).

Bảng 3. 22. Tỷ lệ nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai có chứng chỉ tin học và ngoại ngữ trong tổng số biên chế năm 2021

TT	Tên đơn vị	Tin học (%)	Ngoại ngữ (%)
1	Văn phòng UBND tỉnh	90.2	96.1
2	Sở Công Thương	95.8	89.6
3	Sở Kế hoạch và Đầu tư	95.9	85.7
4	Sở NN&PTNT	92.3	92.3
5	Sở Tài chính	90.5	92.1
6	Sở Tài nguyên và Môi trường	93.3	93.3
Chung		92.8	91.4

Nguồn: Tổng hợp từ 5 Sở và Văn phòng UBND tỉnh

3.2.2.3. Chuyển dịch cơ cấu nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai

a) Chuyển dịch cơ cấu nhân lực theo nhiệm vụ quản lý

Sau nhiều năm thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa, nền kinh tế của cả nước nói chung, của tỉnh Lào Cai nói riêng đang có sự chuyển dịch theo hướng tăng khu vực công nghiệp và thương mại, đồng thời giảm khu vực nông nghiệp và tài nguyên.

Sự chuyển dịch này kéo theo nhiệm vụ, công việc quản lý nhà nước của các ngành cũng thay đổi, nên số lượng công chức trong các ngành cũng phải thay đổi cho phù hợp. Trong giai đoạn 2011 - 2021, tỷ trọng khu vực nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ giảm 7,0 điểm % (từ 22,1% xuống còn 15,2%). Số lượng công chức của Sở Nông nghiệp và PTNT và Sở Tài nguyên và Môi trường cũng giảm; cụ thể, giảm 2,2 điểm % tại Sở Nông nghiệp và PTNT và giảm 1,9 điểm % tại Sở Tài nguyên và Môi trường (Bảng 3.23). Như vậy, sự chuyển dịch về nhân lực quản lý khá phù hợp với xu hướng phát triển của nền kinh tế và sự điều chỉnh vai trò, nhiệm vụ quản lý.

Bảng 3. 23. Chuyển dịch cơ cấu nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai theo các đơn vị giai đoạn 2011 - 2021

Đơn vị tính: %

TT	Chỉ tiêu	Năm 2011	Năm 2021	Thay đổi cơ cấu
1	Văn phòng UBND tỉnh	17,1	17,3	0,2
2	Sở Công Thương	15,4	17,6	2,3
3	Sở Kế hoạch và Đầu tư	16,4	18,0	1,6
4	Sở NN&PTNT	16,0	13,8	-2,2
5	Sở Tài chính	22,9	22,8	0,0
6	Sở Tài nguyên và MT	12,3	10,4	-1,9
Tổng số		100	100	

Nguồn: Tổng hợp từ 5 Sở và Văn phòng UBND tỉnh

b) Chuyển dịch cơ cấu nhân lực theo trình độ chuyên môn

Trong giai đoạn 2011-2021, cơ cấu trình độ nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai có sự thay đổi đáng kể theo hướng tăng tỷ trọng nhân lực có trình độ thạc sĩ và tiến sĩ; đồng thời giảm tỷ trọng nhân lực có trình độ đại học và dưới đại học. Cụ thể, tỷ lệ nhân lực có trình độ thạc sĩ và tiến sĩ chỉ chiếm 6,1% năm 2011, đến năm 2021 tỷ lệ này đã là 31,1% thay đổi 24,9%. Thay vào đó, tỷ lệ nhân lực có trình độ đại học giảm 18,3% và tỷ lệ nhân lực có trình độ dưới đại học giảm 6,6% (Bảng 3.24).

Sự dịch chuyển nhân lực theo hướng ngày càng tăng công chức có trình độ thạc sĩ và tiến sĩ là phù hợp với nhu cầu của quản lý nhà nước khi nền kinh tế ngày càng đa dạng, phát triển và hiện đại, cùng với đó chủ thể kinh tế ngày càng có trình độ cao, yêu cầu đòi hỏi trình độ nhân lực đối với các nhà tuyển dụng và ngày một nhiều nhà đầu tư nước ngoài vào đầu tư tại Lào Cai.

Bảng 3. 24. Cơ cấu nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai theo trình độ chuyên môn, nghiệp vụ giai đoạn 2011 - 2021

Đơn vị tính: %

TT	Chỉ tiêu	2011	2021	Thay đổi cơ cấu
1	Dưới đại học	10.2	3.6	-6.6
2	Đại học	83.6	65.4	-18.3
3	Trên đại học	6.1	31.1	24.9
Tổng		100	100	

c) Chuyển dịch cơ cấu nhân lực phân theo trình độ lý luận chính trị

Trình độ lý luận chính trị là một trong những yếu tố quan trọng hình thành nên trình độ và bản lĩnh của công chức khi thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về kinh tế. Đồng thời cũng là cơ sở giúp việc quy hoạch nhân lực quản lý (công chức quản lý) được tốt hơn.

Giai đoạn 2011 - 2021 công chức quản lý trong khối nhân lực nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai có sự dịch chuyển theo hướng nâng cao dần trình độ lý luận chính trị. Năm 2011, trong tổng số 72 cán bộ giữ chức danh lãnh đạo và được quy hoạch vào các chức danh từ lãnh đạo cấp phòng trở lên có 56 người được đào tạo cử nhân, cao cấp lý luận chính trị (chiếm 77,7%); có 16 người được đào tạo trung cấp lý luận chính trị (chiếm 22,2%); không có người chưa qua đào tạo lý luận. Đến năm 2021, trong tổng số cán bộ giữ chức danh lãnh đạo và được quy hoạch vào chức danh lãnh đạo cấp phòng trở lên, tỷ lệ được đào tạo cử nhân, cao cấp lý luận chính trị là 89,4% (tăng 16,9 điểm %); thay vào đó cán bộ trung cấp lý luận chính trị giảm 16,9 điểm % (Bảng 3.25).

Với số liệu trên, có thể thấy rằng nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai đều có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên và có xu hướng ngày càng có trình độ lý luận cao; bản lĩnh chính trị của nhân lực quản lý tại các cơ quan này khá cao. Với trình độ đó, việc xây dựng một tập thể vững mạnh và ngày càng đáp ứng yêu cầu công việc và thực hiện nhiệm vụ chính trị khi tổ chức triển khai các nhiệm vụ liên quan đến quản lý nhà nước về kinh tế trên địa bàn tỉnh.

Bảng 3. 25. Cơ cấu cán bộ lãnh đạo và thuộc diện quy hoạch lãnh đạo trong nhân lực QLNN về kinh tế phân theo trình độ lý luận chính trị ở tỉnh Lào Cai giai đoạn 2011 - 2021

TT	Chỉ tiêu	2011	2021	Thay đổi cơ cấu
1	Cử nhân, cao cấp	77,7	94,6	+ 16,9
2	Trung cấp	22,3	5,4	-16,9
Tổng		100	100	

Nguồn: Tổng hợp từ 5 Sở và Văn phòng UBND tỉnh

3.4. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH Ở LÀO CAI

3.4.1. Kết quả đạt được

1) Đã xây dựng được vị trí việc làm và số lượng nhân lực cho các đơn vị có chức năng quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Thực hiện quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh hiện nay ở Lào Cai phụ thuộc nhiều vào 6 Sở và tương đương gồm: Sở Kế hoạch và Đầu tư; Sở Tài chính; Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn; Sở Công Thương; Sở Tài nguyên và Môi trường và Văn phòng UBND tỉnh. Giai đoạn vừa qua, tỉnh xây dựng và được phê duyệt Đề án vị trí việc làm trong các cơ quan tổ chức hành chính tỉnh Lào Cai; UBND tỉnh Lào Cai đã phê duyệt bản mô tả, khung năng lực của từng vị trí việc làm cho 21/21 sở, ban, ngành. Điều này hình thành cơ sở vững chắc cho các đơn vị quản lý và sử dụng nhân lực; từ đó làm rõ trách nhiệm của từng công chức, tạo điều kiện thuận lợi cho việc quản lý nhà nước về kinh tế trên địa bàn tỉnh.

2) Bước đầu đã xây dựng được một đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh đủ để thực hiện nhiệm vụ

Nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh của Lào Cai tập trung tại 6 Sở và tương đương với tổng số lượng là 280 người; trung bình mỗi đơn vị có 50 công chức; đơn vị có số công chức nhiều nhất là Sở Tài chính (63

người) và ít nhất là Sở Tài nguyên và Môi trường (30 người); ít biến động trong 10 năm qua. Số lượng nhân lực như hiện nay được xem là đủ để thực hiện nhiệm vụ. Kết quả này phù hợp với tinh thần Nghị quyết số 39-NQ/TW, ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Mặt tốt của việc ít biến động nhân lực là không làm tăng chi phí chi trả lương và phụ cấp; không phải tăng chi phí bố trí các điều kiện thực thi công vụ như trụ sở, phòng làm việc, các thiết bị trong phòng làm việc.

3) Chất lượng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh của Lào Cai ngày một cải thiện

Hoạt động kinh tế của tỉnh ngày một mở rộng và đa dạng kéo theo nhiệm vụ công vụ ngày một lớn. Trong khi, số lượng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai gần như không có nhiều biến động. Điều này cho thấy chất lượng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai đã được nâng lên rất nhiều. Từ kết quả phân tích thực trạng cho thấy, tỷ lệ công chức có sức khỏe loại I năm 2011 là 15,1% tăng lên đạt 22,7% năm 2021; tỷ lệ công chức có sức khỏe loại II cũng tăng từ 49,2% năm 2011 lên 65,5% năm 2021. Tỷ lệ công chức có trình độ tiến sĩ và thạc sĩ năm 2011 là 6,1% tăng lên 31,1% năm 2021. Tỷ lệ công chức được quy hoạch chức danh lãnh đạo có trình độ cử nhân hoặc cao cấp về lý luận chính trị năm 2011 là 77,7%, tăng lên đạt 94,6% năm 2021.

4) Cơ cấu nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh đã có sự chuyển dịch từng bước phù hợp với nhu cầu và nhiệm vụ phát triển kinh tế

Cơ cấu nền kinh tế tỉnh Lào Cai có sự chuyển dần theo hướng giảm tỷ trọng nông, lâm nghiệp và thủy sản; tăng khu vực công nghiệp - xây dựng và dịch vụ. Chính vì thế, số lượng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cũng có sự chuyển dịch dần theo hướng này để phù hợp với khối lượng công việc. Số lượng công chức ngành nông nghiệp giảm 14,9%, thay vào đó ngành công nghiệp tăng 13,3%. Nền kinh tế cả nước nói chung, tỉnh Lào Cai nói riêng từng bước chuyển dịch theo mô hình tăng trưởng dựa vào khoa học và công nghệ nhiều hơn, vì thế cơ cấu nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cũng phải

chuyển dịch theo hướng cần nhiều người có trình độ chuyên môn cao hơn. Tỷ lệ công chức có trình độ tiến sĩ và thạc sĩ ngày một tăng; năm 2011 số nhân lực có trình độ tiến sĩ và thạc sĩ chỉ chiếm 6,1% nhưng đến năm 2021 đã là 27,6%.

5) Một số hoạt động phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh đã phát huy hiệu quả

Trong giai đoạn 2011 - 2021, tỉnh Lào Cai đã rất chú trọng đến các hoạt động phát triển nhân lực, trong đó có nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế. Nhiều hoạt động được đánh giá là khá hiệu quả, từ việc xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực, đến tuyển chọn, đào tạo bồi dưỡng cũng như tạo động lực cho công chức làm việc thông qua việc tăng cường các điều kiện bảo đảm thực hiện công vụ, cải thiện chế độ tiền lương, phụ cấp và chế độ đãi ngộ. Các hoạt động này được công chức trong 6 Sở và tương đương đánh giá khá cao. Từ kết quả phân tích thực trạng cho thấy, tỷ lệ đánh giá các hoạt động này ở mức rất hiệu quả và hiệu quả luôn ở mức trên 55%. Cụ thể, tỷ lệ công chức đánh giá ở mức "rất hiệu quả" và "hiệu quả" đối với công tác quy hoạch phát triển nhân lực là 66,9%; đối với tuyển dụng nhân lực là 60,1%; đào tạo và bồi dưỡng thông qua các khóa đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ do tỉnh đảm nhận là 54,1%; đào tạo và bồi dưỡng thông qua cử đi học tại các cơ sở đào tạo ngoài tỉnh là 50,6%.

6) Nguồn nhân lực đã thực hiện được nhiều mục tiêu quản lý nhà nước về kinh tế

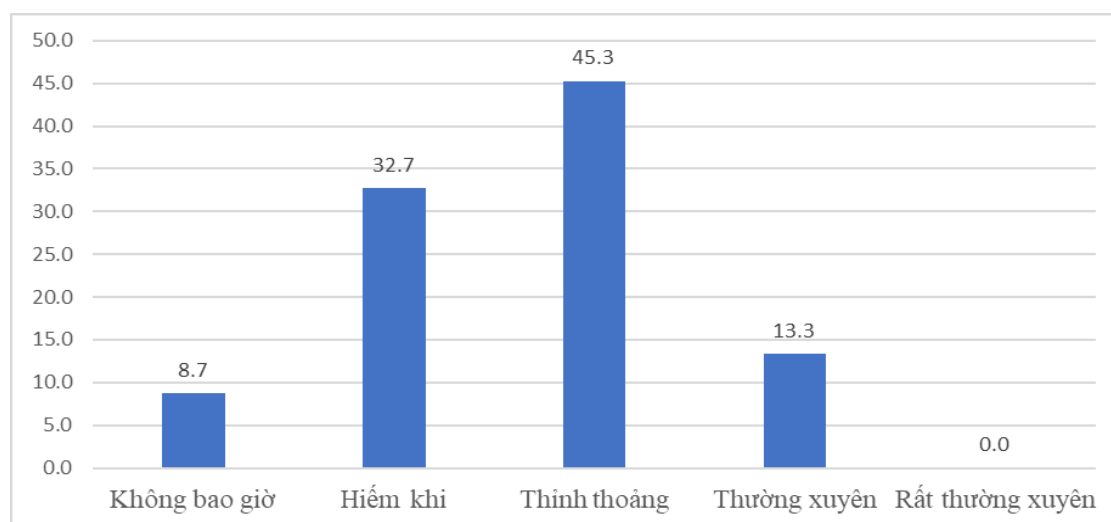
Nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai có nhiệm vụ tổ chức các hoạt động để thúc đẩy kinh tế phát triển. Thực tiễn giai đoạn 2011 - 2021, nền kinh tế tỉnh Lào Cai đã có sự phát triển đáng ghi nhận; đây là kết quả thể hiện sự phát triển của nhân lực trong bộ máy hành chính, trong đó có nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh. Tốc độ tăng trưởng kinh tế (GRDP) đạt khá cao (trung bình 9,0%/năm; vượt mục tiêu đề ra của Đại hội); cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng hiện đại, phù hợp với quy luật phát triển (tỷ trọng khu vực nông nghiệp giảm, khu vực công nghiệp - xây dựng và khu vực dịch vụ tăng); khai thác tốt lợi thế cho phát triển kinh tế; kết cấu hạ tầng, đô thị từng bước được đầu tư nâng cấp; môi trường kinh doanh ngày

được cải thiện (chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh-PCI luôn nằm trong Nhóm đầu các tỉnh trong cả nước); mức sống dân cư từng bước được cải thiện.

3.4.2. Những bất cập, hạn chế

1) Số lượng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế chưa đáp ứng đủ so với nhu cầu thực tế

Hiện nay, số công chức của 6 đơn vị cấp Sở có liên quan nhiều đến quản lý nhà nước về kinh tế có 280 người. Số lượng này là khá ít so với nhu cầu nhân lực trong đề án vị trí việc làm. Theo đề án vị trí việc làm của tỉnh Lào Cai, tổng số nhân lực trong 6 đơn vị này dự kiến cần tới từ 325 đến 336 người. Số lượng nhân lực ít nên áp lực công việc ngày một nhiều lên lực lượng lao động, từ đó làm cho hiệu quả công việc sẽ bị ảnh hưởng. Theo kết quả phỏng vấn cho thấy, có tới 45,3% công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh được hỏi cho rằng tình trạng số lượng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh chưa đủ so với yêu cầu vẫn thỉnh thoảng diễn ra; thậm chí có 13,3% cho rằng tình trạng này thường xuyên xảy ra (Biểu đồ 3.7).



Biểu đồ 3. 7. Đánh giá của người trả lời về tình trạng số lượng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh chưa đủ so với yêu cầu ở Lào Cai

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS năm 2021

2) Vẫn còn một bộ phận trong nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh có trình độ thấp về chuyên môn, nghiệp vụ; thiếu cán bộ chuyên sâu

Mặc dù đã có nhiều cố gắng trong việc cải thiện chất lượng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế, trong đó có nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh. Nhưng vẫn có một bộ phận cán bộ, công chức mới có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ dưới đại học (chiếm 3,6% năm 2021), tỷ lệ công chức có trình độ thạc sĩ và tiến sĩ mới đạt 31,1% năm 2021; phần lớn cán bộ, công chức mới có trình độ ngoại ngữ ở dạng các chứng chỉ, số người có trình độ đại học ngoại ngữ hoặc tương đương (có bằng đại học) chỉ mới chiếm 2,1%. Theo kết quả phỏng vấn cũng cho thấy, có tới 36% đến 40% công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh được hỏi cho rằng tình trạng hạn chế về chuyên môn, yếu về trình độ tin học và ngoại ngữ của nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai vẫn thịnh hành diễn ra; thậm chí có tới 12% đến 26% cho rằng tình trạng này thường xuyên xảy ra (Bảng 3.26).

Bảng 3. 6. Đánh giá của công chức về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai

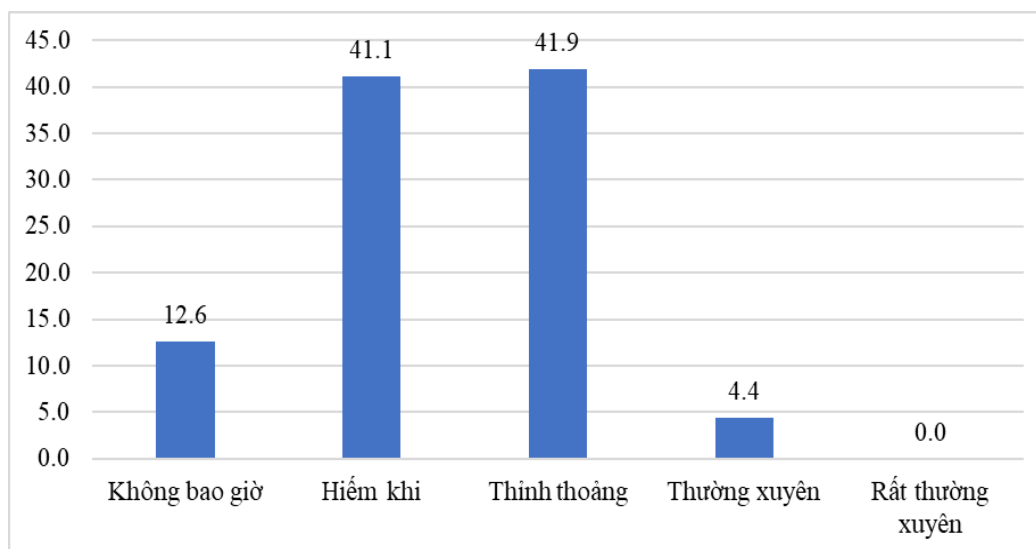
Đơn vị tính: %

TT	Chỉ tiêu	Không bao giờ	Hiếm khi	Thỉnh thoảng	Thường xuyên	Rất thường xuyên
1	Trình độ chuyên môn hạn chế so với yêu cầu	5.3	42.7	40.0	12.0	0.0
2	Trình độ tin học, ngoại ngữ yếu	7.3	30.0	36.0	26.0	0.7
3	Khả năng hội nhập quốc tế yếu	6.7	30.0	36.0	26.7	0.6

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS năm 2021

3) Một bộ phận nhân lực chưa phát huy tốt trình độ, chuyên môn

Hiện nay, trong tổng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh trên địa bàn tỉnh Lào Cai, đôi lúc vẫn có một bộ phận nhân lực chưa phát huy tốt được trình độ, chuyên môn. Theo kết quả phỏng vấn cho thấy, có 41,9% công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh được hỏi cho rằng tình trạng một bộ phận nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai chưa phát huy tốt trình độ, chuyên môn vẫn thịnh hành xảy ra (Biểu đồ 3.8).



Biểu đồ 3. 8. Đánh giá của người trả lời về tình trạng một bộ phận công chức chưa phát huy tốt trình độ, chuyên môn ở tỉnh Lào Cai

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS năm 2021

4) *Cơ cấu nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế theo ngành đã có sự chuyển dịch phù hợp nhưng còn chậm*

Xét một cách tương đối, ngành kinh tế nào có quy mô càng lớn thì càng cần nhiều nhân lực quản lý. Nền kinh tế tỉnh Lào Cai ngày càng có sự chuyển dịch từ khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản sang khu vực công nghiệp - xây dựng và dịch vụ và công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai cũng chuyển dịch theo hướng này; tuy nhiên sự chuyển dịch của nhân lực vẫn chậm hơn so với sự chuyển dịch của nền kinh tế. Giai đoạn 2011 - 2021, tỷ trọng GRDP khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản của tỉnh giảm 7,0 điểm % (từ 22,1% xuống còn 15,2%); trong khi tỷ trọng công chức tại một số đơn vị có liên quan nhiều đến khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chỉ giảm 2,2 điểm % (tại Sở Nông nghiệp và PTNT) và 1,9% (tại Sở Tài nguyên và Môi trường). Ngược lại, cùng kỳ tỷ trọng GRDP khu vực công nghiệp và dịch vụ tăng 7,0 điểm % nhưng số lượng công chức tại sở Công Thương chỉ tăng 2,3 điểm %.

5) *Các hoạt động phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ngày càng chú trọng nhưng đôi khi vẫn chưa thực sự hiệu quả*

Các hoạt động phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp

tỉnh ở Lào Cai có 4 nhóm hoạt động chủ yếu gồm quy hoạch phát triển nhân lực; tuyển dụng nhân lực; đào tạo, bồi dưỡng nhân lực và tạo động lực làm việc cho nhân lực. Cả 4 hoạt động này đã được Lào Cai triển khai góp phần phát triển nhân lực; tuy nhiên mức độ hiệu quả của các hoạt động này vẫn còn hạn chế. Kết quả phân tích thực trạng cho thấy, tỷ lệ đánh giá hiệu quả của các hoạt động này ở mức "bình thường" và "không hiệu quả" còn khá cao như: Hoạt động quy hoạch phát triển nhân lực tỷ lệ này là 30%; hoạt động tuyển dụng là từ 27,5% đến 37,5% (tùy từng nội dung); hoạt động đào tạo và bồi dưỡng là từ 23,3% đến 51,1% (tùy từng nội dung) và hoạt động tạo động lực là từ 27,3% đến 49,4% (tùy từng nội dung).

6) Nguồn nhân lực vẫn còn một số mục tiêu trong quản lý nhà nước về kinh tế chưa thực hiện tốt

Nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai có nhiệm vụ tổ chức các hoạt động để thúc đẩy kinh tế phát triển. Tuy nhiên, trong quá trình thúc đẩy phát triển kinh tế vẫn còn một số hạn chế, đó là: Tốc độ tăng trưởng kinh tế đạt cao nhưng sức chống chịu, khả năng ổn định trước các biến động còn khá yếu (tốc độ tăng trưởng hàng năm thường đạt 9,0% - 10% nhưng khi gặp đại dịch Covid-19 giảm còn 5,3% năm 2021); cơ cấu kinh tế có sự chuyển dịch theo hướng hiện đại nhưng còn chậm (tỷ trọng nông nghiệp vẫn còn 15,2% năm 2021); hạ tầng phục vụ phát triển kinh tế vẫn chưa có đột phá; tỷ lệ hộ nghèo, hộ khó khăn còn khá lớn (tỷ lệ hộ nghèo đa chiều là 14,8% năm 2021).

3.4.3. Nguyên nhân của những bất cập, hạn chế

1) Khuôn khổ chính sách về phát triển nhân lực của Trung ương

Lào Cai là đơn vị cấp tỉnh, do đó các hoạt động có liên quan đến phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế nói riêng, phát triển kinh tế - xã hội nói chung đều phải tuân thủ vào khuôn khổ pháp luật và chính sách chung của Trung ương. Trong khi đó, pháp luật và chính sách của Trung ương thường rộng để bao phủ các vấn đề chung của cả nước. Chính vì thế, khi áp dụng vào

từng địa phương sẽ không thể tránh hết được những bất cập tạo nên sự cản trở nhất định trong thực tế. Đối với hoạt động phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh tại Lào Cai, khuôn khổ chính sách của Trung ương khi áp dụng vào tỉnh Lào Cai đang phát sinh một số bất cập gây khó cho tỉnh trong việc phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế, trong đó khó khăn lớn nhất là chính sách tiền lương.

Chương trình tổng thể cải cách hành chính giai đoạn 2011-2020 xác định mục tiêu đến năm 2020 tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức được cải cách cơ bản, bảo đảm được cuộc sống của cán bộ, công chức, viên chức và gia đình ở mức trung bình khá trong xã hội. Tuy nhiên, thực tế chính sách tiền lương hiện hành vẫn còn quá thấp. Theo quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang và Nghị định số 38/2019/NĐ-CP ngày 09/5/2019 của Chính phủ quy định về mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang, đối với công chức có trình độ đại học mới ra trường, sau thời gian tập sự được nhận lương bậc 1 với số tiền là 3,4 triệu đồng ($2,34 \times 1.490.000$ đồng); sau 3 năm công tác mức lương là 3,9 triệu đồng. Trong khi thu nhập trung bình của lao động làm việc trong các doanh nghiệp khu vực tư nhân tại tỉnh Lào Cai năm 2021 là 7,7 triệu đồng (Tổng cục Thống kê, 2022). Đặc biệt, trong 3 năm gần đây, do các nguyên nhân khách quan, nhất là tác động của dịch bệnh Covid-19 đã khiến cho lộ trình cải cách tiền lương bị chậm lại; mức lương cơ sở cũng không tăng. Việc đồng lương không tăng trong khoảng thời gian dài, trong khi giá cả các mặt hàng ngày càng leo thang đã ảnh hưởng không nhỏ đến đời sống cán bộ, công chức và người lao động. Đồng thời ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả công việc; tác động tới tình trạng người lao động xin nghỉ việc và chuyển việc khỏi khu vực công thời gian qua. Với mức lương đang trả cho công chức hiện nay làm cho nhiều địa phương gặp khó khăn trong việc tuyển dụng và giữ chân cán bộ; cùng với đó, chính sách đối với cán bộ, công chức chưa đủ mạnh, chưa thực sự tạo được động lực để thu hút đội ngũ có trình độ, năng lực đến làm việc và yên tâm công tác, nhất là đối với Lào Cai - một tỉnh

miền núi có nhiều khó khăn về địa lý, cơ sở vật chất cần phải có chính sách đãi ngộ đặc thù, chế độ tiền lương cao hơn để tạo động lực.

2) Sự quan tâm của lãnh đạo tỉnh và đơn vị sử dụng nhân lực

Giai đoạn vừa qua, lãnh đạo cơ quan, đơn vị ở cấp tỉnh đã quan tâm và có chuyển biến nhận thức về vị trí, vai trò và sự cần thiết phải phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế. Tuy nhiên, so với nhu cầu thì sự quan tâm, nhận thức này vẫn còn hạn chế. Với câu hỏi "*Đánh giá của ông (bà) về nhận thức của lãnh đạo cơ quan, đơn vị về vị trí, vai trò và sự cần thiết phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế?*" Kết quả, chỉ có 25% Lãnh đạo cơ quan (Giám đốc, Phó Giám đốc Sở hoặc tương đương), 65% Lãnh đạo phòng (Trưởng phòng, Phó Trưởng phòng thuộc Sở và tương đương) và 61,6% chuyên viên cho rằng lãnh đạo cơ quan, đơn vị nhận thức đúng vị trí, vai trò và sự cần thiết phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế (Bảng 3.27).

Bảng 3. 7. Đánh giá của người trả lời về nhận thức của lãnh đạo cơ quan, đơn vị về vị trí, vai trò và sự cần thiết phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở Lào Cai

Đơn vị tính: %

Nội dung	Lãnh đạo cơ quan (Giám đốc, phó Giám đốc hoặc tương đương)	Trưởng phòng, phó phòng (hoặc tương đương)	Chuyên viên hoặc tương đương
Nhận thức đúng vị trí, vai trò và sự cần thiết xây dựng đội ngũ này	25	65	61,60
Mới chỉ nhận thức đúng một phần vị trí, vai trò và sự cần thiết xây dựng đội ngũ này	75	26,70	32,60
Chưa quan tâm và nhận thức đúng về vị trí, vai trò và sự cần thiết xây dựng đội ngũ này	0	3,30	3,50
Không rõ	0	5	2,30

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

3) Khả năng thực hiện các hoạt động phát triển nhân lực của tỉnh

- *Nguyên nhân từ công tác quy hoạch và tuyển dụng nhân lực:* Công tác quy hoạch phát triển nhân lực công chức cấp tỉnh ở Lào Cai giai đoạn vừa qua có nhiều nét mới. Tuy nhiên, công tác quy hoạch vẫn còn những hạn chế, làm chưa thực sự khoa học. Điều này dẫn đến hạn chế trong phát triển nhân lực, thậm chí khó lựa chọn được người giỏi, có năng lực. Điều này cũng được thể hiện trong kết quả phân tích phỏng vấn sâu đánh giá của công chức về công tác quy hoạch phát triển nhân lực QLNN về kinh tế với 30% số công chức được phỏng vấn cho rằng công tác này chỉ ở mức bình thường. Trong tiêu chuẩn tuyển dụng, ở nhiều đơn vị QLNN về kinh tế ở tỉnh Lào Cai chưa thực hiện phân tích công việc, chưa có bản mô tả công việc và bản tiêu chuẩn công việc nên tiêu chuẩn tuyển dụng ghi trong quy chế tuyển dụng rất chung chung làm cho quá trình tuyển dụng rất khó có thể sàng lọc ứng viên nhằm tuyển chọn được những người tài, người giỏi cho đơn vị. Trong quy trình tuyển dụng còn mang nặng tính hình thức, chưa căn cứ vào tiêu chuẩn cụ thể, chưa thực hiện bước kiểm tra kiến thức, kỹ năng do đó chưa đánh giá được năng lực của ứng viên một cách chính xác. Từ đó, khó có thể sàng lọc để chọn ra được ứng viên tốt nhất. Thông qua kết quả phân tích điều tra bằng phiếu hỏi của luận án, thực trạng hoạt động tuyển dụng các nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh giỏi, có năng lực tốt ở Lào Cai cũng cho thấy phần nào đó sự tương đồng với nhận định trên (37,7% công chức tham gia khảo sát cho rằng chỉ ở mức bình thường, thậm chí có 3,9% cho rằng cách tuyển dụng hiện nay là không hiệu quả).

- *Nguyên nhân từ công tác sắp xếp, bố trí sử dụng nhân lực:* Việc bố trí, sử dụng nguồn nhân lực một số đơn vị ở Lào Cai còn mang tính chủ quan, áp đặt do chưa xây dựng bản mô tả công việc và bản tiêu chuẩn chức danh cho từng vị trí, chưa đánh giá đúng được năng lực, sở trường của công chức. Từ đó việc bố trí, sử dụng nhân lực được thực hiện một cách chủ quan và cảm tính. Kết quả phỏng vấn công chức QLNN về kinh tế cấp tỉnh cũng cho thấy phần lớn công chức cho rằng công tác này vẫn còn có những vấn đề như bố trí, phân công nhân lực chưa đúng chuyên môn, sở trường (42,8% công chức

tham gia khảo sát cho rằng hiện tượng đó là vẫn thỉnh thoảng xảy ra ở tỉnh, và có 5,8% cho rằng tình trạng này là thường xuyên xảy ra). Cùng với đó, việc sắp xếp, bố trí vẫn còn chưa cân đối, chưa tương xứng giữa công chức nữ và công chức là người dân tộc thiểu số trong đội ngũ công chức thuộc khối cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh. Việc luân chuyển cán bộ vẫn còn khó khăn, chưa thực sự hiệu quả.

- *Nguyên nhân từ các hoạt động tạo động lực cho người lao động*: Hiện nay, tỉnh Lào Cai đã sử dụng nhiều hình thức tạo động lực cho công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh như cải thiện điều kiện đảm bảo thi hành công vụ; tạo cơ hội thăng tiến, cải thiện chính sách tiền lương và phụ cấp, sử dụng chế độ đãi ngộ. Qua đó cho thấy, loại hình công cụ tạo động lực cho nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai đã được sử dụng khá đa dạng. Tuy nhiên, mức độ hấp dẫn, mức độ tạo động lực của phần lớn các công cụ hiện nay lại có phần hạn chế. Chính sách tiền lương và phụ cấp hiện đang rất thấp và phụ thuộc vào quy định của Trung ương. Chính sách đãi ngộ thì mức đãi ngộ thấp và đối tượng thụ hưởng chưa nhiều (hiện mới áp dụng cho Trung tâm phục vụ hành chính công tỉnh Lào Cai thuộc Văn phòng UBND tỉnh). Các điều kiện đảm bảo thi hành công vụ như trụ sở cơ quan, trang thiết bị trong phòng làm việc ở cơ quan, phương tiện đi thực thi công vụ cũng còn rất hạn chế. Kết quả phỏng vấn công chức cho thấy, tỷ lệ đánh giá hiệu quả của các công cụ này ở mức "rất hiệu quả" và "hiệu quả" chưa áp đảo, trong khi tỷ lệ đánh giá hiệu quả ở mức "bình thường" đang chiếm từ 27,3% đến 36,7% (tùy từng công cụ). Thậm chí, vẫn có một số công chức đánh giá các công cụ tạo động lực hiện nay là không hiệu quả (tỷ lệ đánh giá không hiệu quả ở công cụ tạo động lực thông qua chế độ tiền lương, phụ cấp là 9,2%; đảm bảo điều kiện thi hành công vụ là 7,8%; chế độ đãi ngộ là 7,6%).

Những nguyên nhân về những bất cập liên quan đến khả năng thực hiện các hoạt động phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh của Lào Cai còn có những vấn đề cần phải cải thiện và thay đổi. Việc thực hiện không hiệu quả những hoạt động về phát triển nhân lực như quy hoạch và tuyển dụng, bố trí và sắp xếp sử dụng nhân sự, cũng như vấn đề tạo động lực cho người làm việc sẽ

có những tác động trực tiếp đến hoạt động này. Điều có thể sẽ tạo ra mất cân đối về số lượng và cơ cấu nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh của Lào Cai, không hiệu quả trong việc nâng cao năng lực, chất lượng công vụ của đội ngũ này, và động lực làm việc cũng như phát triển bản thân để đảm bảo cũng như cải tiến công tác quản lý kinh tế của đội ngũ nhân lực này bị giảm sút.

4) Áp lực cạnh tranh của thị trường lao động

Ở Lào Cai, tình hình phát triển kinh tế - xã hội ngày càng tốt; những năm qua, ngành du lịch, dịch vụ phát triển vượt trội nên số lượng các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng nhân lực, nhất là nhân lực có kỹ năng, trình độ, kinh nghiệm rất lớn. Điều này không chỉ thu hút nhân lực từ các địa phương khác về mà ngay cả nhân lực trong khối cơ quan nhà nước tại Lào Cai cũng tìm kiếm cơ hội để có mức thu nhập cao hơn, trong đó có cả nhân lực đang làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh. Trong khi, làm việc trong khối nhà nước, người lao động được trả lương khá thấp. Đây là một trong những thách thức lớn đối với các cơ quan nhà nước ở Tỉnh, khi mà mức hấp dẫn về chế độ tiền lương, thu nhập của các đơn vị bên ngoài so với mức lương khởi điểm theo quy định. Theo báo cáo tại văn bản số 3622/UBND-NC, ngày 08/8/2022 của UBND tỉnh Lào Cai, từ ngày 01/01/2020-01/6/2022 toàn tỉnh có 392 cán bộ, công chức, viên chức nghỉ thôi việc. Số lượng này mới bắt đầu từ khu vực y tế và giáo dục, đang dần phát sinh sang khu vực quản lý nhà nước về kinh tế. Nguyên nhân xin nghỉ việc, chuyển công tác khác phần lớn do chế độ chính sách, lương và các chế độ ưu đãi thấp không đảm bảo cuộc sống; khối lượng công việc lớn tạo nhiều áp lực như đối với đội ngũ giáo viên và đối với đội ngũ viên chức ngành y tế. Lương, phụ cấp tại các cơ sở giáo dục, y tế thấp, đặc biệt đối với ngành giáo dục và ngành y tế công lập còn thấp hơn nhiều lần so với các cơ sở tư nhân hoặc các ngành nghề khác ngoài xã hội nên những đội ngũ này đã xin nghỉ việc để chuyển công việc khác có mức thu nhập cao hơn.

5) Đặc điểm bản thân của nhân lực đang làm việc

Thực tế hiện nay, đã và đang có khá nhiều tình trạng công chức không yên và không chuyên tâm tâm gắn bó với nghề nghiệp. Họ làm việc chỉ cho

đảm bảo ở mức vừa phải để không bị nhấc nhở, thậm chí có trường hợp vừa làm việc chung lại kết hợp làm việc riêng. Kết quả phỏng vấn cho thấy, có 37,3% số công chức được phỏng vấn cho rằng, tình trạng công chức không yên tâm gắn bó với nghề là thỉnh thoảng xảy ra. Cùng với việc không chuyên tâm, không yên tâm gắn bó với nghề nghiệp là một bộ phận công chức bằng lòng với công việc nhưng không có ý chí vươn lên. Kết quả phỏng vấn cho thấy, có 43,5% số công chức được phỏng vấn cho rằng, trong cơ quan thỉnh thoảng vẫn có một bộ phận công chức chưa có ý chí vươn lên (Bảng 3.28).

Bảng 3. 8. Đánh giá của người trả lời về mức độ gắn bó với nghề và ý chí vươn lên của nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai

Đơn vị tính: %

TT	Chỉ tiêu	Không bao giờ	Hiếm khi	Thỉnh thoảng	Thường xuyên	Rất thường xuyên
1	Không yên tâm gắn bó với nghề	16,0	38,8	37,3	7,2	0,7
	- Nam	16,1	37,0	38,3	8,6	0,0
	- Nữ	15,9	40,6	36,3	5,8	1,4
2	Một số nhân lực chưa có ý chí vươn lên	13,1	37,2	43,5	5,7	0,6
	- Nam	16,0	30,9	42,0	9,9	1,2
	- Nữ	10,2	43,5	44,9	1,4	0,0

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Theo phản ánh của một công chức Sở (Nữ, 35 tuổi): “Việc không yên tâm gắn bó với nghề và không có ý chí vươn lên là nguyên nhân khó khắc phục nhất, do chính bản thân của nhân lực đó họ không có ý chí phấn đấu vì công việc, sẽ làm ảnh hưởng nhiều đến cơ quan và tập thể”.

6) Đặc điểm điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội của tỉnh

Vị thế, điều kiện kinh tế - xã hội của tỉnh quyết định rất lớn đến phát

triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực làm trong các cơ quan nhà nước cấp tỉnh thuộc 6 đơn vị cấp Sở có liên quan nhiều đến kinh tế. Hiện nay, Lào Cai là tỉnh miền núi, biên giới, xa các trung tâm kinh tế, trung tâm chính trị của đất nước nên điều kiện kinh tế - xã hội khá khó khăn; ngân sách tỉnh không chủ động mà phải chờ Trung ương điều tiết. Vì thế, tỉnh không có đủ nguồn lực để thực hiện tốt hơn, vượt trội các công cụ tạo động lực cho công chức đang làm việc trong khu vực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh (chỉ mới thực hiện được cho một bộ phận rất nhỏ đối với công chức trong ngành y tế, khoa học công nghệ và công chức cấp xã và huyện). Cuộc sống của bản thân công chức không chỉ đơn thuần vì bản thân họ mà còn cho cả gia đình họ. Vì thế, họ thường lựa chọn những tỉnh, thành phố có điều kiện kinh tế - xã hội tốt hơn để không chỉ tốt cho bản thân họ mà còn tốt cho gia đình và tương lai các con của gia đình. Hiện nay, đặc điểm kinh tế - xã hội của Lào Cai được đánh giá là khá khó khăn, chưa hấp dẫn đối với công chức, viên chức nên người giỏi trong tỉnh thì chuyển đi, người giỏi ngoài tỉnh thì không muốn về công tác tại tỉnh.

Chương 4

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH Ở LÀO CAI

4.1. BỐI CẢNH, YÊU CẦU VÀ PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH Ở LÀO CAI ĐẾN NĂM 2030

4.1.1. Bối cảnh có liên quan đến phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở Lào Cai giai đoạn đến năm 2030

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học - công nghệ, xã hội thông tin, kinh tế tri thức và sự chuyển biến trong các chuỗi giá trị toàn cầu đang tạo ra thời cơ mới cho Việt Nam và các nước đang phát triển hội nhập sâu rộng hơn và hiệu quả hơn vào nền kinh tế thế giới. Chính vì thế, người dân Việt Nam, nhất là đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, lãnh đạo thuộc mọi thành phần kinh tế cần phải có hướng tư duy mới, có kiến thức đầy đủ hơn, sâu sắc hơn để tiếp đón cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

Cuộc cách mạng công nghiệp đã mang đến nhiều cơ hội để thay đổi phương thức sản xuất, đời sống sinh hoạt và các hoạt động phát triển kinh tế. Tuy nhiên, nó cũng mang đến nhiều thách thức, nhất là ở các quốc gia đang phát triển. Tại Lào Cai, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đã bắt đầu tạo được những hiệu ứng tích cực ở nhiều lĩnh vực, trong đó nổi trội là việc ứng dụng khoa học công nghệ cao vào sản xuất nông nghiệp. Đây được xem là một trong những lĩnh vực được Lào Cai và các tỉnh vùng Trung du và miền núi phía Bắc lựa chọn làm hướng đi trong phát triển kinh tế. Do đó, các cán bộ, công chức, viên chức và lao động tỉnh cần nâng cao trình độ chuyên môn, học hỏi, sáng tạo để đáp ứng với nền kinh tế phát triển của đất nước.

Cả nước đang bước vào giai đoạn hội nhập kinh tế quốc tế một cách toàn diện, một số hàng rào về chính sách thương mại sẽ được gỡ bỏ, là cơ hội

để Lào Cai tham gia "chuỗi hàng hóa, chuỗi giá trị" trên thị trường nông sản, sản phẩm công nghiệp thế giới, tuy nhiên thách thức nâng cao năng lực cạnh tranh, xây dựng trình độ sản xuất của địa phương - yêu cầu tăng trưởng của Lào Cai phải theo hướng chất lượng, bền vững. Môi trường kinh tế trong nước sẽ tiếp tục phải trải qua giai đoạn khó khăn do tác động của đại dịch Covid; tái cấu trúc nền kinh tế ở cấp độ quốc gia chậm hơn so với dự kiến; Lào Cai cũng chịu ảnh hưởng nên tốc độ trong giai đoạn 2021-2025 thấp hơn giai đoạn phục hồi 2026-2030. Chính phủ đang tập trung cao cho các mục tiêu cho tái cấu trúc nền kinh tế,... Tỉnh Lào Cai đứng trước "ngưỡng" yêu cầu về chuyển dịch cơ cấu tăng trưởng theo chiều sâu và tăng cường chất lượng các hoạt động sản xuất kinh doanh trên địa bàn. Các công trình trọng điểm, dự án có tính then chốt của cả nước trên địa bàn tỉnh, vùng trung du miền núi bắc bộ và cả nước sẽ được triển khai trong giai đoạn tới (nâng cấp, mở rộng đường cao tốc Nội Bài - Lào Cai, cảng hàng không Sa Pa, cầu đường bộ qua sông Hồng thuộc khu vực Bát Xát (Việt Nam) - Bá Sái (Trung Quốc), nâng cấp cải tạo tuyến đường sắt Yên Viên - Lào Cai,...).

Lào Cai có vị trí địa lý quan trọng trên tuyến hành lang kinh tế Côn Minh (Trung Quốc) - Lào Cai - Hà Nội - Hải Phòng, là “cửa ngõ”, “cầu nối” của Việt Nam, các nước ASEAN với thị trường Vân Nam và miền Tây Nam Trung Quốc. Với vị trí địa lý như vậy tạo cho Lào Cai có những lợi thế phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập kinh tế quốc tế. Để có thể đáp ứng với nhu cầu đổi mới và phát triển đất nước đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và lao động tỉnh Lào Cai cần nâng cao năng lực ngoại ngữ nhất là tiếng Trung Quốc và tiếng Anh.

Như vậy, từ bối cảnh quốc tế và trong nước, phát triển nguồn nhân lực Lào Cai đứng trước yêu cầu phải có nguồn nhân lực chất lượng, đặc biệt là có đội ngũ nhân lực chất lượng cao để tạo bứt phá về năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh của tỉnh, bảo đảm nguồn nhân lực là một trong ba khâu đột phá cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa, thực hiện thắng lợi các mục tiêu

đã được đề ra trong chiến lược phát triển tỉnh Lào Cai đến năm 2030.

4.1.2. Yêu cầu mới đối với phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở Lào Cai giai đoạn đến năm 2030

Theo Nghị quyết số 26-NQ/TU, ngày 07/02/2022 của Tỉnh ủy Lào Cai về *Chiến lược phát triển nguồn nhân lực tỉnh Lào Cai đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050*: “Phát triển chất lượng nguồn nhân lực toàn diện cả về số lượng, chất lượng, phù hợp cơ cấu đáp ứng yêu cầu phát triển tỉnh Lào Cai; thúc đẩy nhanh quá trình CNH, HĐH của tỉnh; chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng hiện đại, chuyển sang mô hình tăng trưởng theo chiều sâu và gắn với kinh tế tri thức, tăng trưởng dựa trên đổi mới, sáng tạo gắn với thực hiện công bằng, tiến bộ xã hội, bảo đảm an sinh xã hội. Bảo đảm nguồn nhân lực thực sự là khâu đột phá để xây dựng Lào Cai trở thành tỉnh phát triển cả nước”. Để thích ứng với bối cảnh mới và yêu cầu đặt ra đối với phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai phải nỗ lực phấn đấu nhằm đáp ứng một số yêu cầu mới sau đây:

Thứ nhất, yêu cầu về nâng cao phẩm chất đạo đức, cải tiến lề lối làm việc của nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh nhằm đáp ứng yêu cầu xây dựng chính quyền phục vụ người dân. Chuyển từ chính quyền kiểm soát, ra lệnh sang chính quyền cung cấp dịch vụ công là một cuộc cải cách căn bản phong cách, lề lối làm việc của cán bộ, công chức nhà nước. Khi cơ quan nhà nước hành xử theo cách tổ chức cung cấp dịch vụ công, người dân sẽ có cơ hội so sánh giá cả, thái độ phục vụ, chất lượng dịch vụ công với khu vực tư, từ đó có thái độ ủng hộ hay tẩy chay dịch vụ công. Do đó, công chức không còn cơ hội làm việc một cách tùy tiện, hành chính, quan liêu, cửa quyền, hách dịch. Thêm nữa, chủ trương xã hội hóa càng nhiều càng tốt các dịch vụ công sẽ đặt công chức nhà nước vào môi trường cạnh tranh, buộc mỗi người phải nỗ lực làm việc mới được xã hội chấp nhận. Việc triển khai dịch vụ công trực tuyến đã trở thành cầu nối tin cậy, thiết thực và hiệu quả giữa cơ quan Nhà nước với người dân, doanh nghiệp, góp phần quan trọng vào quá trình hiện

đại hóa thủ tục hành chính, đổi mới phương thức chỉ đạo, điều hành theo hướng Chính phủ không giấy tờ và là một trong những giải pháp quan trọng phát triển Chính phủ điện tử tại Việt Nam.

Thứ hai, yêu cầu về ngoại ngữ, chuyên môn nghiệp vụ và năng lực tự chủ, tự chịu trách nhiệm, dám đổi mới để thích nghi với xu hướng hội nhập và đẩy nhanh quá trình đổi mới công nghệ. Lào Cai với vị trí cửa ngõ biên giới phía Bắc, là “cầu nối” giữa Việt Nam với vùng Tây Nam - Trung Quốc và các nước trong khối ASEAN, trong chiến lược phát triển KT-XH Lào Cai đã nêu rõ: Đến năm 2030 Lào Cai trở thành tỉnh phát triển của vùng Trung du và Miền núi phía Bắc. Muốn vậy, KT-XH tỉnh Lào Cai phải phát triển; khai thác, phát huy tiềm năng, lợi thế cho phát triển, trong đó phát triển công nghiệp là nền tảng quan trọng; phát triển thương mại - du lịch, dịch vụ là đột phá; phát triển nông, lâm nghiệp và xây dựng nông thôn mới là trọng tâm. Để đạt được mục tiêu trên, tỉnh phải có đội ngũ nhân lực, trong đó có nhân lực QLNN về kinh tế sử dụng thành thạo tiếng Anh trong giao tiếp, phải nắm chắc kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ để chủ động, linh hoạt, tự tin trong giải quyết công việc, thích ứng nhanh với nhu cầu luôn biến động từ thực tế. Nói tóm lại, phải quốc tế hóa, văn hóa và tự chủ hóa đội ngũ nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh thì Lào Cai mới có thể giữ vững được vị trí trong khu vực cũng như đạt được các mục tiêu đã đặt ra.

Thứ ba, yêu cầu về phát triển đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực, phục vụ chính cho các ngành, lĩnh vực trọng tâm, mũi nhọn của tỉnh. Thời gian qua, mặc dù công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực tại tỉnh Lào Cai đã có nhiều kết quả đáng khích lệ; nhưng nhìn chung chất lượng nguồn nhân lực còn thấp. Vì vậy, giai đoạn tới cần tập trung lựa chọn mô hình đào tạo nguồn nhân lực phù hợp, kết hợp giữa đào tạo thực nghiệm tại chỗ và đào tạo nâng cao tại các cơ sở giáo dục gắn với thực hành tại các cơ sở sản xuất,... Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên thông qua việc thường xuyên cập nhật kiến thức, phương pháp, kỹ năng giảng

dạy, ngoại ngữ, tin học. Chú trọng đào tạo lại đội ngũ cán bộ cấp xã, huyện, tỉnh với các nội dung xác định chuẩn kiến thức chuyên môn cho cán bộ; xây dựng chương trình đào tạo, các khóa tập huấn đào tạo kiến thức về hợp tác xã, nông thôn mới, kiến thức khởi nghiệp, thị trường, kỹ năng giải quyết vấn đề, kiến thức về ứng phó với thiên tai, dịch bệnh, lũ lụt... Đào tạo nghề cho người lao động,...

Thứ tư, yêu cầu về công tác giảm nghèo, xác định đây là nhiệm vụ chính trị trọng yếu, được ưu tiên đầu tư, thực hiện đồng bộ. Tỉnh Lào Cai xác định công tác giảm nghèo là nhiệm vụ trọng tâm của cả hệ thống chính trị. Trong mỗi giai đoạn, tỉnh đều phân tích, đánh giá kỹ về thực trạng, nguyên nhân nghèo, xác định “lỗi” nghèo, từ đó đưa ra các giải pháp chỉ đạo thực hiện công tác giảm nghèo hiệu quả tại các địa phương. Giai đoạn 2021-2025, tỉnh Lào Cai đặt mục tiêu phấn đấu giảm tỷ lệ hộ nghèo bình quân từ 3-5%/năm trở lên theo chuẩn nghèo tiếp cận đa chiều, trong đó tỷ lệ hộ nghèo trên địa bàn các huyện nghèo, xã nghèo giảm từ 6%/năm trở lên. Tỷ lệ hộ nghèo dân tộc thiểu số giảm từ 3%/năm trở lên. Giảm hộ cận nghèo hàng năm từ 2.000 hộ trở lên. Đến năm 2024, huyện Bảo Thắng và thành phố Lào Cai cơ bản không còn hộ nghèo; Đến năm 2025 huyện Bắc Hà thoát khỏi huyện nghèo. Tuy nhiên, việc áp dụng chuẩn nghèo mới trong giai đoạn 2021 - 2025 sẽ khiến công tác giảm nghèo nhanh và bền vững của tỉnh gặp nhiều khó khăn, thách thức. Vì vậy, tỉnh phải chủ động xây dựng các đề án, chương trình phát triển kinh tế - xã hội để phục vụ cho công tác giảm nghèo, cùng với đó xây dựng các cơ chế, chính sách nguồn lực cho công tác giảm nghèo bền vững; đặc biệt gắn trách nhiệm của người đứng đầu từ tỉnh đến xã đối với nhiệm vụ giảm nghèo.

Thứ năm, yêu cầu về công tác giải quyết việc làm gắn với xóa đói giảm nghèo và thực hiện chương trình, dự án phát triển kinh tế - xã hội đạt hiệu quả thiết thực. Trước bài toán về giải quyết việc làm để xóa đói giảm nghèo theo hướng bền vững thì tỉnh Lào Cai cần có nhiều giải pháp để tuyên truyền,

kết nối dịch vụ việc làm. Trước tiên, tiếp tục từng bước hình thành và phát triển Hệ thống Trung tâm giới thiệu việc làm, đáp ứng nhu cầu của người lao động và sử dụng lao động. Tập trung giải quyết việc làm bền vững cho người lao động, trọng tâm là lao động khu vực nông thôn và các xã có tỷ lệ hộ nghèo cao, xã biên giới; chuyển dịch cơ cấu lao động, nâng cao năng suất lao động và thu nhập, giảm nghèo bền vững. Đảm bảo 100% lao động có nhu cầu tìm việc làm đều được tiếp cận các thông tin tuyển dụng lao động của doanh nghiệp, các dịch vụ tư vấn giới thiệu việc làm. Xây dựng, phát triển các mô hình kinh tế hiệu quả, sản xuất an toàn phù hợp với từng địa phương nhằm tạo việc làm tốt, thu nhập ổn định cho người lao động, qua đó đẩy mạnh công tác xóa đói giảm nghèo. Khuyến khích các hình thức phát triển sản xuất kinh doanh tạo việc làm mới cho người lao động; đảm bảo phát triển thị trường lành mạnh, ổn định, tạo ra nhiều việc làm tại chỗ cho người lao động của tỉnh. Xây dựng, ban hành chính sách đặc thù của tỉnh thu hút doanh nghiệp ngoài tỉnh, đặc biệt là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp lớn vào đầu tư hoạt động sản xuất, kinh doanh tại Lào Cai, nhằm thu hút tạo thêm nhiều việc làm cho lao động tỉnh Lào Cai. Chủ động kêu gọi hợp tác, gắn kết công tác đào tạo, lao động - việc làm cho người lao động của địa phương với các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân trong và ngoài tỉnh.

Thứ sáu, yêu cầu về phát triển văn hóa phải luôn gắn với phát triển kinh tế - xã hội. Với mục tiêu xây dựng văn hóa, con người Lào Cai phát triển toàn diện, phù hợp với xu thế thời đại, yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và những tác động to lớn với kinh tế, xã hội và con người của thiên tai, dịch bệnh, khủng hoảng,... Như vậy cần xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh trong các lĩnh vực của đời sống xã hội; bảo tồn và phát huy các di sản văn hóa, phát triển văn hóa các dân tộc thiểu số tạo thành nguồn lực quan trọng góp phần phát triển kinh tế du lịch, một ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh; tăng cường đầu tư cho phát triển văn hóa, trong đó tập trung ưu tiên phát triển một số ngành công nghiệp văn hóa có tiềm năng, lợi

thể của tỉnh; ban hành cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, huy động nguồn lực để phát triển văn hóa, con người Lào Cai. Đồng thời cần tiếp tục nâng cao nhận thức, đẩy mạnh tuyên truyền về phát triển văn hóa; hoàn thiện thể chế, chính sách phát triển văn hóa; xây dựng con người Lào Cai phát triển toàn diện; xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh tạo động lực phát triển kinh tế, xã hội và hội nhập quốc tế; tạo đột phá phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật.

Thứ bảy, yêu cầu về thực hiện tốt chính sách dân tộc: Nhận thức tầm quan trọng của việc phát triển kinh tế xã hội khu vực vùng đồng bào DTTS trong tổng thể chiến lược phát triển của tỉnh thời kỳ mới, Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh khóa XVI nhiệm kỳ 2020 - 2025 của Lào cai đã xác định nội dung ưu tiên đầu tiên trong 9 nhóm nhiệm vụ toàn diện và 7 nhiệm vụ trọng tâm là "tập trung ưu tiên phát triển các vùng còn nhiều khó khăn, huyện nghèo, xã nghèo, biên giới, đồng bào DTTS", "thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, giảm nghèo bền vững, bảo đảm an sinh xã hội, nâng cao chất lượng cuộc sống nhân dân". Chú trọng thực hiện tốt các chính sách dân tộc tới từng người dân là người DTTS.

4.1.3. Phương hướng phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Lào Cai giai đoạn đến năm 2030

Đảng ta cho rằng, muốn nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước, quản lý kinh tế, xã hội *“phải có một đội ngũ cán bộ giỏi, có năng lực, có kinh nghiệm, có phẩm chất chính trị và đạo đức cách mạng. Cán bộ quản lý hành chính nhà nước đều phải là những người hiểu biết nguyên tắc và chế độ quản lý hành chính, hiểu biết pháp luật, hiểu biết chuyên môn”* (Văn kiện Đảng toàn tập, 2006). Nghĩa là ngay từ rất sớm của sự nghiệp đổi mới, Đảng ta đã xác định rõ cần đào tạo, bồi dưỡng một cách toàn diện cho đội ngũ cán bộ, công chức QLNN nói chung, QLNN về kinh tế nói riêng. Cụ thể tại Lào Cai, một trong những nhiệm vụ mà Nghị quyết Đại hội Đại biểu lần thứ XVI của Đảng bộ tỉnh Lào Cai đặt ra cho giai đoạn 2020 - 2025 là *"Xây dựng đội ngũ cán bộ*

có cơ cấu hợp lý, có chất lượng, có phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Tạo môi trường thuận lợi, điều kiện tốt nhất để cán bộ phát huy năng lực, sở trường, dám nghĩ, dám làm, đổi mới sáng tạo và cống hiến. Thực hiện tốt công tác quy hoạch, đào tạo, đánh giá, phân loại nhằm sàng lọc, đưa ra khỏi bộ máy những cán bộ, công chức, viên chức không đủ phẩm chất đạo đức, năng lực, trình độ công tác; bổ sung cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất, năng lực, uy tín đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ". Từ quan điểm và định hướng của Đảng các cấp và từ kết quả đánh giá thực tế về thực trạng phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai giai đoạn 2011 - 2021, trong giai đoạn 2021 - 2030, để thúc đẩy phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai cần tập trung vào một số phương hướng chủ đạo sau:

1) Phát triển đảm bảo số lượng công chức cho phù hợp với khối lượng công việc nhằm giảm tải cho nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Quy mô kinh tế của tỉnh ngày một tăng, tổng GRDP của tỉnh từ 14.764 tỷ đồng (theo giá hiện hành) năm 2011 đến nay 2021 đã là 62.703 tỷ đồng, quy mô kinh tế tăng 4,5 lần; số lượng các hoạt động kinh tế, chủ thể kinh tế cũng tăng sẽ kéo theo các hoạt động quản lý kinh tế cũng tăng. Trong khi tổng biên chế quản lý kinh tế cấp tỉnh trong giai đoạn 2011 - 2021 lại giảm 4,4%. Do đó, trong giai đoạn tới cần tập trung tăng hơn về số lượng biên chế phục vụ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh, cụ thể là tăng biên chế cho 6 đơn vị liên quan đến quản lý kinh tế đó là Văn phòng UBND tỉnh, Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Tài chính, Sở Công Thương, Sở Nông nghiệp và PTNT, Sở Tài nguyên và Môi trường.

2) Tập trung nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh đang có hiện nay (lấy chất lượng làm trọng)

Hiện nay, trong tổng số 280 công chức đang thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh đã hoàn thành khá tốt nhiệm vụ, kết quả là nền kinh tế của tỉnh đã đạt được nhiều thành quả. Tuy nhiên, trong số 280 công

chức này đang phải làm việc quá tải; một số trong số đó đang có sự chán việc hoặc giảm động lực làm việc do chưa có chính sách thỏa đáng, chính sách chưa đủ bù đắp được hao phí sức lực, thời gian của họ; một số làm việc chưa hiệu quả do thiếu kiến thức chuyên môn hoặc bố trí công việc chưa phù hợp với năng lực, sở trường. Vì thế, trong giai đoạn tới cần tập trung các hoạt động để nâng cao chất lượng số lượng công chức hiện có thông qua công tác đào tạo, cải thiện môi trường làm việc, nâng cao chính sách đãi ngộ. Nhưng cũng đồng thời, xử lý nghiêm những hành động cơ hội, tư lợi để xiết chặt kỷ cương, xây dựng đội ngũ nhân lực đồng tâm, nhất trí tận tụy.

3) Nhanh chóng đổi mới cơ cấu nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh cho phù hợp và đáp ứng tốt với xu hướng phát triển kinh tế của tỉnh

Chiến lược phát triển tỉnh Lào Cai đến năm 2030 đã định hướng xây dựng trở thành tỉnh có trình độ phát triển cao ở khu vực Tây Bắc, có cơ cấu kinh tế hiện đại, có khả năng hội nhập cao, năng động và thích ứng với phát triển nền kinh tế tri thức, trong đó nhấn mạnh chủ trương ưu tiên phát triển các ngành có hàm lượng chất xám cao, giá trị gia tăng lớn, có ý nghĩa thúc đẩy quá trình hình thành và phát triển kinh tế tri thức, các ngành phân phối, dịch vụ chất lượng cao, có sức cạnh tranh để chủ động tham gia chuỗi giá trị toàn cầu. Để thích ứng với quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế đó, đội ngũ nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai phải có cơ cấu hợp lý về trình độ chuyên môn, về độ tuổi,... nhằm chủ động quản lý kinh tế, đồng thời chủ động, tích cực trong thay thế, kế cận các đội ngũ quản lý đi trước. Những định hướng chuyển dịch cơ cấu nhân lực phải phù hợp với các nhiệm vụ có tính đột phá trong thời kỳ này, đó là: Tăng trưởng nhanh, hoàn thành mục tiêu CNH, HĐH tạo tiền đề cho phát triển mạnh hơn theo chiều sâu, tăng nhanh chất lượng và hiệu quả phát triển. Đội ngũ nhân lực sẽ được ưu tiên chuẩn bị để quản lý theo mô hình chính quyền đô thị, trong đó chú trọng các chuyên môn về quản lý

hệ thống kết cấu hạ tầng đô thị hiện đại; quản lý các lĩnh vực dịch vụ chất lượng cao về y tế, giáo dục, khoa học, tài chính, văn hóa,...; ưu tiên cán bộ trẻ, được đào tạo cơ bản, toàn diện, có đầy đủ năng lực chuyên môn chính và năng lực bổ trợ; ưu tiên đào tạo nhân lực quản lý chuyên nghiệp, nhất là nhân lực làm công tác cán bộ.

4) Tập trung vào các hoạt động phát triển nhân lực, nhất là hoạt động tuyển chọn, sử dụng, đãi ngộ để có được nhân lực mới chất lượng vượt trội từng bước thay thế dần cho nhân lực hiện nay

Nội dung của công tác cán bộ gồm các khâu cơ bản từ lập kế hoạch đến tuyển chọn, sử dụng, đãi ngộ, đánh giá. Mỗi khâu đều có vai trò quan trọng và các khâu có mối quan hệ bổ sung cho nhau. Vì thế đổi mới công tác cán bộ phải được tiến hành đồng bộ mới có hiệu quả cao. Đồng thời, cần đi sâu hoàn thiện từng khâu một cách hợp lý. Quy hoạch nhân lực phải được đổi mới theo hướng khoa học và thực chất, thực sự gắn quy hoạch với sử dụng. Phải coi quy hoạch nhân lực là công việc thường xuyên của đơn vị. Đối tượng quy hoạch phải mở rộng ra tất cả các chức danh trong bộ máy QLNN về kinh tế. Phải lấy quy hoạch làm căn cứ đào tạo bồi dưỡng, phát triển nhân lực. Quy hoạch nhân lực phải thực sự gắn kết với các khâu khác trong công tác cán bộ, nhất là khâu đánh giá nhân lực.

4.2. GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH Ở LÀO CAI

4.2.1. Tăng cường sự quan tâm của Lãnh đạo và bản thân công chức thực hiện chức năng quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

4.2.1.1. Tăng cường sự quan tâm của Lãnh đạo các cấp

Nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh là yếu tố then chốt, có ý nghĩa quyết định đối với sự phát triển KT - XH của tỉnh Lào Cai. Phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh phải đảm bảo đủ số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý đảm bảo đủ nhu cầu nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh trong các lĩnh

vực, ngành. Để làm được việc này rất cần sự quan tâm của Lãnh đạo tỉnh, Lãnh đạo 5 Sở có liên quan nhiều đến lĩnh vực kinh tế và Văn phòng UBND.

Thời gian qua, sự quan tâm, chỉ đạo của các cấp Lãnh đạo đối với phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai đã khá tốt. Tuy nhiên, vẫn còn một số lãnh đạo chưa thực sự quan tâm. Vì thế, trong giai đoạn tới, Tỉnh ủy, UBND tỉnh cần tăng cường hoạt động nâng cao nhận thức cho Lãnh đạo cơ quan, đơn vị về vị trí, vai trò và các hoạt động phát triển nhân lực. Cụ thể:

1) Nội dung nâng cao: Làm cho lãnh đạo các cấp của tỉnh nhận thức rõ hơn về vai trò, vị trí và sự cần thiết của phát triển nhân lực và các quan điểm trong phát triển nhân lực của tỉnh. Một số quan điểm cần được quán triệt như: Phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh dựa trên cơ sở vừa sử dụng hiệu quả nhân lực hiện có, thu hút nhân tài, tăng cường giáo dục - đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh. Phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh phải gắn liền với đổi mới giáo dục và đào tạo, đảm bảo chất lượng đội ngũ nhân lực. Vị trí làm việc là một động lực thúc đẩy cán bộ, công chức, viên chức và người lao động vận dụng được khả năng trí tuệ của mình vào công việc mà mình đang đảm nhiệm.

2) Hình thức thực hiện: Để nâng cao nhận thức của Lãnh đạo các cấp, Tỉnh ủy cần ban hành một Nghị quyết để thể hiện quan điểm, định hướng của tỉnh về phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh giai đoạn đến năm 2030; đồng thời tổ chức một số lớp tập huấn tuyên truyền và làm rõ các định hướng, quan điểm và chính sách của tỉnh về công tác cán bộ và nhân lực quản lý nhà nước cấp tỉnh.

4.2.1.2. Đối với bản thân công chức

Hiện nay, phần lớn nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai đã yên tâm công tác và phấn đấu trong quá trình làm việc. Tuy nhiên, vẫn có một bộ phận không yên tâm gắn bó với nghề và không có ý chí vươn lên.

Theo kết quả phỏng vấn, có 37,3% công chức cho rằng trong cơ quan vẫn thỉnh thoảng có công chức không yên tâm gắn bó với nghề và 43,5% cho rằng có một số công chức làm việc nhưng không có ý chí vươn lên, thậm chí có khoảng 6% cho rằng hiện tượng này là thường xuyên xảy ra.

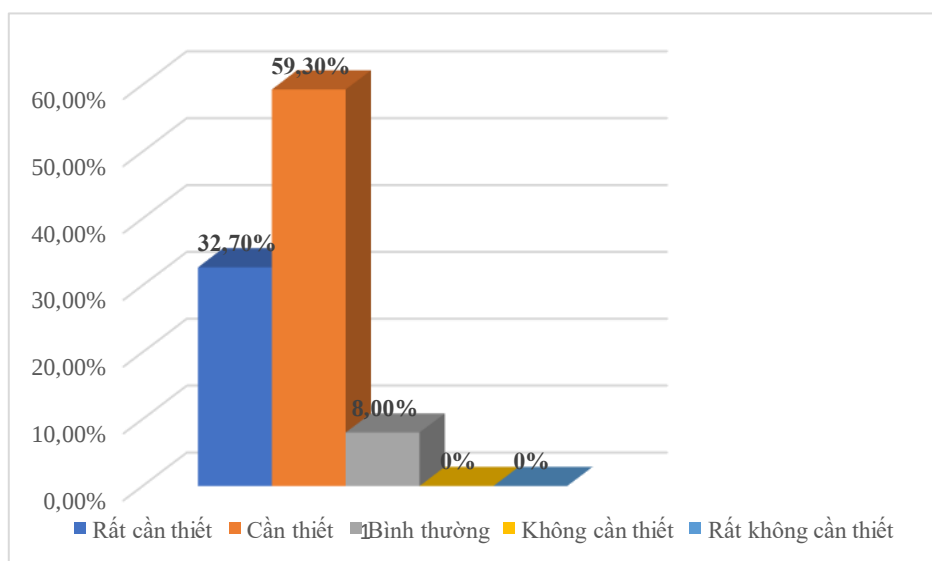
Để khắc phục được vấn đề này, ngoài việc thực hiện các giải pháp kinh tế (như đề xuất ở các giải pháp sau), tỉnh cần thực hiện tốt hơn việc tuyên truyền, động viên, đặc biệt là tổ chức các lớp học nâng cao nhận thức, kiến thức chuyên môn cho công chức, viên chức trong thời gian tới. Đồng thời, bản thân công chức cũng cần phấn đấu, nỗ lực nhiều hơn trong công việc. Khi được sự quan tâm, động viên và tham gia các lớp học nâng cao kiến thức, nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh sẽ có thêm động lực làm việc, động lực sáng tạo, tìm hiểu cái mới, phát huy khả năng học hỏi, tìm tòi trong công việc từ đó sẽ yên tâm gắn bó với nghề nghiệp, có thêm ý chí vươn lên trong công tác.

4.2.2. Nâng cao hiệu quả công tác quy hoạch phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Giai đoạn 2011 - 2020, công tác quy hoạch cán bộ, trong đó có quy hoạch phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh được Tỉnh ủy, UBND tỉnh Lào Cai xác định là nội dung trọng yếu và thực hiện đạt nhiều kết quả đáng nghi nhận. Điều này được thể hiện thông qua Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Lào Cai giai đoạn 2011 - 2020 và các quy hoạch, kế hoạch phát triển nhân lực khác. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện, công tác quy hoạch phát triển nhân lực đang thể hiện một số hạn chế như một số nội dung quy hoạch chưa sát với đặc điểm của khu vực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh; việc tổ chức thực hiện quy hoạch của một số đơn vị còn mang tính hình thức, khép kín, chưa mở; tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ đưa vào quy hoạch chưa cao; bố trí công việc đôi lúc không dựa vào quy hoạch.

Chính vì thế, công tác quy hoạch đội ngũ nhân lực quản lý nhà nước về

kinh tế cần phải được nâng cao hiệu quả hơn. Chính bản thân công chức của 6 Sở và tương đương có liên quan nhiều đến lĩnh vực kinh tế của tỉnh cũng cho rằng cần phải nâng cao hiệu công tác quy hoạch nhân lực. Có tới 59,3% cán bộ được hỏi cho rằng việc nâng cao hiệu quả công tác quy hoạch đối với đội ngũ nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế là "Cần thiết", đặc biệt có 32,7% cho là "Rất cần thiết" (Biểu đồ 4.1).



Biểu đồ 4. 1. Đánh giá của người trả lời về giải pháp nâng cao hiệu quả công tác quy hoạch đối với đội ngũ nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS năm 2021

Để góp phần phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh, tỉnh Lào Cai cần đổi mới, nâng cao hiệu quả công tác quy hoạch nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh. Để làm được việc này, tỉnh Lào Cai cần thực hiện một số nội dung sau:

- Đánh giá đầy đủ hiện trạng phát triển nhân lực về số lượng, chất lượng, trong đó xác định rõ những điểm mạnh và yếu kém so với nhu cầu phát triển nhân lực của tỉnh.
- Xác định rõ nhiệm vụ và khối lượng công việc trong phạm vi quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh trong giai đoạn tới. Để xác định rõ nhiệm vụ và khối lượng công việc, các đơn vị cần phải căn cứ vào định hướng, nội dung

của Quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Lào Cai giai đoạn 2021 - 2030 tầm nhìn đến năm 2050; Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm và hàng năm của tỉnh, cũng như những thành tựu và hạn chế trong quản lý, điều hành kinh tế giai đoạn trước (giai đoạn 2011 - 2020).

- Nên xây dựng một quy hoạch riêng về phát triển nhân lực quản lý nhà nước cấp tỉnh, bao gồm cả quy hoạch cán bộ lãnh đạo cho các đơn vị cấp tỉnh (các sở và tương đương). Trong đó, có nội dung quy hoạch cho nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế, trọng tâm là cho 3 Sở thuộc khối kinh tế tổng hợp (Sở Kế hoạch và Đầu tư; Sở Tài chính, Văn phòng UBND tỉnh) và 3 Sở thuộc khối kinh tế ngành (Sở Công Thương, Sở Nông nghiệp và PTNT, Sở Tài nguyên và Môi trường).

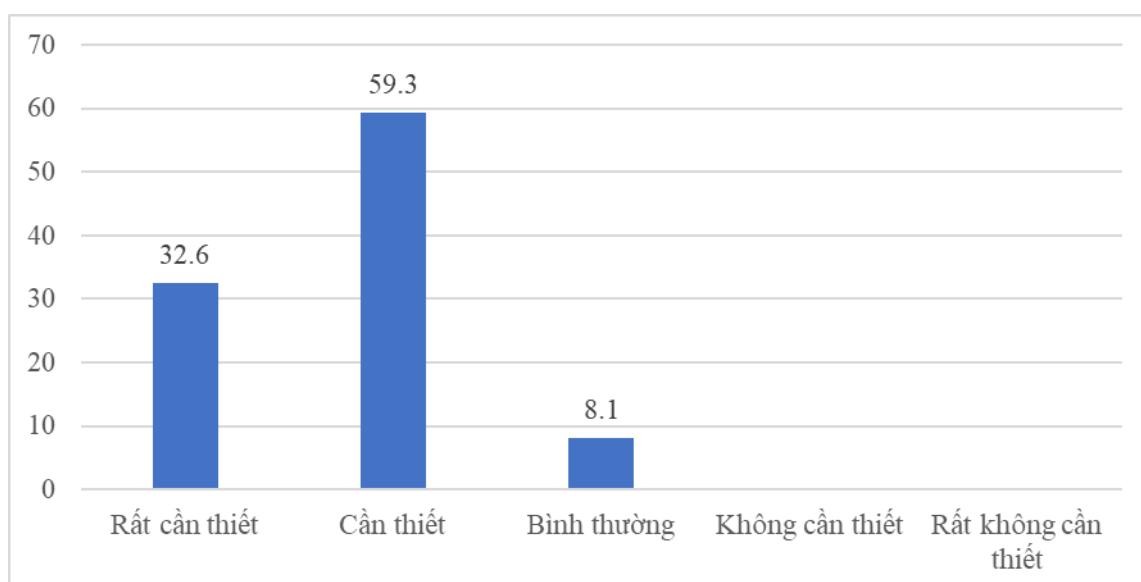
- Nội dung quy hoạch cần làm rõ: Số vị trí việc làm của từng đơn vị; nhu cầu về số lượng nhân lực của từng vị trí việc làm và của toàn thể đơn vị; làm rõ điều kiện về chất lượng của từng người theo từng vị trí việc làm (trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, cơ cấu tuổi,...).

- Trong quy hoạch nên ưu tiên đưa một số cán bộ trẻ, được đào tạo cơ bản, có trình độ năng lực quy hoạch vào các vị trí chủ chốt để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển tạo nguồn cán bộ kế cận lâu dài; đồng thời, tăng tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số vào quy hoạch cấp uỷ, cán bộ lãnh đạo quản lý về kinh tế.

4.2.3. Đổi mới công tác tuyển dụng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế

Nguồn tuyển dụng đầu vào là yếu tố có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng của nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh. Tuyển dụng được đúng người, đúng ngành, đúng chuyên môn sẽ làm cho việc bố trí và sử dụng nhân lực hiệu quả hơn. Thực tế, công tác tuyển dụng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh (công chức của các Sở và tương đương) chưa hiệu quả vì việc lựa chọn được người giỏi, người có năng lực công tác còn hạn chế. Theo kết quả khảo sát cho thấy, chỉ có 57,8% công chức được hỏi cho rằng việc lựa

chọn được người giỏi, người có năng lực thông qua công tác tuyển dụng như hiện nay là hiệu quả và rất hiệu quả; như vậy số còn lại 42,2% cho rằng chỉ ở mức bình thường hoặc không hiệu quả. Nguyên nhân là do một phần công tác xây dựng kế hoạch tuyển dụng chưa tốt, tiêu chí tuyển dụng có phần chưa rõ ràng, chưa khoa học; mức độ công khai và cạnh tranh còn hạn chế. Chính vì thế, công tác tuyển dụng đội ngũ nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai cần phải đổi mới để nâng cao hiệu quả hơn. Qua phản ánh của công chức được điều tra cho thấy, có tới 59,3% cho rằng việc đổi mới nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng là cần thiết, thậm chí có tới 32,6% cho là rất cần thiết (Biểu đồ 4.2).



Biểu đồ 4. 2. Đánh giá của người trả lời về giải pháp đổi mới công tác tuyển dụng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Để góp phần phát triển tốt hơn nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh, trong giai đoạn tới, kiến nghị tỉnh Lào Cai đổi mới nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng nhân lực quản lý nhà nước cấp tỉnh theo hướng sau:

1) *Xác định rõ vị trí việc làm của từng đơn vị:* Trên cơ sở chức năng và nhiệm vụ của từng đơn vị, phải xây dựng được hệ thống danh mục vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức của từng đơn vị làm cơ sở cho việc tuyển chọn

và sau này là đánh giá kết quả thực hiện công việc của cán bộ, công chức.

2) *Lập kế hoạch tuyển dụng*: Kế hoạch tuyển dụng cần được xây dựng một cách cẩn thận, phải được tổng hợp nhu cầu từ dưới lên để gắn với yêu cầu nhiệm vụ của từng ngành, từng đơn vị. Kế hoạch tuyển dụng cần được công khai minh bạch trong thời gian dài để cho đơn vị có nhu cầu tuyển dụng và các ứng viên biết, chuẩn bị.

3) *Tiêu chuẩn và đối tượng tuyển dụng*: Tiêu chí và điều kiện tuyển dụng cần được xây dựng rõ ràng, khoa học cho từng vị trí việc làm theo cả hình thức thi tuyển và hình thức xét tuyển. Khi xây dựng tiêu chí tuyển dụng, ngoài việc xây dựng các tiêu chí đảm bảo yêu cầu của Bộ Nội vụ (nặng về bằng cấp), tỉnh cần xây dựng thêm các tiêu chí đặc thù địa phương để lựa chọn được người phù hợp; cần có tiêu chí để thu hút, ưu tiên hơn cho cán bộ quản lý kinh tế cấp huyện vì họ có kinh nghiệm thực tiễn ở tuyến huyện và tuyến xã. Tiêu chí tuyển dụng phải được xây dựng và công khai, hướng tới sử dụng ổn định lâu dài để minh bạch, tránh việc xây dựng tiêu chí theo hướng có lợi cho đối tượng quen biết trong từng đợt tuyển dụng.

Các cơ quan QLNN về kinh tế ở Tỉnh cần phải tiến hành xây dựng bản mô tả công việc và bản tiêu chuẩn công việc là cơ sở cho việc tuyển chọn, đào tạo, bố trí, sử dụng và đánh giá kết quả thực hiện công việc của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động. Đa dạng hóa nguồn tuyển dụng, không bỏ qua cơ hội tuyển chọn được những ứng viên tốt nhất.

4) *Hình thức tuyển dụng*: Hiện nay có hai hình thức tuyển dụng là thi tuyển và xét tuyển thì nên ưu tiên cho hình thức thi tuyển. Khi thi tuyển cần ứng dụng tối đa công nghệ tin học vào thi tuyển. Việc ứng dụng công nghệ tin học vào thi tuyển công chức sẽ đảm bảo được nguyên tắc cạnh tranh khách quan, công bằng, minh bạch, thực tài và hạn chế được tiêu cực trong thi cử. Trong thi tuyển, cần đặt trọng số nặng hơn cho hình thức thi vấn đáp (phỏng vấn); bởi vì hoạt động công vụ của công chức bao gồm cả các kỹ năng giao tiếp, ứng xử giữa công chức với công chức

cùng và khác cấp hành chính, giữa công chức với nhân dân, tổ chức. Do vậy, thông qua phỏng vấn mới có thể nhận biết, lựa chọn được ứng viên có phẩm chất, năng lực, kỹ năng thực sự trong quan hệ giao tiếp, ứng xử phù hợp nhất cho vị trí việc làm cụ thể cần tuyển dụng.

5) *Thông báo, tổ chức tuyển dụng*: cần được thông báo kế hoạch tuyển dụng công khai trong thời gian dài và rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng nhằm thu hút sự quan tâm của nhiều đối tượng kể cả đối tượng ở ngoài tỉnh, tránh trường hợp quá chú tâm vào nhân lực tại địa phương.

4.2.4. Đổi mới công tác sắp xếp, bố trí sử dụng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế

Công tác bố trí, sắp xếp sử dụng nhân lực là công cụ tạo rất hiệu quả trong phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh. Trong thời gian vừa qua, tỉnh Lào Cai sử dụng khá hiệu quả công cụ này, từ đó hình thành được bộ máy với sự phù hợp nhất định về số lượng nhân lực theo vị trí việc làm. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện vẫn còn một số bất cập như tình trạng phân công nhân lực chưa đúng chuyên môn, sở trường vẫn thỉnh thoảng xảy ra (42,8% công chức được phỏng vấn nhận định có hiện tượng này); việc luân chuyển cán bộ còn khó khăn, chưa thực sự hiệu quả; việc sắp xếp, bố trí nhân lực còn chưa cân đối về giới và về dân tộc. Vì thế, trong giai đoạn tới tỉnh cần đổi mới công tác sắp xếp, bố trí sử dụng nhân lực. Việc làm này cũng được đa số công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước khối kinh tế cấp tỉnh đồng thuận. Cụ thể, theo kết quả điều tra, có tới 52,7% số người được hỏi cho rằng việc đổi mới công tác sắp xếp, bố trí sử dụng đội ngũ nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh là "Cần thiết"; thậm chí có tới 36,0% cho rằng việc làm này là "Rất cần thiết"; chỉ có 11,3% cho rằng việc này là "Bình thường" (làm cũng được mà không làm cũng được).



Biểu đồ 4. 3. Đánh giá của người trả lời về giải pháp đổi mới công tác bố trí, sử dụng, bổ nhiệm đội ngũ nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Để góp phần thúc đẩy phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai trong giai đoạn tới tỉnh cần đổi mới công tác sắp xếp, bố trí sử dụng nhân lực một cách hiệu quả hơn. Để đổi mới công tác này, tỉnh nên lưu ý và thực hiện một số nội dung sau:

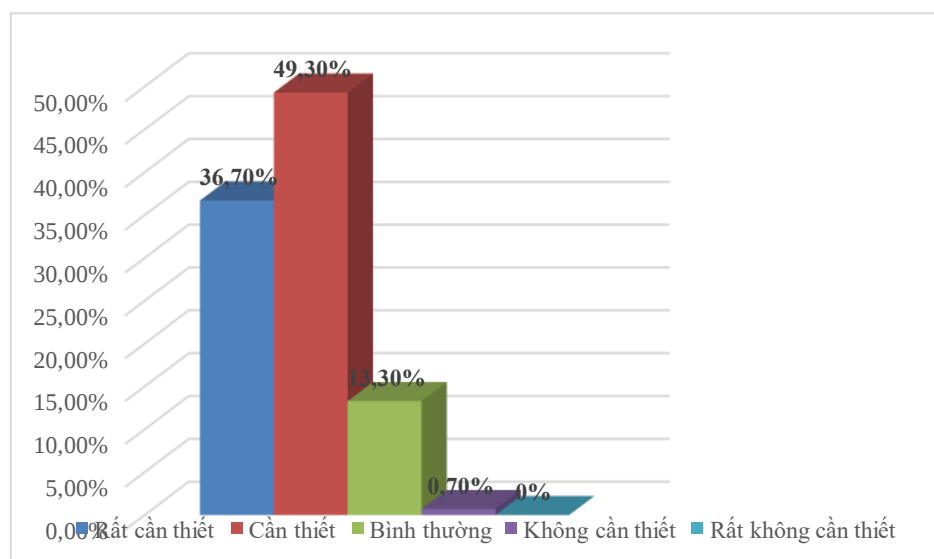
- Phải xem xét, đánh giá trình độ chuyên môn của đội ngũ nhân lực, xem những người nào phù hợp với những công việc gì, từ đó bố trí đảm bảo “đúng người, đúng việc”. Việc bố trí nhân lực cho các bộ phận của cơ quan phải căn cứ vào tình hình thực tế về công việc, trách nhiệm của bộ phận đó. Phải bố trí sao cho khối lượng công việc mà mỗi cá nhân đảm đương phù hợp với khả năng thực tế của họ. Trên cơ sở đánh giá trình độ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động thì cần mạnh dạn giao công việc cũng như quyền hạn và trách nhiệm cho công chức và viên chức để họ có thể độc lập tự chủ trong công việc.

- Sắp xếp, bố trí nhân lực phải tính đến sự phù hợp về cơ cấu giới và thành phần dân tộc cho phù hợp với đặc điểm địa phương, để từ đó phát huy được lợi thế và tính đặc trưng của tỉnh.

- Chủ động xây dựng kế hoạch luân chuyển ngắn hạn và dài hạn, phải thực sự gắn với quy hoạch, có tính khả thi và đặc biệt cần sự quyết tâm cao của các cấp lãnh đạo trong việc triển khai. Việc luân chuyển nhân lực cần xây dựng đề án, kế hoạch thực hiện và cách làm thận trọng, coi trọng công tác tư tưởng đối với nhân lực được luân chuyển, giải quyết tốt mối quan hệ giữa nhân lực về luân chuyển nhân lực để đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ. Việc luân chuyển cán bộ đã góp phần tích cực vào việc đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh trong thực tiễn, tạo điều kiện để nhân lực trẻ trưởng thành và phát triển.

4.2.5. Quan tâm, đầu tư vào công tác đào tạo, bồi dưỡng cho nhân lực

Đất nước ngày càng đổi mới và phát triển, đòi hỏi cần có đội ngũ nhân lực cao, có đủ năng lực và trình độ đáp ứng được chất lượng nhân lực.



Biểu đồ 4. 4. Đánh giá của người trả lời về giải pháp quan tâm, đầu tư vào công tác đào tạo, bồi dưỡng cho nhân lực

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Công tác đào tạo bồi dưỡng nhân lực QLNN, trong đó có nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai thời gian qua đã đạt được những kết quả bước đầu, đáp ứng được đòi hỏi, yêu cầu công việc đặt ra. Tuy nhiên, thực tế hoạt động đào tạo và bồi dưỡng cho nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp

tỉnh ở Lào Cai còn gặp phải một số khó khăn, một số hoạt động đào tạo bồi dưỡng vẫn còn mang nặng tính hình thức. Vì thế, trong giai đoạn tới Lào Cai cần đổi mới nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng. Đánh giá về giải pháp quan tâm, đầu tư vào công tác đào tạo, bồi dưỡng cho nhân lực được đa số người trả lời cho rằng là "Cần thiết" chiếm 49,3% và "Rất cần thiết" chiếm 36,7% (Biểu đồ 4.4).

Để góp phần thúc đẩy phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cho nhân lực cần được quan tâm nhiều hơn. Để nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, tỉnh nên lưu ý một số nội dung sau:

1) Thứ nhất, đối với hoạt động đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ

- Hình thức đào tạo ưu tiên: Hiện nay có 2 hình thức đào tạo được tỉnh Lào Cai áp dụng nhiều đó là cử đi học (đại học, thạc sĩ và tiến sĩ) ở các cơ sở đào tạo trong nước và cử đi học ở các cơ sở đào tạo ở nước ngoài. Hiện nay, hình thức cử đi học ở các cơ sở đào tạo trong nước được công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh đánh giá là hiệu quả hơn. Vì thế, trong giai đoạn tới tỉnh nên tiếp tục phát huy hình thức này.

- Đối tượng và nội dung ưu tiên: Hiện nay vẫn còn một bộ phận công chức chưa có bằng đại học (chiếm khoảng 3,8%) và 68,5% mới có bằng đại học. Vì thế, trong giai đoạn tới tỉnh nên ưu tiên cho hai nhóm đối tượng này được đi học nâng cao trình độ, từ chưa có trình đại học sẽ học để đạt trình độ đại học, từ đại học lên thạc sĩ. Trong đó, ưu tiên cho những người tham gia các khóa đào tạo có liên quan đến quản lý kinh tế, kinh tế phát triển.

2) Thứ hai, đối với hoạt động bồi dưỡng

- Hình thức bồi dưỡng ưu tiên: Tạo điều kiện để cho các đối tượng công chức tham gia đầy đủ các hình thức đào tạo theo quy định của Trung ương như đào tạo nâng ngạch công chức, đào tạo lý luận chính trị. Bên cạnh đó, tỉnh nên tập trung vào một số hình thức được cho là phù hợp, có hiệu quả

để đầu tư chuyên sâu. Theo kết quả đánh giá, trong số 4 hình thức đào tạo, bồi dưỡng đang được tỉnh tổ chức hiện nay thì hình thức mời giảng viên, chuyên gia về tỉnh giảng nói chuyện chuyên đề được công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh đánh giá là phù hợp, có hiệu quả. Hình thức này được đánh giá là hiệu quả bởi vì học viên không phải đi lại nhiều làm mất thời gian, kinh phí; tính thời sự, tính mới luôn được cập nhật; nội dung thông tin chuyên sâu sát thực tiễn; tính tương tác giữa học viên và chuyên gia tốt; một năm có thể triển khai được nhiều lớp với nhiều nội dung khác nhau.

- Đối tượng và nội dung bồi dưỡng ưu tiên: Hình thức đào tạo theo quy định của Trung ương như đào tạo nâng ngạch công chức, đào tạo lý luận chính trị thì thực hiện theo quy định của Trung ương. Còn đối với hình thức mời giảng viên, chuyên gia về nói chuyện chuyên đề thì nên chia làm 2 nhóm đối tượng, đó là nhóm công chức giữ chức vụ lãnh đạo và nhóm chuyên viên. Từ 2 nhóm này sẽ bố trí chủ đề và nội dung khác nhau, ở từng mức độ khác nhau. Nội dung của các lớp nói chuyện chuyên đề cần tập trung vào 2 vấn đề lớn đó là: (i) khuôn khổ, chính sách pháp luật có liên quan đến kinh tế. Chủ đề này sẽ trang bị cho công chức tỉnh nắm chắc nội dung và kinh nghiệm tổ chức triển khai chính sách, pháp luật về kinh tế; (ii) kinh nghiệm quản lý kinh tế và các mô hình kinh tế tiêu biểu. Nội dung này sẽ cung cấp cho công chức tỉnh Lào Cai những bài học, những cách làm kinh tế hay ở các địa phương.

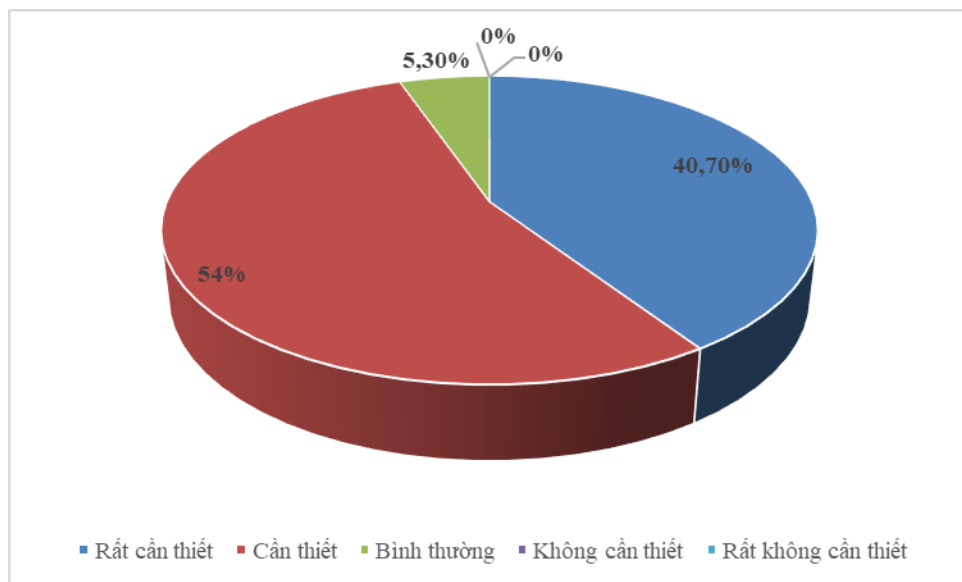
4.2.6. Thực hiện tốt hơn công cụ tạo động lực phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Công tác quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo và bồi dưỡng có làm tốt đến đâu mà thiếu động lực làm việc thì người lao động nói chung, nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai nói riêng đều không đam mê công việc, không muốn làm việc hết mình. Vì thế, việc tạo động lực làm việc cho nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh là rất quan trọng; khi có động lực công chức, chuyên viên sẽ đam mê làm việc và cống hiến nhiều hơn cho

công việc, từ đó hiệu quả quản lý nhà nước về kinh tế sẽ cao hơn. Trong giai đoạn vừa qua, tỉnh Lào Cai đã sử dụng một số công cụ tạo động lực, nó đã phát huy được hiệu quả. Tuy nhiên, trong từng động lực đều có những hạn chế, bất cập. Vì thế, trong giai đoạn tới, tỉnh Lào Cai nên tập trung vào một số vấn đề sau cho từng công cụ tạo động lực:

1) Điều kiện và môi trường thực thi công vụ

Hiện nay điều kiện thực thi công vụ ở Lào Cai đã có nhiều đổi mới, nhất là từ khi tỉnh chuyển trụ sở làm việc của một số Sở, ngành sang vị trí xây dựng mới. Các quy chế làm việc đã được hình thành nên môi trường làm việc đã được đổi mới hơn. Môi trường làm việc công bằng, dân chủ, văn minh thì nhân lực làm việc hiệu quả, có chất lượng hơn. Tuy nhiên, môi trường và điều kiện làm việc như hiện nay vẫn còn những hạn chế cần phải cải thiện. Vì thế, có tới 54% công chức được hỏi cho rằng rằng xây dựng điều kiện làm việc và môi trường làm việc tốt là "Cần thiết", thậm chí có tới 40,7% cho là "Rất cần thiết" (Biểu đồ 4.5).



Biểu đồ 4. 5. Đánh giá của người trả lời về giải pháp xây dựng môi trường làm việc tốt

Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS

Để tạo động lực làm việc cho nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp

tỉnh ở Lào Cai trong giai đoạn tới, công cụ tạo động lực thông qua môi trường làm việc và điều kiện làm việc cần điều chỉnh như sau: Thứ nhất, về điều kiện làm việc: Hiện nay, khá nhiều trụ sở làm việc của công chức đã được xây dựng mới nhưng các điều kiện làm việc khác như trang thiết bị trong các phòng làm việc, phương tiện đi thi hành công vụ còn hạn chế. Vì thế, kiến nghị tỉnh đầu tư chiều sâu cho những hạng mục này. Điều kiện làm việc càng hiện đại thì năng suất lao động càng tăng. Nguồn kinh phí có thể lấy từ ngân sách tỉnh hoặc từ tiền bán đấu giá một số trụ sở làm việc cũ đang để hoang hiện nay (vì một số cơ quan chuyển trụ sở mới đang để lại trụ sở cũ mà chưa đưa vào sử dụng). Thứ hai, về môi trường làm việc: Tỉnh nên xây dựng môi trường làm việc bình đẳng, công bằng về cơ hội thăng tiến, môi trường văn hóa công sở lành mạnh ở trong từng cơ quan, công sở; phải tạo điều kiện và môi trường thuận lợi nhất để nuôi dưỡng, chăm sóc, bồi đắp, phát triển và hoàn thiện các năng lực và phẩm chất của cán bộ, công chức. Có như vậy, cán bộ, công chức mới yên tâm hiến dâng tất cả trí tuệ, tài năng của mình cho sự nghiệp phát triển chung của tỉnh. Cùng với đó, xây dựng các quy chuẩn mang tính nội bộ về cách thức phối hợp, làm việc trong từng cơ quan; phát động phong trào thi đua xây dựng văn hóa công sở; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát để phát hiện sớm những biểu hiện tiêu cực trong nội bộ.

2) Cơ hội thăng tiến

Chế độ điều động và đề bạt cán bộ, công chức, viên chức cần thực hiện trên cơ sở công khai, khách quan và vô tư. Việc điều động nhân sự đòi hỏi phải đưa đúng người về đúng nơi có nhu cầu, bao gồm cả các cán bộ lãnh đạo và các chuyên viên quản lý hành chính, chuyên viên khoa học - kỹ thuật. Song song với chế độ điều động cần có chế độ đề bạt hợp lý (cả về chức vụ lẫn lương bổng, phúc lợi) để khuyến khích và tạo niềm tin cho những người được điều động để họ phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ được giao.

3) Về chính sách tiền lương và phụ cấp

Tiền lương và phụ cấp là nguồn thu nhập chính của nhân lực quản lý

nhà nước về kinh tế cấp tỉnh hiện nay và phụ thuộc rất nhiều vào các quy định của Trung ương. Vì thế, trong phạm vi của tỉnh, tỉnh nên quan tâm đặc biệt đến vấn đề này. Trong giai đoạn tới, tỉnh nên: Tạo điều kiện để công chức, chuyên viên sớm đảm bảo các tiêu chuẩn để nâng bậc lương sớm hoặc đúng theo quy định của pháp luật về lương; bố trí đủ nguồn lực để thực hiện đúng và đủ quy định của pháp luật về phụ cấp.

4) Về chế độ đãi ngộ và khen thưởng

Kinh nghiệm của một số quốc gia phát triển cho thấy hầu hết các quốc gia phát triển Trung Quốc, Nhật Bản, Hoa Kỳ luôn chú trọng, quan tâm đến các chính sách đãi ngộ và khen thưởng (tôn vinh) nhân lực tham gia cống hiến trong quá trình thực thi công vụ. Thực tế, điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội của tỉnh Lào Cai đang làm cho tỉnh khá khó khăn trong việc thu hút nhân lực có trình độ cao về làm việc, khó có thể cạnh tranh được với các doanh nghiệp, công ty, tập đoàn trong và nước ngoài hoặc ngay với các cơ quan ở các Trung tâm kinh tế - chính trị - xã hội lớn như Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh, bởi mặt bằng thu nhập ở các địa phương này cao hơn Lào Cai rất nhiều. Vì thế, trong giai đoạn tới, kiến nghị tỉnh tập trung nhiều hơn cho chế độ đãi ngộ và khen thưởng, tạo nên sự khác biệt vượt trội so với các tỉnh khác. Cụ thể là nên mở rộng đối tượng được đãi ngộ nhất là với cán bộ trẻ, có tài năng, có thành tích trong công việc, đặc biệt là cán bộ có trình độ ở nơi khác về tỉnh làm việc (hiện nay mới chỉ có công chức, viên chức làm tại Trung tâm phục vụ hành chính công của tỉnh được hưởng chính sách đãi ngộ); tăng mức đãi ngộ. Hiện nay mức đãi ngộ chỉ là 1 triệu đồng/người/tháng, vì thế có thể tăng lên 2 triệu/người/tháng; bố trí nhà và phương tiện đi lại cho các chuyên gia, người có trình độ.

Bên cạnh đó, Tỉnh cần quan tâm sửa đổi, bổ sung, ban hành mới một số chính sách về chế độ trợ cấp đối với cán bộ, công chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng; chính sách thu hút người có trình độ tiến sĩ về công tác tại các cơ quan quản lý nhà nước của tỉnh và người có trình độ thạc sĩ trở lên công tác ở

các huyện nghèo, miền núi; chính sách khen thưởng đối với công chức hành chính nhà nước ở cấp tỉnh hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; chính sách thu hút người dân tộc thiểu số có trình độ đại học trở lên vào công tác tại các cơ quan quản lý nhà nước.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Luận án đã hệ thống hóa những lý luận về phát triển nhân lực QLNN về kinh tế nói chung và khái quát được mục tiêu, cách tiếp cận, khung phân tích về phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh.

Luận án phân tích thực trạng phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai qua việc đánh giá thực trạng phát triển dưới 3 góc nhìn là phát triển về số lượng, nâng cao chất lượng và chuyển dịch cơ cấu theo hướng hợp lý; đồng thời làm rõ được các hoạt động phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh mà Lào Cai đã sử dụng. Qua đánh giá nhận thấy, nhân lực hiện nay tương đối đủ về số lượng; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng được yêu cầu công việc, cơ cấu nhân lực khá hợp lý; tỉnh đã sử dụng khá đa dạng và tương đối hiệu quả các hoạt động phát triển nhân lực như công tác quy hoạch nhân lực, tuyển dụng nhân lực, sắp xếp và đào tạo trong quá trình sử dụng nhân lực, đồng thời sử dụng hài hòa một số công cụ tạo động lực làm việc cho công chức đó là chính sách tiền lương, thưởng, cũng như đãi ngộ.

Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đạt được, thực trạng phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai vẫn có những hạn chế nhất định trong trình độ QLNN, kỹ năng lao động, thể lực và văn hoá lao động công nghiệp; thêm vào đó, việc khai thác và sử dụng số lao động đã qua đào tạo, có trình độ còn chưa hiệu quả ở một số đơn vị. Nguyên nhân của những hạn chế này chủ yếu xuất phát từ 6 nguyên nhân như do chính sách của Trung ương quá cứng nhắc, tỉnh có muốn điều chỉnh cho phù hợp cũng không thể làm được; sự quan tâm của lãnh đạo tỉnh và trưởng các đơn vị sử dụng nhân lực có lúc chưa tốt; bản thân của một bộ phận công chức chưa thực sự nỗ lực hết mình vì công việc; điều kiện kinh tế - xã hội của Lào Cai còn khó khăn nên tỉnh chưa thực hiện tốt được các công cụ tạo động lực cho người lao động,

cũng như chưa hấp dẫn thu hút nhân lực trình độ cao, nhất là nhân lực từ Trung ương và các tỉnh lân cận về làm việc.

Trong bối cảnh mới cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 cùng với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học - công nghệ, xã hội thông tin, kinh tế tri thức đòi hỏi đội ngũ nhân lực QLNN về kinh tế cần có tinh thần đổi mới sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; nâng cao sự hiểu biết về KHCN, nhất là IT; nâng cao trình độ ngoại ngữ, nhất là tiếng Anh, tiếng Trung Quốc. Xuất phát từ những chủ trương, quan điểm đổi mới của Đảng và Nhà nước và để khắc phục những hạn chế trong phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai tác giả đã đề xuất một số giải pháp như: Nâng cao sự quan tâm của Lãnh đạo tỉnh và Lãnh đạo các đơn vị sử dụng lao động; đổi mới công tác tuyển dụng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế, nâng cao hiệu quả công tác quy hoạch đối với đội ngũ nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế; tăng cường hiệu quả các công cụ tạo động lực cho công chức đang làm việc như cải thiện môi trường làm việc, tăng chế độ đãi ngộ, tiền phụ cấp.

2. Một số hạn chế về nội dung của luận án

Nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai là khá rộng, trong khi nội dung luận án mới tập trung được nhân lực trong khối hành pháp; chưa nghiên cứu được nguồn nhân lực có liên quan đến quản lý nhà nước về kinh tế trong khối lập pháp và tư pháp. Nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai được chia làm hai khối, một khối là công chức thực hiện nhiệm vụ tham mưu thực hiện quản lý nhà nước về kinh tế, một khối là viên chức thực hiện nhiệm vụ là giúp việc cho quản lý nhà nước về kinh tế. Trong khi, nội dung luận án chỉ tập trung nghiên cứu khối công chức.

3. Kiến nghị hướng nghiên cứu tiếp theo

Khi nghiên cứu về nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai, các nghiên cứu tiếp theo nên tập trung nghiên cứu nhân lực có liên quan đến quản lý nhà nước về kinh tế ở khối hành pháp và tư pháp hoặc nghiên cứu

khởi viên chức giúp việc cho quản lý nhà nước về kinh tế. Việc thực hiện sự báo về nguồn nhân lực QLNN về kinh tế ở cấp tỉnh là hết sức cần thiết và quan trọng trong việc hoạch định các chính sách liên quan để thực hiện phát triển nguồn nhân lực cốt yếu của mỗi tỉnh/thành phố. Do vậy, đây không chỉ là khuyến nghị đối với các nghiên cứu trong tương lai về chủ đề này tại Việt Nam, mà còn là một khuyến nghị cần được lưu tâm và thực hiện trong thực tiễn quá trình phát triển nhân lực QLNN về kinh tế nói riêng và nhân lực trong hệ thống công của các địa phương trên cả nước, trong đó có tỉnh Lào Cai.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Đặng Nguyên Anh (2014), *Tái cấu trúc nguồn nhân lực - Chìa khóa để Việt Nam phát triển nhanh và bền vững*, Tạp chí Xã hội học số 4 (128), Hà Nội.
2. Mạc Tiến Anh (2010), *Phát triển nhân lực kỹ thuật đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa đất nước*, Tạp chí Lao động và Xã hội, Số 24, Quý III, 2010.
3. Ban chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ (2013), *Năng lực, hiệu quả, hiệu lực quản lý hành chính nhà nước: Thực trạng, nguyên nhân và giải pháp*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
4. Lê Quốc Bang (2019), *Quản lý nhà nước về kinh tế biển của tỉnh Thanh Hóa*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Học viện Chính trị Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội.
5. Cao Khoa Bằng (2013), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa thủ đô*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
6. *Bộ máy quản lý nhà nước về kinh tế Việt Nam* (2014), xem tại: <https://hcma1.hcma.vn/daotao/pages/khoa-kinh-te.aspx?CateID=212&ItemID=15414>, truy cập ngày 14/04/2021.
7. Bộ Kế hoạch và đầu tư (2011), *Báo cáo tổng hợp Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020*, tháng 7, Hà Nội.
8. Bộ Y tế (2014), *Quyết định số 1613/BYT-QĐ của Bộ Y tế về Tiêu chuẩn phân loại sức khỏe để khám tuyển, khám định kỳ cho người lao động*, Hà Nội.
9. Trần Xuân Cầu (2012), *Giáo trình Kinh tế Nguồn nhân lực*, NXB. Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
10. Hoàng Văn Châu (2009), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho hội nhập kinh tế - vấn đề cấp bách sau khủng hoảng*, Tạp chí

Kinh tế Đối ngoại, Số 38 (10/2009).

11. Nguyễn Khắc Chinh (2016), *Phát triển đội ngũ nhân lực quản lý nhà nước tại quận Nam Từ Liêm – Thành phố Hà Nội*, Luận văn Thạc sĩ Quản lý Kinh tế, Đại học Kinh tế, ĐHQGHN.
12. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2014), *Nghị định số 24/2014/NĐ-CP ngày 04 tháng 04 năm 2014, Quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, Hà Nội*.
13. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2014), *Nghị định số 24/2014/NĐ-CP ngày 04 tháng 04 năm 2014- Quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, Hà Nội*.
14. Lê Chung (2020), *Ninh Bình đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu hội nhập*, xem tại: <http://tinhuyninhbinh.vn/X%C3%A2y-d%E1%BB%B1ng-%C4%90%E1%BA%A3ng/ninh-binh-day-manh-phat-trien-nguon-nhan-luc-dap-15495>, truy cập ngày 5/5/2021.
15. Trần Thanh Cương (2017), *Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp thành phố ở Hà Nội*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
16. Hoàng Thị Thanh Dung (2013), *Một số giải pháp phát triển nhân lực thúc đẩy phát triển Kinh tế xã hội tỉnh Nam Định đến năm 2020*, Luận văn Thạc sĩ, Đại học Bách khoa Hà Nội.
17. Phạm Việt Dũng (2012), “Quản lý và sử dụng nguồn nhân lực - kinh nghiệm của các nước phát triển”, *Tạp chí cộng sản* ra ngày 27/9, Hà Nội.
18. Nguyễn Hữu Dũng (2003), *Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người ở Việt Nam*, NXB Lao động - xã hội, Hà Nội.
19. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2011.
20. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện đại hội toàn quốc lần thứ*

XIII, NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội, Tr. 203.

21. Lê Thị Hồng Điệp (2010), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế.
22. Lê Thị Hồng Điệp (2009), *Kinh nghiệm trọng dụng nhân tài để hình thành nền kinh tế tri thức của một số quốc gia châu Á và những gợi ý cho Việt Nam*, Tạp chí khoa học, (25), Tr. 54-61.
23. Nguyễn Văn Điền (2011), *Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho nền kinh tế tri thức Việt Nam*, Hội thảo khoa học: Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao - nhu cầu cấp bách thành phố Hồ Chí Minh, TP. Hồ Chí Minh, tháng 9.
24. Nguyễn Văn Đông (2015), *Đội ngũ cán bộ chủ chốt về kinh tế cấp tỉnh ở Hòa Bình trong thời kỳ hội nhập quốc tế*, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
25. Trần Khánh Đức (2010), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, NXB. Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
26. Nguyễn Văn Điền, Nguyễn Ngọc Quân (2004), *Giáo trình quản trị nhân lực*, NXB Lao động – Xã hội.
27. Thanh Hà, Đinh Hiếu (2018), *Lào Cai cần làm gì để nắm bắt cơ hội từ cuộc cách mạng công nghiệp 4.0*, xem tại: <https://skhcn.laocai.gov.vn/1241/27929/45453/264513/thong-tin-chung/hoi-nghi-chuyen-de-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-tinh-lao-cai-trong-thoi-ky-cach-mang-cong-nghiep-4->, truy cập: 01/10/2021.
28. Trần Thị Thái Hà và Trần Văn Hùng chủ biên (2013), *Đào tạo nhân lực trong giai đoạn hội nhập và phát triển kinh tế*, NXB. Thế giới, Hà Nội.
29. Nguyễn Thị Hạnh (2010), *Chính sách phát triển nhân lực khoa học công nghệ để xây dựng trường Đại học Công nghiệp Hà Nội*, Luận văn Thạc sĩ chuyên ngành quản lý Khoa học và Công nghệ, trường ĐH KHXH & NV, ĐHQGHN, Hà Nội.
30. Nguyễn Thị Mai Hương (2016), *Quản lý Nhà nước về kinh tế đối với các tổ chức phi chính phủ nước ngoài trên địa bàn tỉnh Phú Thọ*, Luận văn Thạc sĩ chuyên ngành Quản lý kinh tế, Trường Đại học Kinh tế và

Quản trị Kinh doanh, Đại học Thái Nguyên.

31. Công thông tin điện tử tỉnh Lào Cai (2019), *Lào Cai ứng dụng CNTT mạnh mẽ để trở thành điểm du lịch quốc gia*
32. Nghị quyết Đại hội Đại biểu lần thứ XVI, nhiệm kỳ 2020 – 2025 Đảng bộ tỉnh Lào Cai (2020).
33. Hứa Thị Kiều Hoa (2018), *Nguồn nhân lực Thái Nguyên: Tiềm năng phát triển và cơ hội đầu tư*, xem tại: <https://tuyengiaothainguyen.org.vn/vi/dien-dan-trao-doi/Dien-dan/nguon-nhan-luc-thai-nguyen-tiem-nang-phat-trien-va-co-hoi-dau-tu-14.html>, truy cập ngày 5/5/2021.
34. Đinh Việt Hòa (2009), *Phát triển nguồn vốn nhân lực – Chiến lược tối ưu của nhà lãnh đạo*, Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, Kinh tế và Kinh doanh, Số 25 (2009) 150-158.
35. Cẩm Chí Hoàng, Trần Vĩnh Hoàng (2013), “Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở một số nước và bài học kinh nghiệm”, *Báo Phát triển và Hội nhập*.
36. Phạm Thị Thanh Hiền (2012), *Giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Hòa Bình*.
37. Vũ Thị Hiền (2018), *Quản lý nhà nước đối với hoạt động du lịch trên địa bàn thành phố Lào Cai*, Luận văn Thạc sĩ Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội.
38. Nguyễn Thị Hiệp (2015), *Phát triển nguồn nhân lực hành chính cấp xã tại huyện Đại Lộc, tỉnh Quảng Nam*, Luận văn Thạc sĩ kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
39. Lê Quang Hùng (2011), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở vùng kinh tế trọng điểm miền Trung*, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Viện Chiến lược và phát triển, Bộ Kế hoạch và Đầu tư.
40. Nguyễn Duy Hùng, Vũ Văn Phúc (2012), *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
41. Vũ Văn Hùng (2019), *Nghiên cứu khám phá các nhân tố tác động đến*

- hiệu quả quản lý nhà nước về kinh tế ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế*, Tạp chí Khoa học Thương mại, số 129/2019.
42. Vũ Văn Hùng, Nguyễn Thị Linh Hương (2013) *Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực nông thôn của Hàn Quốc*, Tạp chí Kinh tế và Dự báo.
 43. Tống Mạnh Hùng a (2018), *Mỹ là một trong những quốc gia đầu tiên luật hóa các chính sách phát triển nguồn nhân lực tài năng*, xem tại: <http://m.tainangviet.vn/my-la-mot-trong-nhung-quoc-gia-dau-tien-luat-hoa-cac-chinh-sach-phat-trien-nguon-nhan-luc-tai-nang-dar2170/>, truy cập ngày 16/04/2021.
 44. Tống Mạnh Hùng (2018), *Nhật Bản chú trọng chiến lược phát triển nguồn nhân lực tài năng trong lãnh đạo quản lý*, xem tại: <http://m.tainangviet.vn/nhat-ban-chu-trong-chien-luoc-phat-trien-nguon-nhan-luc-tai-nang-trong-lanh-dao-quan-ly-dar2195/>, truy cập ngày 16/04/2021.
 45. Võ Xuân Hoài (2020), *Phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Viện nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương, Hà Nội.
 46. Đặng Xuân Hoan (2015), *Phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2015 – 2020*, Tạp chí Quản lý Nhà nước, Số 229 (2/2015).
 47. Nguyễn Quốc Khánh (2011), *Thấu hiểu từng người trong tổ chức*, NXB. Tài chính, Hà Nội.
 48. Phạm Đăng Khoa (2016), *Quản lý Giáo dục hướng nghiệp ở trường trung học phổ thông theo định hướng phát triển năng lực thành phố Hồ Chí Minh*, Luận án Tiến sĩ ngành Quản lý Giáo dục, trường Đại học Giáo dục, ĐHQGHN, Hà Nội.
 49. Vũ Thành Long (2013), *Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Quảng Ninh từ nay đến năm 2020*, Luận án Thạc sĩ Quản trị Kinh doanh, trường Đại học Bách khoa Hà Nội, Hà Nội.
 50. Lê Thị Mỹ Linh (2009), *Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế*, Luận

án Tiến sĩ kinh tế.

51. Nguyễn Tiến Linh (2016), *Nâng cao chất lượng nhân lực quản lý nhà nước của quận Long Biên, thành phố Hà Nội*, Luận văn Thạc sĩ Kinh tế Chính trị, Đại học Kinh tế, ĐHQGHN.
52. Bùi Duy Liệu (2014), *Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Ninh Bình*.
53. Nguyễn Lộc (2010), *Những vấn đề lý luận cơ bản về phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam*, Đề tài khoa học B2006-37-02TĐ, Hà Nội.
54. Vũ Thị Phương Mai (2007), *Thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Lao động - xã hội số tháng 1, Hà Nội.
55. Nguyễn Thị Mai (2020), *Hệ thống các cơ quan nhà nước quản lý kinh tế ở Việt Nam*.
56. Phạm Văn Mọi (2010), *Giải pháp phát triển nhân lực khoa học và công nghệ ở Hải Phòng phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
57. Vũ Đức Minh (2004), *Một số giải pháp nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp du lịch nhà nước trên địa bàn thành phố Hà Nội trong tiến trình hội nhập khu vực và thế giới*, Luận án tiến sĩ kinh tế.
58. Phạm Thị Tuyết Minh (2014), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở thành phố Ninh Bình*, Luận văn Thạc sĩ Kinh tế Chính trị, Đại học Kinh tế, ĐHQGHN.
59. Phạm Thị Nga, Phạm Thị Thu Hương (2021), *Ứng dụng công nghệ thông tin trong phát triển du lịch tỉnh Lào Cai*, Hội thảo quốc tế: Phát triển kinh tế và kinh doanh bền vững trong điều kiện toàn cầu hóa, Tr. 370.
60. Tuyết Nga (2021), *Hội nghị chuyên đề: “Phát triển kinh tế xã hội tỉnh Lào Cai trong thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0”: Tầm nhìn và giải pháp*, Cổng thông tin điện tử tỉnh Lào Cai, Sở Khoa học và Công nghệ,
xem
tại:
<https://skhcn.laocai.gov.vn/1241/27929/45453/264513/thong-tin->

chung/hoi-nghi-chuyen-de-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-tinh-lao-cai-trong-thoi-ky-cach-mang-cong-nghiep-4-, xem tại: 01/10/2021.

61. Phạm Thành Nghị (2009), *Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực ở những quốc gia và vùng lãnh thổ Đông Á*, Tạp chí Nghiên cứu con người, số 2/2009), Hà Nội.
62. *Nghị định số 24/2014/NĐ-CP về quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương.*
63. Nguyễn Bá Ngọc (2015), *Các giải pháp nâng cao chất lượng lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao nhằm đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế theo hướng CNH, HĐH*, Đề tài thuộc Chương trình trọng điểm cấp Nhà nước KX.01/11-15 do Viện Khoa học Lao động và Xã hội chủ nhiệm.
64. Nguyễn Bảo Ngọc (2012), *Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam- Thực trạng và giải pháp.*
65. Nguyễn Thảo Nguyên (2016), *Tăng cường quản lý Nhà nước về kinh tế trong sử dụng tài nguyên đất tại huyện Phú Lương, tỉnh Thái Nguyên*, Luận văn Thạc sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh, Đại học Thái Nguyên.
66. *Nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực* (2014), xem tại: <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/tu-dien-mo/item/788-nguon-nhan-luc-va-phat-trien-nguon-nhan-luc.html>, truy cập ngày 15/04/2021.
67. *Nhân lực và vai trò của nhân lực* (2019), xem tại: <https://giaiphaptinhhoa.com/nhan-luc-la-gi-vai-tro-cua-nguon-nhan-luc-voi-doanh-nghiep>, truy cập ngày 16/04/2021.
68. Trần Thị Nhung và Nguyễn Duy Dũng đồng chủ biên (2005), *Phát triển nguồn nhân lực trong các công ty Nhật Bản hiện nay*, NXB Lao động - xã hội, Hà Nội.
69. *Nghị quyết 11/2020/NQ-HĐND về ban hành Quy định chính sách thu hút, đãi ngộ, hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực tỉnh Lào Cai, giai đoạn 2021 – 2025.*

70. Cao Phong (2010), *Trung Quốc trở thành cường quốc kinh tế thứ hai thế giới*, xem tại: <https://www.vietnamplus.vn/trung-quoc-thanh-cuong-quoc-kinh-te-thu-2-the-gioi/58594.vnp>, truy cập ngày 16/04/2021.
71. Hà Việt Phong (2016), *Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ở huyện Yên Lập, tỉnh Phú Thọ*, Luận văn thạc sĩ, trường Đại học Lâm Nghiệp Việt Nam
72. Nguyễn Thị Minh Phước (2011), “Kinh nghiệm của Trung Quốc về phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực” (Đại học Hải Phòng) - Theo tapchicongsan.org.vn 16/9/2011.
73. Hoàng Thị Thúy Phương (2020), *Các giải pháp phát triển nhân lực cho ngành đóng tàu khu vực Hải Phòng*, Đại học Hàng hải Việt Nam, Hải Phòng.
74. Nguyễn Thị Thu Phương (2009), *Phát triển nhân lực, nhân tài - lựa chọn của Trung Quốc trong chiến lược phát triển bền vững*, Tạp chí Nghiên cứu Đông Bắc Á (Số 3/2009), Hà Nội.
75. Nguyễn Thị Thu Phương (2009), *Chiến lược nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay và một số kinh nghiệm đối với Việt Nam*, Đề tài khoa học-Viện Khoa học xã hội Việt Nam.
76. Nguyễn Văn Phúc, Mai Thu Hồng (2012), *Khai thác và phát triển tài nguyên nhân lực Việt Nam*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
77. *Phát triển nguồn nhân lực*, xem tại: http://www.cmard2.edu.vn/index.php?option=com_content&view=article&id=685:phat-trin-ngun-nhan-lc&catid=131:p&Itemid=331&lang=vi, truy cập ngày 14/04/2021.
78. Lê Đăng Quang (2012), *Phân tích và đề xuất các giải pháp đảm bảo phát triển nhân lực công nghệ thông tin cho tỉnh Tuyên Quang đến năm 2020*, Luận văn Thạc sĩ chuyên ngành Quản trị Kinh doanh, trường Đại học Bách khoa Hà Nội, Hà Nội.
79. Nguyễn Bắc Sơn (2005), *Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức quản lý nhà nước đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất*

nước, Luận án tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế quốc dân Hà Nội, Hà Nội.

80. Sở Công thương tỉnh Lào Cai (2020), *Báo cáo số lượng, chất lượng cán bộ, công chức từ năm 2011 đến năm 2019*, Lào Cai.
81. Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Lào Cai (2020), *Báo cáo số lượng, chất lượng cán bộ, công chức từ năm 2011 đến năm 2019*, Lào Cai.
82. Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Lào Cai (2020), *Báo cáo số lượng, chất lượng cán bộ, công chức từ năm 2011 đến năm 2019*, Lào Cai.
83. Sở Tài chính tỉnh Lào Cai (2020), *Báo cáo số lượng, chất lượng cán bộ, công chức từ năm 2011 đến năm 2019*, Lào Cai.
84. Sở Tài nguyên - Môi trường tỉnh Lào Cai (2020), *Báo cáo số lượng, chất lượng cán bộ, công chức từ năm 2011 đến năm 2019*, Lào Cai.
85. Nguyễn Tử Hoài Sơn (2017), *Chất lượng nguồn nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Ninh Bình hiện nay*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện Chính trị Bộ quốc phòng, Hà Nội.
86. Nguyễn Hữu Tiệp (2010), *Giáo trình nguồn nhân lực*, NXB. Lao động - xã hội, Hà Nội.
87. Trần Đình Thảo (2017), *Xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Quảng Nam*, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
88. Trịnh Xuân Thắng (2014), *Kinh nghiệm đào tạo nhân lực của một số quốc gia trên thế giới và bài học tham khảo cho Việt Nam*, Tạp chí của Ban Tuyên giáo Trung ương.
89. Văn Tất Thu (2012), *Yêu cầu nâng cao chất lượng trình độ, năng lực đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý nhà nước trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế*, Kỷ yếu hội thảo khoa học “Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, do Tạp chí Cộng sản - Nhà xuất bản Chính trị quốc gia tổ chức tháng 8 tại Hà Nội.

90. Đinh Văn Toàn (2012), *Phát triển nguồn nhân lực Tập đoàn Điện lực Việt Nam đến năm 2015*, Luận án Tiến sỹ Kinh tế, Hà Nội.
91. Đỗ Hoàng Toàn và Mai Văn Bưu (2005), *Giáo trình Quản lý nhà nước về kinh tế*, NXB Lao động – Xã hội.
92. Tổng Cục thống kê (2021), *Thông báo cáo chỉ tình hình lao động, việc làm quý I/2021*, xem tại: <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/04/thong-bao-cao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-i-2021/>, truy cập ngày 01/10/2021.
93. Nguyễn Ngọc Tú (2012), *Nhân lực chất lượng cao của Việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế*, Luận án tiến sỹ kinh tế, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
94. Đoàn Anh Tuấn (2014), *Nâng cao chất lượng nhân lực của Tập đoàn dầu khí quốc gia Việt Nam trong giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sỹ kinh tế, Hà Nội.
95. Trần Anh Tuấn (2007), *Hoàn thiện thể chế quản lý công chức ở Việt Nam trong điều kiện phát triển và hội nhập quốc tế*, Luận án tiến sỹ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
96. Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sầm (2003), *Luận cứ Khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
97. Nhật Trương (2007), *Thực trạng và giải pháp để nâng cao hiệu quả của đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam*.
98. Vũ Xuân Tiến (2010), *Một số vấn đề đào tạo và phát triển nguồn nhân lực*, Tạp chí Khoa học Công nghệ, Đại học Đà Nẵng, Số 5 (40), 2010.
99. UBND tỉnh Lào Cai, *Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2016 - 2020 tỉnh Lào Cai, Phần Đánh giá tình hình thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2011 - 2015*, Lào Cai, tháng 7/2016.
100. UBND tỉnh Lào Cai, *Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2021 - 2025 tỉnh Lào Cai, Phần Đánh giá tình hình thực hiện kế*

hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2016 - 2020, Lào Cai, tháng 7/2020.

101. *Văn kiện Đảng toàn tập*, tập 47, Nxb CTQG, H.2006, tr.801, tr.804, tr.805, tr.805, tr.816-817.
102. *Văn kiện Đảng toàn tập*, tập 51, Nxb CTQG, H.2007, tr.127, tr.196, tr.197.
103. *Văn kiện Đảng toàn tập*, tập 55, Nxb CTQG-ST, H.2015, tr.342, tr.408-409, tr.409, tr.420, tr.499.
104. *Văn kiện Đảng toàn tập*, tập 60, Nxb CTQG-ST, H.2016, tr.283, tr.152, tr.155.
105. *Văn kiện Đảng toàn tập*, tập 65, Nxb CTQG-ST, H.2018, tr.221, tr.314, tr.315, tr.315, tr.315.
106. Văn phòng UBND tỉnh Lào Cai (2020), *Báo cáo số lượng, chất lượng cán bộ, công chức từ năm 2011 đến năm 2019*, Lào Cai.
107. Nguyễn Thị Vân (2018), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở một số quốc gia Đông Nam Á (Liên hệ với Việt Nam)*.
108. Viện Kinh tế Thế giới (2003), *Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo - Kinh nghiệm Đông Á*, NXB. Khoa học Xã hội, Hà Nội.
109. Vy Văn Vũ (2005), *Quy hoạch, đào tạo và sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức QLNN về kinh tế của tỉnh Đồng Nai*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
110. Nguyễn Hữu Vinh (2018), *Quản lý nhà nước về kinh tế cấp xã trên địa bàn huyện Hòa Thành, tỉnh Tây Ninh*, Luận án Thạc sĩ Quản lý Công, Học viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội.

Tiếng Anh

111. Alan Price (2007), “*Human Resource Management in a Business Context*”.
112. Bennis, W. G. & Nanus, *Leaders, HarperBusiness Essentials*, 2004.

113. Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2012). Research methods in education. In *Professional Development in Education* (6th ed., Vol. 38, Issue 3). Routledge.
114. John C. Maxwell (2008), *Phát triển kỹ năng lãnh đạo*, NXB. Tổng hợp, Tp. Hồ Chí Minh.
115. Jim Stewart, Graham Beave (2004), *Phát triển nhân lực trong các tổ chức quy mô nhỏ - nghiên cứu và thực tiễn*.
116. Jerry W. Gilley (2002), *Nguyên tắc của phát triển nguồn nhân lực* - Principles of Human Resource Development, Basic Books, 2nd edition.
117. E. Wayne Nafziger (1998), *The Economics of Developing Countries* (Kinh tế học của các nước đang phát triển), NXB. Thống kê.
118. Leonard Nadler (1984), *Cẩm nang về phát triển nguồn nhân lực*, Hà Nội.
119. Kristine Sydhagen - Peter Cunningham (2007), “Human Resource Development International”, *The Academy of Human Resource Development*, Volume 10, Number 2. June.
120. Nolwen Henaff, Jean Yves Martin (2001), *Labour, employment and human resources in Viet Nam*, World Publishing, Vietnam.
121. Smith Stephen - George J. Borjas (2003), Harvard University, *Labour Economics*, Published by Routledge, Thirth Edition.
122. Tony Royle, Brian Towers (2002), *Labour Relations in the global fast-food industry*, Published by Routledge.
123. Phan Thuy, Ellen Hansen and David Price (2001), International Labour Office. Geneva, *The public employment service in a changing labour market*, Printed and bound in Great Britain, First published.
124. E. Wayne Nafziger (1998), *The Economics of Developing Countries* (Kinh tế học của các nước đang phát triển), Nxb. Thống kê.
125. Michael P. Torado (1998), *Economics for a Third World* (Kinh tế

học cho thế giới thứ ba - Giới thiệu những nguyên tắc, vấn đề và chính sách về phát triển), Nxb. Giáo dục.

126. Stokey, Nancy; Robert Lucas and Edward Prescott (1989), *“Recursive Methods in Economic Dynamics”*, Harvard University Press.
127. Tony Grundy (1997), *Human resource management - strategic approach*, Long Range Planning, Volume 30, Issue 4, 8/1997.
128. Walter W. Mc Mahon (2000), *“Education and Development: Measuring the Social Benefits”*, Clarendon Press.
129. W.B. Werther, K. Davis (1996), *Human Resources and Personnel Management*.
130. Xiao Mingzheng (2008), *Cải cách hành chính dành cho các nước châu Á*, Trường Đại Học Bắc Kinh.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ

1. Hà Đức Minh (2021), “Kinh nghiệm phát triển nhân lực ở một số nước phát triển và gợi ý cho Việt Nam”, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, (Số 16), (06/2021), tr. 48-51, mã ISSN: 0866-7120.
2. Hà Đức Minh (2021), “Một số vấn đề lý luận về phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh”, *Tạp chí Kinh tế Châu Á – Thái Bình Dương*, (Số 589), (5/2021), tr. 91-93, mã ISSN: 0868-3808.
3. Hà Đức Minh (2022), "Một số hạn chế trong phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai", *Tạp chí Kinh tế Châu Á – Thái Bình Dương*, (Số 606), tr.100-102, mã ISSN: 0868-3808.
4. Hà Đức Minh (2022), Đề xuất mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, (Số 2), tr.85-88, mã ISSN: 1859-4972.
5. Hà Đức Minh (2022), Phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai: Thực trạng và giải pháp, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, (Số 3), tr.74-77, mã ISSN: 1859-4972.

PHỤ LỤC

PHIẾU THU THẬP THÔNG TIN

Xin chào Ông/Bà,

Chúng tôi đang thực hiện nghiên cứu “*Phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai*”. Để phục vụ cho mục đích nghiên cứu, chúng tôi tiến hành thu thập thông tin thông qua phiếu thu thập thông tin.

Trong đó những ý kiến, câu trả lời của Ông/Bà là nguồn thông tin quan trọng. Vì vậy, chúng tôi kính mong Ông/Bà sẽ tham gia trả lời. Những câu trả lời của Ông/Bà chỉ được sử dụng vào mục đích nghiên cứu, bảo đảm tính bí mật và không làm ảnh hưởng đến lợi ích của Ông/Bà (*Ông/Bà trả lời bằng cách đánh dấu X vào lựa chọn của mình!*)

Xin trân trọng cảm ơn Ông/Bà!

A. THÔNG TIN CHUNG

A1. Giới tính của Ông/Bà:

1. Nam	2. Nữ	3. Khác
--------	-------	---------

A2. Tuổi của Ông/Bà:.....

A3. Thâm niên công tác của Ông/Bà:.....

A4. Xin Ông/bà cho biết trình độ học vấn của mình:

STT	Khi được tiếp nhận công việc chính thức	Hiện nay
1	Tốt nghiệp trung học cơ sở	Tốt nghiệp trung học cơ sở
2	Tốt nghiệp trung học phổ thông	Tốt nghiệp trung học phổ thông
3	Trung cấp	Trung cấp
4	Cao đẳng	Cao đẳng
5	Đại học	Đại học
6	Thạc sĩ	Thạc sĩ

7	Tiến sĩ	Tiến sĩ
---	---------	---------

A5. Chức danh, chức vụ mà Ông/bà đang đảm nhận:

1	Lãnh đạo cơ quan (Giám đốc, phó Giám đốc hoặc tương đương)
2	Trưởng phòng, phó phòng (hoặc tương đương)
3	Chuyên viên hoặc tương đương

A6. Khi được tuyển dụng công chức, Ông/Bà thuộc diện nào sau đây:

1. Đã qua đào tạo (được tuyển dụng và bố trí công tác ngay)	2. Chưa qua đào tạo (vừa mới tốt nghiệp THPT được tuyển dụng và cử đi đào tạo)
---	--

A7. Hiện công việc của Ông/Bà đang đảm nhận có phù hợp với trình độ chuyên môn không?

1	Rất phù hợp
2	Phù hợp
3	Bình thường
4	Không phù hợp
5	Rất không phù hợp

B. NỘI DUNG

B1. Sự quan tâm của Ông/Bà về các vấn đề sau ở nơi làm việc (mỗi hàng ngang chọn 1 ý)

STT	Vấn đề	Rất quan tâm	Quan tâm	Bình thường	Không quan tâm	Rất không quan tâm

1	Chính sách tuyển dụng					
2	Điều kiện, môi trường làm việc					
3	Cơ hội thăng tiến					
4	Cơ hội đào tạo, học tập cho mọi đối tượng					
5	Chế độ đãi ngộ ban đầu					
6	Chế độ phụ cấp					
7	Các hình thức khen thưởng					
8	Tạo điều kiện về đất ở hoặc nhà ở					
9	Bố trí công việc đúng ngành nghề đào tạo					
10	Khác (xin Ông/Bà ghi rõ)					

B2. Đánh giá của Ông/Bà về mức độ quan tâm về các vấn đề sau của tỉnh Lào Cai đối với phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế
(mỗi hàng ngang chọn 1 ý)

STT	Vấn đề	Rất quan tâm	Quan tâm	Bình thường	Không quan tâm	Rất không quan tâm
1	Chính sách tuyển dụng					
2	Điều kiện, môi trường làm việc					

3	Cơ hội thăng tiến					
4	Cơ hội đào tạo, học tập cho mọi đối tượng					
5	Chế độ đãi ngộ ban đầu					
6	Chế độ phụ cấp					
7	Các hình thức khen thưởng					
8	Tạo điều kiện về đất ở hoặc nhà ở					
9	Bố trí công việc đúng ngành nghề đào tạo					
10	Khác (xin Ông/Bà ghi rõ)					

B3. Theo Ông (Bà), để thu hút và phát huy nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế có trình độ về công tác tại các cơ quan nhà nước, nhà nước cần quy định những chính sách nào dưới đây? (mỗi hàng ngang chọn 1 ý)

STT	Nội dung	Mức độ				
		Rất cần thiết	Cần thiết	Bình thường	Không cần thiết	Rất không cần thiết
1	Xây dựng hệ thống dữ liệu về nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế làm cơ sở cho việc xây dựng chương trình, dự án thu hút, phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng nhân lực tài năng					
2	Xây dựng môi trường làm việc dân chủ, công bằng, bình đẳng cho nhân					

	lực quản lý nhà nước về kinh tế					
3	Có chiến lược quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế					
4	Chính phủ, chính quyền địa phương xây dựng chính sách, chiến lược phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế phù hợp với mục tiêu chiến lược phát triển quốc gia.					
5	Xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế					
6	Nhà nước hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cho nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế					
7	Nhà nước cải thiện chính sách tiền lương đảm bảo nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế công tác trong các cơ quan nhà nước có thể nuôi sống bản thân và gia đình.					
8	Nhà nước có chính sách đảm bảo điều kiện cơ sở vật chất, phương tiện làm việc cho nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế					
9	Nhà nước có chính sách về nhà ở cho nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế					
10	Nhà nước thay đổi chính sách thi đua khen thưởng theo hướng thực chất, tránh hình thức.					
11	Chính phủ, các cơ quan chức năng					

	tăng cường hoạt động kết nối nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế trong và ngoài nước.					
12	Khác (xin Ông/Bà ghi rõ).....					

B4. Đánh giá của Ông (Bà) về nhận thức của lãnh đạo cơ quan, địa phương, đơn vị về vị trí, vai trò và sự cần thiết phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế (chọn 1 ý phù hợp với lựa chọn của Ông/Bà)

1	Nhận thức đúng vị trí, vai trò và sự cần thiết xây dựng đội ngũ này
2	Mới chỉ nhận thức đúng một phần vị trí, vai trò và sự cần thiết xây dựng đội ngũ này
3	Chưa quan tâm và nhận thức đúng về vị trí, vai trò và sự cần thiết xây dựng đội ngũ này
4	Không rõ

B5. Ông/Bà đánh giá như thế nào về công tác tuyển dụng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Lào Cai hiện nay? (mỗi hàng ngang chọn 1 ý)

STT	Nội dung	Mức độ				
		Rất hiệu quả	Hiệu quả	Bình thường	Không hiệu quả	Rất không hiệu quả
1	Xác định nhu cầu tuyển dụng					
2	Xây dựng kế hoạch tuyển dụng					
3	Có tiêu chí tuyển dụng rõ ràng, khoa học cho từng vị					

	trí việc làm					
4	Hình thức tuyển dụng công khai, tính cạnh tranh cao					
5	Lựa chọn được người giỏi, có năng lực, đáp ứng yêu cầu					
6	Khác (xin Ông/Bà ghi rõ)					

B6. Ông/Bà đánh giá như thế nào về công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế hiện nay ở Lào Cai?

(mỗi hàng ngang chọn 1 ý)

STT	Nội dung	Mức độ				
		Rất hiệu quả	Hiệu quả	Bình thường	Không hiệu quả	Rất không hiệu quả
1	Sự quan tâm của tỉnh về đào tạo, bồi dưỡng phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế					
2	Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế hàng năm					
3	Tổ chức các khoá đào tạo bồi dưỡng thiết thực, theo vị trí việc làm					
4	Tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ do tỉnh đảm nhận					
5	Cử nhân lực đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài					

6	Cử nhân lực đi đào tạo, bồi dưỡng tại các cơ sở trong nước					
7	Khuyến khích nhân lực tự đào tạo, bồi dưỡng					
8	Mời chuyên gia, giảng viên từ các trường nghiệp vụ về đào tạo tại chỗ					
9	Khác (xin Ông/Bà ghi rõ)					

B7. Ông/Bà cho biết mục đích của các khóa đào tạo để phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Lào Cai

STT	Nội dung
1	Nâng cao kiến thức chuyên môn
2	Nâng cao kỹ năng mềm trong công việc
3	Tác phong, kỷ luật lao động
4	Mức độ tận tụy với công việc
5	Khả năng thích ứng linh hoạt trong công việc
6	Tăng cơ hội trong định hướng tương lai của nhân lực
7	Khác (xin Ông/Bà ghi rõ).....

B8. Ông/Bà cho biết hằng năm tỉnh Lào Cai có xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế không?

1. Có	2. Không
-------	----------

Nếu có xin Ông/Bà vui lòng đánh giá mức độ các nội dung sau
(mỗi hàng ngang chọn 1 ý)

STT	Nội dung	Mức độ				
		Rất hiệu quả	Hiệu quả	Bình thường	Không hiệu quả	Rất không hiệu quả
1	Tính rõ ràng của quy hoạch					
2	Nội dung của quy hoạch đáp ứng nhu cầu phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế					
3	Dự báo nhu cầu nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế					
4	Phân tích, đánh giá thực trạng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế					
5	Lập kế hoạch thực hiện quy hoạch					
6	Đánh giá việc thực hiện quy hoạch					
7	Khác (xin Ông/Bà ghi rõ)					

B9. Ông/Bà cho biết hiệu quả của các chính sách sau đây đến phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở Lào Cai? (mỗi hàng ngang chọn 1 ý)

STT	Nội dung đánh giá	Mức độ				
		Rất hiệu quả	Hiệu quả	Bình thường	Không hiệu quả	Rất không hiệu quả
1	Cải cách, hoàn thiện tổ chức, bộ máy các cơ quan nhà nước từ Trung					

	ương tới cơ sở theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả					
2	Chính sách về công tác cán bộ: tuyển dụng; đào tạo, bồi dưỡng; quy hoạch, tạo nguồn; bố trí, sử dụng, luân chuyển; nhận xét, đánh giá; bổ nhiệm, miễn nhiệm, giới thiệu ứng cử,...					
3	Chính sách tiền lương, tiền công					
4	Chế độ phụ cấp, phúc lợi,... về tài chính đáp ứng yêu cầu tạo động lực cho nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế					
5	Chính sách bảo hiểm nghề nghiệp, bảo vệ người lao động, bảo hiểm xã hội...					
6	Chính sách liên kết đào tạo nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế với các cơ sở đào tạo ở trong nước và nước ngoài					
7	Chính sách đãi ngộ đối với người có sáng kiến nâng cao hiệu quả kinh tế					
8	Mức độ quan tâm tạo điều kiện về cơ sở vật chất, phương tiện, điều kiện làm việc					
9	Chính sách quan tâm đến đời sống nhân lực quản lý về kinh tế					
10	Chính sách tạo điều kiện cho hoạt động vui chơi, giải trí, du lịch,					

	nâng cao đời sống tinh thần cho nhân lực quản lý về kinh tế					
11	Chính sách đãi ngộ (nhà ở, phương tiện đi lại, phương tiện thông tin liên lạc....).					
12	Chính sách kiểm tra, giám sát; khen thưởng, kỷ luật.					
13	Khác (xin Ông/Bà ghi rõ)					

B10. Theo Ông/Bà đánh giá như thế nào về mức độ biểu hiện các vấn đề sau của nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế? (mỗi hàng ngang chọn 1 ý)

STT	Nội dung đánh giá	Mức độ				
		Không bao giờ	Hiếm khi	Thỉnh thoảng	Thường xuyên	Rất thường xuyên
1	Trình độ chuyên môn nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế hạn chế so với yêu cầu					
2	Số lượng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế chưa đủ so với yêu cầu					
3	Cơ cấu nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở các chuyên ngành chưa hợp lý					
4	Trình độ tin học, ngoại ngữ yếu					
5	Khả năng hội nhập quốc tế hạn chế					
6	Môi trường làm việc chưa tốt					
7	Cơ chế khuyến khích đãi ngộ nhân					

	lực chưa tốt					
8	Khác (xin Ông/Bà ghi rõ).....					

B11. Đánh giá của Ông/Bà về chất lượng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Lào Cai giai đoạn 2010 - 2020 thể hiện thông qua các tiêu chí dưới đây (mỗi hàng ngang chọn 1 ý)

STT	Tiêu chí	Mức độ				
		Rất hiệu quả	Hiệu quả	Bình thường	Không hiệu quả	Rất không hiệu quả
1	Năng lực tham mưu, làm việc của đội ngũ nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế tại cơ quan, địa phương, đơn vị đang công tác					
2	Kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ					
3	Kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin					
4	Giao tiếp ứng xử và thái độ phục vụ nhân dân					
5	Trình độ sử dụng ngoại ngữ					
6	Kỹ năng mềm trong công việc					
7	Tác phong, kỷ luật lao động					
8	Sự tận tụy với công việc					
9	Khả năng thích ứng linh hoạt trong công việc					
10	Khác (xin Ông/Bà ghi rõ).....					

B12. Ông/Bà cho biết ở nơi ông/bà đang làm việc hiện nay có biểu hiện

của những tình trạng sau đây không? (mỗi hàng ngang chọn 1 ý)

STT	Nội dung đánh giá	Mức độ				
		Không bao giờ	Hiếm khi	Thỉnh thoảng	Thường xuyên	Rất thường xuyên
1	Bố trí việc làm không đúng chuyên môn, sở trường					
2	Chưa được đánh giá đúng năng lực					
3	Chưa phát huy tốt trình độ chuyên môn, sở trường					
4	Không yên tâm gắn bó với nghề nghiệp					
5	Chưa quan tâm đào tạo, bồi dưỡng nhân lực					
6	Một số nhân lực chưa có ý chí vươn lên					
7	Khác (xin Ông/Bà ghi rõ)					

B13. Theo ý kiến Ông/Bà, để xây dựng đội ngũ nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai một cách hiệu quả nhất cần lựa chọn những giải pháp nào sau đây (mỗi hàng ngang chọn 1 ý)

STT	Giải pháp	Mức độ				
		Rất cần thiết	Cần thiết	Bình thường	Không cần thiết	Rất không cần thiết

1	Đổi mới công tác tuyển dụng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế					
2	Nâng cao hiệu quả công tác quy hoạch đối với đội ngũ nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế					
3	Đổi mới công tác bố trí, sử dụng, bổ nhiệm đội ngũ nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế					
4	Coi trọng hoạt động đánh giá nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế					
5	Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng, đào tạo lại nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế					
6	Xây dựng kế hoạch luân chuyển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế một cách khoa học và hợp lý					
7	Hoàn thiện tiêu chuẩn chức danh đối với đội ngũ nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế					
8	Hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách đối với nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế trên địa bàn tỉnh					
9	Đổi mới công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát đối với					

	nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế trên địa bàn					
10	Xây dựng môi trường làm việc tốt					
11	Có chính sách khen thưởng, đãi ngộ tương xứng với trình độ và sự cống hiến					
12	Có chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao					
13	Quan tâm, đầu tư vào công tác đào tạo, bồi dưỡng cho nhân lực					
14	Khác (xin Ông/Bà ghi rõ)					

B14. Ý kiến của Ông/Bà như thế nào về những nhận định sau? (mỗi hàng ngang chọn 1 ý)

STT	Nhận định	Mức độ				
		Rất đồng tình	Đồng tình	Bình thường	Không đồng tình	Rất không đồng tình
1	Việc phát hiện và bồi dưỡng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế tài năng trong nền công vụ hiện nay chưa kịp thời.					
2	Nhiều địa phương, cơ quan, đơn vị chưa sắp xếp, bố trí công việc phù hợp phát huy					

	năng lực của nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế.					
3	Tiền lương và thu nhập khu vực nhà nước của nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế thấp so với khu vực tư nhân.					
4	Chính sách khen thưởng, đãi ngộ chưa tương xứng với năng lực nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế.					
5	Nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế chưa được tin tưởng giao chủ trì những công việc, nhiệm vụ quan trọng của địa phương, cơ quan, đơn vị.					
6	Nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ít có cơ hội phát triển, thăng tiến trong sự nghiệp.					
7	Nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế chưa có môi trường dân chủ, công bằng, bình đẳng để lao động và phát huy năng lực.					
8	Chủ trương trọng dụng người tài giỏi còn thiếu cơ chế, nguồn lực và chính sách cụ thể để thực hiện hiệu quả.					

9	Hạn chế về không gia làm việc, điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện làm việc cho nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế trong nền công vụ.					
10	Hạn chế về tinh thần hợp tác, phối hợp làm việc trong các cơ quan nhà nước ảnh hưởng tới nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế trong nền công vụ.					
11	Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển lãnh đạo trẻ trong các cơ quan nhà nước còn hạn chế.					
12	Chưa thường xuyên tổ chức các hoạt động giao lưu, kết nối nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế trong và ngoài nước.					
13	Chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế trong nền công vụ chưa được đầu tư đúng mức.					

