

BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

VIỆN NGHIÊN CỨU QUẢN LÝ KINH TẾ TRUNG ƯƠNG

VÕ XUÂN HOÀI

**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

Hà Nội - Năm 2020

BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

VIỆN NGHIÊN CỨU QUẢN LÝ KINH TẾ TRUNG ƯƠNG

VÕ XUÂN HOÀI

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC QUẢN LÝ KINH TẾ
TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC CẤP
TỈNH Ở VIỆT NAM**

Ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 9.31.01.10

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

Hướng dẫn 1: TS. NGUYỄN TÚ ANH

Hướng dẫn 2: TS. VŨ ĐĂNG MINH

Hà Nội - Năm 2020

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận án là công trình khoa học độc lập của riêng tôi. Luận án đã sử dụng các số liệu, tư liệu đã công bố có nguồn gốc rõ ràng, được trích dẫn trung thực và theo đúng quy định trong quá trình nghiên cứu. Những kết quả nghiên cứu và kết luận khoa học của Luận án chưa được công bố trong các công trình nghiên cứu của người khác.

Tác giả Luận án

Võ Xuân Hoài

LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình học tập và hoàn thành luận án, tôi đã nhận được rất nhiều sự quan tâm, giúp đỡ, động viên của gia đình, đồng nghiệp, quý thầy cô, và Ban lãnh đạo Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương; Trung tâm tư vấn, đào tạo và thông tin tư liệu.

Tác giả xin trân trọng cảm ơn sự hướng dẫn khoa học sâu sắc của hai thầy hướng dẫn TS. Nguyễn Tú Anh và TS. Vũ Đăng Minh, xin cảm ơn các nhà khoa học tại Viện nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương đã tạo một môi trường nghiên cứu đầy tính khoa học và thuận lợi để nghiên cứu sinh thực hiện luận án của mình.

Tác giả cũng xin trân trọng cảm ơn Bộ Kế hoạch - Đầu tư, các cán bộ tại các cơ quan Trung ương, địa phương đã tạo điều kiện thuận lợi cho tác giả trong quá trình điều tra, thu thập số liệu để thực hiện các nội dung của đề tài luận án.

Xin cảm ơn gia đình và đồng nghiệp, Học viện Chính sách và Phát triển đã giúp đỡ tác giả trong quá trình thực hiện đề tài luận án của mình.

Hà Nội, ngày 27 tháng 07 năm 2020

Tác giả

Võ Xuân Hoài

MỤC LỤC

DANH MỤC CÁC CỤM TỪ VIẾT TẮT TIẾNG VIỆT	v
DANH MỤC CÁC CỤM TỪ VIẾT TẮT TIẾNG ANH	vi
DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU.....	vii
DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ.....	viii
DANH MỤC CÁC SƠ ĐỒ	ix
DANH MỤC CÁC HỘP	x
MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN CÁC NGHIÊN CỨU VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC QUẢN LÝ KINH TẾ TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC CẤP TỈNH.....	7
1.1. Tổng quan các công trình khoa học đã được công bố liên quan đến phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế	7
1.1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu đã công bố ở nước ngoài.....	7
1.1.2. Tổng quan các công trình nghiên cứu đã công bố trong nước.....	12
1.1.3. Tổng hợp đánh giá những vấn đề chưa được giải quyết và một số vấn đề Luận án sẽ tập trung nghiên cứu giải quyết	20
1.2. Phương hướng giải quyết những vấn đề nghiên cứu của Luận án.....	21
1.2.1. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài luận án	21
1.2.2. Các câu hỏi nghiên cứu của luận án	22
1.2.3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu đề tài Luận án.....	22
1.2.4. Cách tiếp cận, phương pháp, khung nghiên cứu của Luận án	23
CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC QUẢN LÝ KINH TẾ TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC CẤP TỈNH.....	27
2.1. Quản lý nhà nước về kinh tế của cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh .	27
2.1.1. Cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh	27
2.1.2. Quản lý nhà nước về kinh tế của cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh	28
2.2. Phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh	30

2.2.1. Nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh.	30
2.2.2. Phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh.....	39
2.2.3. Tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh	55
2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh	58
2.3.1. Đường lối, chính sách, pháp luật của Nhà nước	58
2.3.2. Yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội địa phương.....	59
2.3.3. Yêu cầu của cải cách hành chính	59
2.3.4. Trình độ chuyên môn và năng lực cán bộ, công chức	60
2.3.5. Tổ chức lao động khoa học và môi trường làm việc văn hóa.....	60
2.4. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước của một số nước và bài học cho Việt Nam.....	61
2.4.1. Kinh nghiệm của một số nước trên thế giới về phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước	61
2.4.2. Một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam về phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh	68
CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC QUẢN LÝ KINH TẾ TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC CẤP TỈNH Ở	70
VIỆT NAM.....	70
3.1. Khái quát thực trạng các cơ quan thực hiện chức năng quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam.....	70
3.1.1. Các cơ quan thực hiện chức năng quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	70
3.1.2. Thực trạng phân cấp, phân quyền về quản lý kinh tế cho cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	74
3.2. Phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	78

3.2.1. Đặc điểm nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	78
3.2.2. Thực trạng về xây dựng cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	86
3.2.3. Thực trạng quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	88
3.2.4. Thực trạng về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	92
3.2.5. Thực trạng công tác đánh giá nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	99
3.2.6. Thực trạng tạo động lực cho nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	101
3.2.7. Thực trạng về một số tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam.....	106
3.3. Đánh giá chung thực trạng phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam.....	115
3.3.1. Những thành quả đạt được.....	115
3.3.2. Những hạn chế, yếu kém và nguyên nhân	116
CHƯƠNG 4: QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC QUẢN LÝ KINH TẾ TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC CẤP TỈNH Ở VIỆT NAM.....	121
4.1. Bối cảnh và những thuận lợi, khó khăn về phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam.....	121
4.1.1. Bối cảnh phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	121
4.1.2. Thuận lợi, khó khăn và yêu cầu đặt ra về phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	123
4.2. Quan điểm và định hướng phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	125

4.2.1. Quan điểm về phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	125
4.2.2. Các định hướng phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	127
4.3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam.....	129
4.3.1. Nhóm giải pháp về hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	129
4.3.2. Nhóm giải pháp về đổi mới xây dựng quy hoạch, tuyển dụng nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	130
4.3.3. Nhóm giải pháp về sử dụng, bổ nhiệm, luân chuyển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	135
4.3.4. Nhóm giải pháp về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	137
4.3.5. Nhóm giải pháp về đánh giá, xếp loại nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	139
4.3.6. Nhóm giải pháp về tạo động lực nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	142
4.3.7. Nhóm giải pháp về phân nhóm trong phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	145
4.3.8. Nhóm giải pháp về tiêu chí bền vững trong phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	147
4.4. Một số kiến nghị với cơ quan quản lý nhà nước	148
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ HƯỚNG NGHIÊN CỨU	149
TÀI LIỆU THAM KHẢO	151
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU	161
LIÊN QUAN ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ.....	161
PHỤ LỤC.....	162

DANH MỤC CÁC CỤM TỪ VIẾT TẮT TIẾNG VIỆT

Viết tắt	Tiếng Việt
CNH, HĐH	Công nghiệp hoá, hiện đại hoá
CBQL	Cán bộ quản lý
CNXH	Chủ nghĩa xã hội
CBCC	Cán bộ, công chức
CCHC	Cải cách hành chính
DS-	Dân số - Kế hoạch hóa gia đình
KHHGD	
DN	Doanh nghiệp
ĐHKQTĐ	Đại học Kinh tế Quốc dân
DNNVV	Doanh nghiệp nhỏ và vừa
HCC	Hành chính công
HCNN	Hành chính nhà nước
HĐND	Hội đồng nhân dân
LA	Luận án
NCS	Nghiên cứu sinh
NNL	Nguồn nhân lực
NLCLC	Nhân lực chất lượng cao
KTTT	Kinh tế thị trường
KTXH	Kinh tế - Xã hội
KT-VH-	Kinh tế - Văn hóa – Xã hội
XH	
PTNNL	Phát triển nguồn nhân lực
QTNNL	Quản trị nguồn nhân lực
QLKT	Quản lý kinh tế
QLNN	Quản lý nhà nước
TKV	Tập đoàn công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam
THPT	Trung học phổ thông
UBND	Ủy ban nhân dân

DANH MỤC CÁC CỤM TỪ VIẾT TẮT TIẾNG ANH

Viết tắt	Tiếng Anh	Tiếng Việt
ILO	International Labour Organization	Tổ chức lao động Quốc tế
HRD	Human Resource Development	Phát triển nguồn nhân lực
HR	Human Resource	Nguồn nhân lực
HDI	Human Development Index	Chỉ số phát triển nguồn nhân lực
PAPI	Provincial Governance and Public Administration Performance Index	Chỉ số Hiệu quả Quản trị và Hành chính công cấp tỉnh
PAR	Public Administration Reform Index	Chỉ số cải cách hành chính công
PCI	Provincial Competitiveness index	Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh
WEF	World Economic Forum	Diễn đàn kinh tế thế giới
UNDP	United Nations Development Programme	Chương trình phát triển Liên hợp quốc
VCCI	Vietnam Chamber of Commerce and Industry	Phòng Thương mại và công nghiệp Việt Nam

DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1: So sánh giữa đào tạo và phát triển.	46
Bảng 2.2: Các tiêu chí chung đánh giá phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh	56
Bảng 3.1: Cơ cấu độ tuổi nguồn nhân lực quản lý kinh tế.....	81
Bảng 3.2: Trình độ đào tạo của nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam.....	84
Bảng 3.3: Thực trạng thu hút, tuyển dụng công chức.....	89
Bảng 3.4: Đánh giá về lập kế hoạch đào tạo	94
Bảng 3.5: Đào tạo trong công việc và luân chuyển công việc	95
Bảng 3.6: Đánh giá về thiết kế chương trình đào tạo.....	96
Bảng 3.7: Tình hình thực hiện đào tạo, phát triển của các cơ quan..... quản lý nhà nước về kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh.....	96
Bảng 3.8: Công chức đánh giá về hiệu quả hoạt động đào tạo, phát triển.....	97
Bảng 3.9: Mức độ đồng ý về việc giám sát, xem xét tiến bộ của công chức trong quá trình đào tạo	98
Bảng 3.10: Thực trạng giáo dục và đào tạo	99
Bảng 3.11: Thực trạng đánh giá công chức	100
Bảng 3.12: Thực trạng môi trường làm việc	105
Bảng 3.13: Nhóm 5 tỉnh đứng đầu và đứng cuối về chỉ số PAPI	110
Bảng 3.14: Thực trạng tính bền vững phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế	115

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 3.1: Tỷ lệ cán bộ công chức quản lý kinh tế tăng bình quân hàng năm	79
Biểu đồ 3.2: So sánh giá trị trung bình Chỉ số thành phần “Cải cách tổ chức bộ máy hành chính” tại các tỉnh, thành phố theo 6 khu vực kinh tế	80
Biểu đồ 3.3: Cơ cấu giới tính nguồn nhân lực quản lý kinh tế	82
trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	82
Biểu đồ 3.4: Cơ cấu theo vị trí công tác trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh.....	83
Biểu đồ 3.5: Số lượng cán bộ công chức trong các sở quản lý nhà nước về kinh tế	84
Biểu đồ 3.6: Trình độ lý luận chính trị của nguồn nhân lực	85
quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	85
Biểu đồ 3.7: Trình độ tin học của nguồn nhân lực.....	85
quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	85
Biểu đồ 3.8: Đánh giá chất lượng xây dựng quy hoạch nguồn nhân lực	92
quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	92
Biểu đồ 3.9: Chỉ số PCI cao nhất và thấp nhất từ 2006 – 2018	108
Biểu đồ 3.10: Giá trị trung bình Chỉ số cải cách hành chính 2018 theo 6 vùng kinh tế.....	112
Biểu đồ 3.11: So sánh sự thay đổi về giá trị trung bình.....	113
của các chỉ số thành phần trong năm 2018 so với năm 2017.....	113

DANH MỤC CÁC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1.1: Mô hình nguồn lực chiến lược của lợi thế cạnh tranh bền vững toàn cầu	8
Sơ đồ 1.2: Khung nghiên cứu của Luận án	26
Sơ đồ 2.1: Phân tích nhu cầu đào tạo	51
Sơ đồ 3.1: Cơ quan hành chính nhà nước các cấp_trong hệ thống chính trị Việt Nam	71
Sơ đồ 3.2: Mô hình tổ chức các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam	72

DANH MỤC CÁC HỘP

Hộp 3.1: Thực trạng tình giảm biên chế ở Long An năm 2018	81
Hộp 3.2: Thực trạng bổ nhiệm sai quy định tại Thanh Hóa.....	91
Hộp 3.3: Thực trạng tiền lương của cán bộ công chức các tỉnh.....	102

MỞ ĐẦU

1. Lý do nghiên cứu đề tài

Trong thế giới hiện đại, khi chuyển dần sang nền kinh tế chủ yếu dựa trên tri thức và trong xu thế toàn cầu hoá, hội nhập kinh tế quốc tế, khoa học công nghệ phát triển, nguồn nhân lực ngày càng thể hiện vai trò quyết định của nó. Theo thuyết về tăng trưởng kinh tế của N.Gregory Mankiw, nguồn nhân lực được coi là một loại tư bản mới, với tên gọi là “vốn nhân lực”. Năm 1928, Cobb và Douglas đã đưa ra lý thuyết tăng trưởng kinh tế với hàm sản xuất Cobb-Douglas (Cobb-Douglas Production Function), theo đó, các nhân tố lao động, trình độ khoa học và khả năng quản lý là các nhân tố quan trọng cấu thành tăng trưởng kinh tế. Mô hình tăng trưởng Lucas công bố năm 1988 (The Lucas Growth Model, 1988) cũng đưa thành tố vốn con người là nhân tố quan trọng cấu thành hiệu quả lao động. Như vậy, các lý thuyết Mankiw, Cobb-Douglas và Lucas đều đưa nguồn vốn con người, trong đó có hiệu quả quản lý trở thành một yếu tố quan trọng của hiệu quả sản xuất và tăng trưởng kinh tế. Các lý thuyết về phát triển kinh tế - xã hội khác đều nhấn mạnh vai trò quản lý đối với phát triển kinh tế. Kotter (1982) cho rằng: "Ngày nay, con người trong các nước phát triển phụ thuộc chủ yếu vào nhà quản lý". Bên cạnh các lý thuyết về nguồn vốn nhân lực, nhiều nhà nghiên cứu đã chứng minh vai trò quan trọng của thể chế đối với phát triển kinh tế, gắn với năng lực, phẩm chất đội ngũ quản lý kinh tế. Acemoglu cùng cộng sự (2005) đã chứng minh thể chế là nguyên nhân cơ bản của tăng trưởng kinh tế dài hạn, trong đó, thể chế kinh tế tạo nên kết quả phát triển kinh tế và được xác định bởi quyền lực chính trị và thể chế chính trị. Acemoglu và Robinson (2012) đã phân tích các yếu tố cơ bản liên quan đến thịnh vượng, đói nghèo và kết luận: thể chế chính là yếu tố quyết định sự tăng trưởng kinh tế của một quốc gia". Từ đó, các tác giả lý giải thể chế như một yếu tố quyết định thất bại hoặc thành công đối với phát triển kinh tế ở một địa phương hoặc đất nước. Platje (2008) cho rằng, nguồn vốn thể chế là cơ sở nền

tăng của phát triển bền vững và ngược lại, để thiếu nguồn vốn này là nguyên nhân dẫn đến phát triển thiếu bền vững. Trong khi đó, chất lượng thể chế kinh tế phụ thuộc chặt chẽ vào phẩm chất, năng lực của nguồn nhân lực quản lý kinh tế vì đội ngũ này có vai trò hết sức quan trọng trong đề xuất và đặc biệt là thông qua, ban hành thể chế, chính sách kinh tế để thực hiện.

Trong bộ máy nhà nước, NNL là yếu tố quyết định trong việc nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy. Bởi, để thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của mình, nhà nước cần phải thực hiện hoạt động ban hành pháp luật; thực thi pháp luật, đưa pháp luật vào thực tiễn cuộc sống; và bảo vệ pháp luật. Hoạt động tham mưu, hoạch định, thực thi của nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước có vai trò vô cùng quan trọng, quyết định đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước. NNL quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước là yếu tố quyết định với quá trình cải cách hành chính và cải thiện chất lượng dịch vụ công. Chỉ riêng điều hành kinh tế và QLKT ở các địa phương đã chiếm gần 2/3 khối lượng công việc của cơ quan HCNN cấp tỉnh. Khi nguồn nhân lực này có phẩm chất, năng lực làm việc tốt và động cơ làm việc tích cực thì mới phù hợp được với nhu cầu và nguyện vọng của người dân. Trong xu thế cải cách khu vực công, công dân được coi là “khách hàng” của các tổ chức nhà nước. Công dân phải thực hiện đầy đủ nghĩa vụ của mình với Nhà nước nhưng cũng có quyền đòi hỏi Nhà nước thực hiện các trách nhiệm đối với họ. Đồng thời, nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cũng là nhân tố đóng vai trò then chốt trong quá trình hội nhập quốc tế, đặt ra nhiều vấn đề mới như tuân thủ luật pháp, cam kết quốc tế, các cơ chế, hiệp định, thông lệ quốc tế, tranh chấp thương mại, sở hữu công nghiệp

Tại Việt Nam, vẫn tồn tại nhiều sản phẩm quản lý của Nhà nước, nhất là quản lý kinh tế yếu kém, đi ngược với mục tiêu phát triển. Hoạt động quản lý kinh tế trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh chưa đáp ứng được nhu cầu của người dân, doanh nghiệp và xã hội. Năm 2016, Công ty trách nhiệm hữu hạn Hưng

Nghiệp Formosa Hà Tĩnh đã gây ra sự cố môi trường biển, gây thiệt hại lớn cho nền kinh tế, để lại hậu quả đặc biệt nghiêm trọng về nhiều phương diện. Tại Đà Nẵng, Nha Trang là địa phương có nhiều vi phạm trong quản lý kinh tế, dẫn đến một số cán bộ cao cấp bị điều tra, kỷ luật và truy tố trước pháp luật. Tại Thành phố Hồ Chí Minh, đầu tàu kinh tế đất nước cũng có các vi phạm trong công tác quản lý kinh tế, nhất là quản lý đất đai và các dự án lớn ở Thủ Thiêm và Nhà Bè. Theo đánh giá của VCCI, công tác điều hành, quản lý kinh tế cấp tỉnh đã có nhiều tiến bộ, nhưng các đối tượng thụ hưởng như người dân và doanh nghiệp vẫn gặp nhiều khó khăn, báo cáo PCI 2018 cũng chỉ ra những xu hướng đáng quan ngại về gánh nặng “hậu đăng ký doanh nghiệp”: doanh nghiệp vẫn gặp nhiều khó khăn để tiếp cận được thông tin, gia nhập thị trường, năm 2018 có 15,8% doanh nghiệp cho biết phải chờ hơn 1 tháng mới có đủ tất cả các giấy tờ cần thiết khác (ngoài giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp) để có thể chính thức đi vào hoạt động, 23% doanh nghiệp cho rằng họ gặp khó khăn vì sự biến động của chính sách, pháp luật, 17% doanh nghiệp khẳng định có quá nhiều thủ tục hành chính và những vướng mắc tại các tỉnh về điều kiện kinh doanh, công tác thanh tra, kiểm tra, thủ tục thông quan hàng hóa xuất khẩu ... Có doanh nghiệp 1 năm phải tiếp 13 đoàn thanh, kiểm tra chỉ với cùng một nội dung, nhưng không phát hiện ra doanh nghiệp có sai phạm gì. Hiện tượng tham nhũng vặt, chất lượng cung cấp dịch vụ công thấp, làm khó để nhận “phí bôi trơn” tại các tỉnh có giảm nhưng còn là vấn nạn. Có đến 54,8% doanh nghiệp cho biết họ phải trả chi phí không chính thức. Theo đánh giá của Diễn đàn kinh tế thế giới (WEF) về năng lực cạnh tranh của nền kinh tế, năm 2016, Việt Nam chỉ được xếp ở mức trung bình với vị trí 60/138 nền kinh tế, một trong những nguyên nhân quan trọng xuất phát từ nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. Bên cạnh đó, chỉ số cảm nhận tham nhũng (CPI) năm 2017 do Tổ chức Minh bạch quốc tế công bố cho thấy, mới chỉ đạt 35/100 điểm và xếp thứ 107/180 quốc gia, vùng lãnh thổ; theo đó, vấn đề tham nhũng trong khu vực công ở Việt Nam vẫn được đánh giá

rất nghiêm trọng. Theo Báo cáo Chỉ số năng lực quản trị và hành chính công cấp tỉnh (PAPI) qua các năm, tỷ lệ người dân cho biết họ phải chi “lót tay” cho công chức để làm giấy chứng nhận quyền sử dụng đất vẫn tiếp tục tăng lên...

Những năm gần đây, việc thực hiện chủ trương PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh đã đạt được một số kết quả nhất định. Song, trên thực tế đã và đang đặt ra nhiều vấn đề mới cần tiếp tục nghiên cứu: Tình trạng chảy máu chất xám từ khu vực công sang khu vực tư; khó thu hút nhân lực chất lượng cao vào cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế; chất lượng cung cấp dịch vụ công còn thấp, quan liêu; động lực làm việc của cán bộ, công chức chưa cao; bộ máy công kênh v.v... Theo báo cáo của Chủ nhiệm Ủy ban Pháp luật của Quốc hội, Nguyễn Khắc Định (10/2017), tình trạng Trung ương có tổ chức, cơ quan nào thì địa phương có tổ chức, cơ quan đó vẫn phổ biến. Tỷ lệ người giữ chức danh lãnh đạo ở một số cơ quan, địa phương cũng ở mức cao, không hợp lý.

Trước những thực tế đó, cùng với bối cảnh Việt Nam đang tham gia ngày càng sâu, rộng vào các liên kết kinh tế quốc tế và xu hướng chuyển từ hành chính công truyền thống sang quản lý công mới, vấn đề đặt ra, liệu có phải cơ quan HCNN cấp tỉnh đang thiếu NNL quản lý kinh tế hay năng lực quản lý kinh tế của đội ngũ CBCC chưa đáp ứng được yêu cầu công việc? Hay cả hai nguyên nhân trên. Điều đó đòi hỏi phải có nghiên cứu, đánh giá đầy đủ về nguyên nhân của hạn chế trong công tác QLKT và mức độ liên quan giữa những hạn chế đó với PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam.

Những số liệu phản ánh công tác quản lý kinh tế tại chính quyền cấp tỉnh do VCCI, WEF và các tổ chức cung cấp chỉ là một phần của bức tranh thực tế, nhưng cũng đủ để làm bằng chứng khẳng định có mối quan hệ giữa hiệu quả quản lý kinh tế với phát triển NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. Trước yêu cầu của cải cách HCNN, thực hiện những chủ trương đổi mới về tiêu chuẩn cán bộ, nâng cao chất lượng cán bộ vì hiệu quả công tác, yêu cầu của hội nhập quốc tế ngày càng gia tăng, đặc biệt, cuộc cách mạng công nghệ lần thứ 4

đang diễn ra, cũng như mục tiêu Việt Nam 2035 có thể thành hiện thực để trở thành một quốc gia thịnh vượng, công bằng và dân chủ thì việc phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh là vấn đề vô cùng cấp thiết, có ý nghĩa lý luận và thực tiễn cấp bách. Chính vì vậy, tôi đã chọn đề tài nghiên cứu **“Phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam”** cho luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý kinh tế của mình.

2. Mục đích, ý nghĩa của việc nghiên cứu đề tài

- **Mục đích nghiên cứu đề tài Luận án:** Trên cơ sở luận giải rõ những vấn đề lý luận, thực tiễn và đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam, luận án sẽ cung cấp các luận cứ khoa học cho các cơ quan nhà nước hoạch định chiến lược, quy hoạch, cơ chế chính sách PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam thời kỳ tới, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về kinh tế trên địa bàn các tỉnh, thành phố và toàn nền kinh tế quốc dân.

- **Ý nghĩa lý luận của việc nghiên cứu đề tài Luận án:** Luận án nghiên cứu vấn đề phát triển nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh theo góc độ khoa học chuyên ngành QLKT. Đây là cách tiếp cận khác về đội ngũ công chức dưới góc độ chính trị - hành chính đã được công bố trong các nghiên cứu trước đây. Do đó, về mặt lý luận, luận án có 3 đóng góp sau:

Một là, hệ thống hóa và qua đó, tập trung làm rõ những vấn đề lý luận chung về PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh.

Hai là, xác định khung nghiên cứu về PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh, trong đó nêu rõ các nhóm tiêu chí đánh giá; nội dung PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh; và các nhân tố ảnh hưởng.

Ba là, phân tích, tổng hợp kinh nghiệm PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở một số quốc gia trên thế giới, và bài học cho Việt Nam.

- Ý nghĩa thực tiễn của việc nghiên cứu đề tài Luận án:

Qua các số liệu sơ cấp và thứ cấp cùng các tư liệu có liên quan, luận án đã xem xét và đánh giá tổng thể về thực trạng PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam giai đoạn 2011 – 2018, phát hiện ra những yếu kém và nguyên nhân, từ đó đề xuất các nhóm giải pháp nhằm góp phần đưa NNL này thực sự trở thành lực lượng tiên phong trên hành trình hiện thực hóa nền kinh tế thịnh vượng, sáng tạo, công bằng và dân chủ ở Việt Nam.

Kết quả nghiên cứu của luận án sẽ là tài liệu tham khảo bổ ích cho các cơ quan quản lý Nhà nước Trung ương và địa phương trong việc PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. Là gợi ý để các nhà quản lý tham khảo trong việc xây dựng các chính sách nhằm hỗ trợ đào tạo và PTNNL và cung cấp thông tin để các tổ chức đào tạo, tư vấn thiết kế chương trình đào tạo, hỗ trợ PTNNL phù hợp với nhu cầu của cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh.

3. Kết cấu của Luận án

Ngoài phần mở đầu, tài liệu tham khảo và phụ lục, Luận án được kết cấu thành bốn chương, cụ thể:

Chương 1: Tổng quan các nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

Chương 2: Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

Chương 3: Thực trạng phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam.

Chương 4: Quan điểm và giải pháp phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam.

CHƯƠNG 1:

TỔNG QUAN CÁC NGHIÊN CỨU VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC QUẢN LÝ KINH TẾ TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC CẤP TỈNH

1.1. Tổng quan các công trình khoa học đã được công bố liên quan đến phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế

1.1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu đã công bố ở nước ngoài

1.1.1.1. Các nghiên cứu về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực

Beer et al., (1984), “*Managing Human Assets (Quản trị tài sản con người)*”, sách của các tác giả đã đề xuất mô hình quản trị nguồn nhân lực Harvard, mô hình Harvard được xem là một bước ngoặt lớn trong quá trình hình thành các khái niệm về nhân sự, người lao động sẽ chịu tác động của 3 yếu tố: (1) Chế độ làm việc, (2) Các dòng di chuyển nhân lực, (3) Mức lương bổng. Mô hình này tập trung chủ yếu vào mối quan hệ giữa người với người, coi trọng vấn đề giao tiếp, tạo động lực và vai trò lãnh đạo. Mô hình lấy con người làm trung tâm, coi sự hài lòng của con người là nền tảng, dựa trên ảnh hưởng của cá nhân, chế độ làm việc, lương bổng và các dòng di chuyển lao động [71].

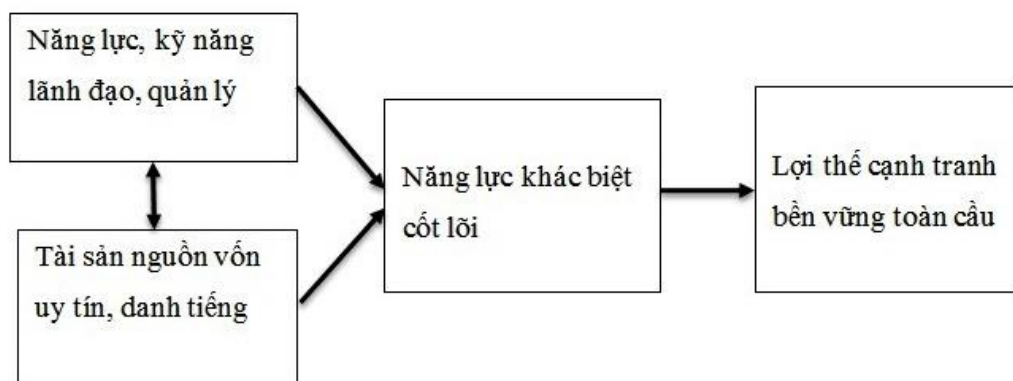
Po Hu (2007), “*Theorizing Strategic Human Resource Development: Linking Financial Performance and Sustainable Competitive Advantage (Lý thuyết hóa phát triển nguồn nhân lực chiến lược: Liên kết hiệu quả tài chính và lợi thế cạnh tranh bền vững)*”, nghiên cứu đưa ra mô hình PTNNL chiến lược gồm 5 thành phần đó là: Phát triển cá nhân, Đào tạo và phát triển, Phát triển tổ chức, Quản lý kết quả thực hiện công việc và Phát triển lãnh đạo [100].

Jerry W. Gilley và các tác giả (1989), “*Principles of Human Resource Development (Nguyên lý phát triển nguồn nhân lực)*”, cuốn sách đã đưa ra định nghĩa PTNNL là “các hoạt động học tập được sắp xếp trong một tổ chức nhằm cải thiện hiệu suất và/hoặc tăng trưởng cá nhân nhằm mục đích cải thiện công việc của cá nhân và/hoặc tổ chức” [84].

Sung Sun Young và Choi Jin Nam (2014) “*Multiple dimensions of human resource development and organizational performance (Trương quan giữa phát triển nguồn nhân lực và hiệu suất làm việc của tổ chức)*”, nghiên cứu đã thu thập dữ liệu từ 207 công ty sản xuất tại ba thời điểm trong khoảng thời gian 5 năm và đưa ra được kết luận rằng PTNNL cải thiện mức độ gắn kết và năng lực của nhân viên, từ đó tăng lên hiệu quả tài chính của tổ chức [110].

Maura Sheehan, Thomas N.Gavaran và Ronan Carbery (2014), “*Innovation and human resource development (Đổi mới sáng tạo và phát triển nguồn nhân lực)*”, bài báo đã chỉ ra được mối liên kết chặt chẽ giữa PTNNL và sự đổi mới, phát triển trong một tổ chức. Các tác giả nhấn mạnh đến vấn đề PTNNL có thể đóng góp tích cực vào các hoạt động đổi mới của tổ chức. PTNNL có ảnh hưởng tích cực đến sự tham gia của nhân viên, lãnh đạo, động lực của người quản lý để tìm hiểu, thúc đẩy văn hóa học tập và phát triển vốn xã hội, tất cả đều gắn liền với đổi mới [93].

Petrick và cộng sự (1999), “*Strategic Resource Model (Mô hình nguồn lực chiến lược)*”, đã chứng minh năng lực quản lý kinh tế của người quản lý là nguồn lực chủ chốt vô hình (key intangible resource), trong đó có nguồn vốn uy tín (reputational capital) tạo nên khả năng đặc biệt cốt lõi và là chìa khóa cho lợi thế cạnh tranh bền vững thế kỷ 21 [99].



Sơ đồ 1.1: Mô hình nguồn lực chiến lược của lợi thế cạnh tranh bền vững toàn cầu

Nguồn: Joseph A. Pettrick et al (1999).

Rensis Likert (1961), “*New Patterns of Management (Mô thức mới về quản lý)*”, đã khái quát hóa 4 phương thức hành động của đội ngũ quản lý, đó là: chuyên chế mệnh lệnh; mệnh lệnh ôn hòa; quản lý kiểu hiệp thương và quản lý với sự tham gia của cấp dưới. Ông cũng cho rằng có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý ngoài phong cách, mà một trong số đó là: quan niệm của người quản lý; môi trường làm việc; chuẩn mực hành vi của nhân viên; mối quan hệ với cấp trên và cá tính của người quản lý [106].

Jang Ho Kim (2005), “*Khung mẫu mới về phát triển nguồn nhân lực: các sáng kiến của chính phủ để phát triển kinh tế, hội nhập xã hội tại Hàn Quốc*”. Trong cuốn sách này tác giả đã đưa ra định hướng phát triển, nghiên cứu và phân tích sâu về các vấn đề giáo dục và đào tạo nghề, kết hợp đào tạo với nghiên cứu phát triển, những vấn đề về xây dựng xã hội học tập ở Hàn Quốc nhằm góp phần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước [82].

Vương Huy Diệu (2010), “*Chiến lược quốc gia nhân tài biến đổi thế giới*”, đã trình bày chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (nhân tài) của Trung Quốc, phân tích những vấn đề cơ bản về nhân tài, đánh giá tình hình nhân tài Trung Quốc hiện nay, đề xuất những chủ trương, nội dung, chính sách đặc biệt là giáo dục và đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước trong thời kỳ phát triển mới [18].

1.1.1.2. Các nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực trong cơ quan nhà nước

David Osborne và Ted Gaebler (1992), “*Reinventing Government - How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector (Sáng tạo lại chính phủ: Tinh thần kinh doanh sẽ làm biến đổi khu vực công ra sao?)*”, cuốn sách nêu rõ các nguyên tắc được áp dụng chính để kiến tạo một chính phủ mới, cải cách hệ thống hành chính công, tạo động lực tinh thần cho các CBCC làm việc trong khu vực này đó là trao quyền tự quyết cho họ, khuyến khích họ tham gia hỗ trợ cộng đồng, sử dụng tiền thưởng để thưởng cho các nhóm nhân viên thường xuyên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, áp dụng các cơ chế đãi ngộ như

trong các doanh nghiệp tư nhân. Đồng thời, nhiều dịch vụ địa phương được tư hữu hóa, những thỏa thuận lao động mới được thương thảo và phí dịch vụ chính phủ được tăng phù hợp với chi phí thực tế bỏ ra, ngân sách của chính quyền địa phương được linh hoạt chuyển từ năm trước (nếu còn dư) sang năm sau, thay vì việc bị cắt giảm do không chi hết ngân sách kỳ trước [73].

Hans-Jürgen Bruns (2014), *“HRD in local government: how and why does HR strategy matter in organizational change and development (Phát triển nguồn nhân lực trong chính quyền địa phương: làm thế nào và tại sao chiến lược nhân sự lại quan trọng trong việc thay đổi và phát triển tổ chức)?”* nghiên cứu cho thấy, quản lý NNL đã được đề xuất là một trong những động lực cốt lõi của hiện đại hóa khu vực công, đặc biệt liên quan đến bản chất thay đổi của quản lý con người và “Quan hệ dịch vụ công - nhân lực” như một khả năng tiền đề của hiện đại hóa các tổ chức dịch vụ công. Nghiên cứu này chỉ ra cách thức và lý do tại sao PTNNL lại quan trọng trong việc thay đổi và phát triển tổ chức [77].

Raudeliūnienė & Meidutė-Kavaliauskienė (2014), *“Analysis of Factors Motivating Human Resources in Public Sector (Phân tích các yếu tố thúc đẩy nguồn nhân lực trong khu vực công)”*. Nghiên cứu phân tích các yếu tố động lực của NNL để nâng cao hiệu quả chính quyền Trung ương và địa phương Lithuania. Kết quả nghiên cứu chỉ ra hiệu quả công việc của các tổ chức công phụ thuộc phần lớn vào trình độ học thức của các cán bộ công chức cũng như năng lực và khả năng của họ. Trong nhóm các yếu tố vật chất, tiền lương thúc đẩy nhân viên nhiều nhất. Phương tiện thúc đẩy nhân viên hiệu quả nhất là an sinh xã hội, bảo hiểm, điều kiện làm việc, nơi làm việc được trang bị.... Các phương tiện thúc đẩy hiệu quả ít nhất là thanh toán đúng hạn theo quy định của chính phủ, giải thưởng nhà nước, tiền thưởng, quà tặng danh nghĩa [103].

Kuljambekova, A. (2013), *“Enhancing Efficiency of Human Resources Services in Government Agencies of Kazakhstan (Tăng cường hiệu quả của các dịch vụ nguồn nhân lực trong các cơ quan chính phủ của Kazakhstan)”*. Nghiên

cứu tập trung vào công tác dịch vụ nhân sự của các cơ quan chính phủ ở hai lĩnh vực: ngoại vi, tức là, trong cơ cấu tổ chức của cơ quan chính phủ và nội bộ, trên cơ sở phân tích định tính và định lượng cán bộ nhân sự trong các cơ quan chính phủ, tổ chức lao động của họ. Kết quả phân tích tình hình và khảo sát bằng câu hỏi cho thấy, hiện tại dịch vụ nhân sự của các cơ quan chính phủ ở Kazakhstan cần những thay đổi căn bản hơn là cải thiện nhẹ. Đưa ra các biện pháp để cải cách dịch vụ nhân sự ở Kazakhstan: quy định số lượng nhân viên trong một cơ quan chính phủ, xây dựng các tiêu chuẩn lao động phù hợp, đào tạo đội ngũ nhân sự chuyên nghiệp và hiệu quả, đưa ra các bài kiểm tra đầu vào và đề xuất các yêu cầu trình độ chuyên môn cho các nhà quản lý dịch vụ nhân sự [90].

Yulia Pangastuti, (2016) *“The Analysis of Human Resources Development in Central Java Province 2009-2013 (Phân tích phát triển nguồn nhân lực ở tỉnh Trung Java từ 2009 – 2013)”*. Nghiên cứu này nhằm mục đích phân tích: (1) ảnh hưởng của giáo dục chi cho chính phủ tới HDI ở Trung Java từ năm 2009 đến năm 2013; (2) ảnh hưởng của chi tiêu chính phủ đối với sức khỏe đến HDI ở Trung Java từ năm 2009 đến năm 2013; (3) ảnh hưởng của mật độ dân số đến HDI ở Trung Java từ năm 2009 đến năm 2013. Chi phí giáo dục của chính phủ có tác động tích cực và đáng kể đối với HDI ở các huyện/thành phố ở Trung Java. Giả định rằng nếu chi tiêu giáo dục của chính phủ tăng 1%, thì giá trị HDI sẽ tăng 1,11 ở các huyện / thành phố ở Trung Java. Chi tiêu y tế của chính phủ có tác động tích cực và đáng kể đối với HDI ở các huyện/thành phố ở Trung Java. Giả định rằng nếu chi tiêu của chính phủ trong lĩnh vực y tế tăng 1%, thì giá trị HDI sẽ tăng 1,36 ở các huyện/thành phố ở Trung Java [116].

Khan, J. & Charles-Soverall, W. (1993), *“Human resource development in the public sector: A developing-country experience (Phát triển nguồn nhân lực trong khu vực công: Kinh nghiệm của các nước đang phát triển)”*. Các mối quan hệ và vấn đề tồn tại giữa lý thuyết và thực hành PTNNL trong khu vực công được xem xét. Mục đích là để tăng cường khả năng của các hệ thống quản

lý NNL để thích ứng và đáp ứng một cách chủ động với môi trường thay đổi liên tục. Một số vấn đề cần được giải quyết trên cơ sở ưu tiên bao gồm việc nêu rõ chính sách quản lý nguồn nhân lực, thực hiện các hệ thống đánh giá hiệu năng hiệu quả và giới thiệu các chuyên gia quản lý nhân sự. Việc phát triển và thực hiện các chiến lược để nâng cao năng lực hoạt động vẫn còn quan trọng đối với quá trình cải cách [87].

1.1.2. Tổng quan các công trình nghiên cứu đã công bố trong nước

1.1.2.1. Nhóm các nghiên cứu về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế

Phạm Minh Hạc (2001) “*Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*”, cuốn sách đã làm rõ những khái niệm về NNL và quá trình CNH, HĐH ở Việt Nam. Trên cơ sở đánh giá tác động NNL nước ta trong quá trình CNH, HĐH tác giả đã đưa ra giải pháp để phát triển nguồn nhân lực nhằm thúc đẩy tiến trình CNH, HĐH ở Việt Nam. Tuy nhiên đề tài chưa đề cập đến PTNNL quản lý kinh tế trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh [26].

Phạm Trương Hoàng và Ngô Đức Anh (2010) “*Nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực đối với các doanh nghiệp công nghiệp Việt Nam*”. Đề tài đã đề xuất các giải pháp PTNNL với các DN công nghiệp tại Việt Nam tới năm 2015. Đề tài sử dụng tổng hợp các phương pháp phân tích so sánh và tổng hợp, phương pháp điều tra, khảo sát tại các DN công nghiệp điển hình của Việt Nam như dệt may, điện lực, chế biến chế tạo, khai khoáng,...và phương pháp chuyên gia nhằm giải quyết mục tiêu của đề tài. Kết quả đề tài thu được một số giải pháp PTNNL tại các DN công nghiệp Việt Nam đến năm 2015 [35].

Trần Thọ Đạt, Đỗ Tuyết Nhung (2008), “*Tác động của vốn con người đối với tăng trưởng kinh tế các tỉnh thành phố Việt Nam*”. Trong cuốn sách, các tác giả đã phân tích tác động của vốn con người đến quá trình tăng trưởng kinh tế thông qua việc xem xét các nền kinh tế cấp tỉnh, thành phố của Việt Nam. Mặc dù vốn con người bao gồm cả giáo dục, sức khỏe cũng như nhiều khía cạnh khác

của vốn xã hội nhưng nghiên cứu này chỉ tập trung vào giáo dục coi nó như là nhân tố cơ bản nhất của vốn con người. Cuốn sách cũng cho thấy vốn con người là nhân tố quan trọng khi giải thích sự tăng trưởng kinh tế các tỉnh, thành phố ở Việt Nam cũng như giải thích khoảng cách chênh lệch giữa các vùng kinh tế ở Việt Nam. Các tác giả cũng đưa ra những kiến nghị chính sách nhằm thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế trong đó nhấn mạnh sự gia tăng đầu tư vào giáo dục, đồng thời chú ý tới tác động khác nhau của vốn con người ở những vùng kinh tế khác nhau [20].

Lê Thị Mỹ Linh (2009) *“Phát triển NNL trong DN nhỏ và vừa ở Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế”*, Luận án tiến sĩ của tác giả đã phân tích, đánh giá thực tiễn để hiểu rõ những mặt được và chưa được về phát triển và đào tạo NNL trong các DNNVV ở Việt nam. Luận án tập trung chủ yếu vào đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho người lao động, từ đó đề xuất các giải pháp. Các vấn đề lý luận về đào tạo và phát triển nghề nghiệp được hệ thống trong luận án sẽ là nguồn tài liệu tham khảo cho tác giả [38].

Nguyễn Thị Anh Trâm (2014) *“Phát triển nguồn cán bộ quản lý trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa của ngành sản xuất thức ăn chăn nuôi Việt Nam”*. Mục tiêu tổng quát của luận án là giúp các DNNVV đưa ra các giải pháp về phát triển nguồn cán bộ quản lý nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển ngành thức ăn chăn nuôi Việt Nam đến 2020. LA sử dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu thống kê, so sánh; tổng hợp số liệu từ các báo cáo của ngành, phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng. Kết quả của luận án đề xuất các nhóm giải pháp về phát triển nguồn cán bộ quản lý, trong đó giải pháp mới trọng tâm vào nâng cao chất lượng nguồn cán bộ quản lý cho từng cấp cụ thể do mức độ chất lượng cán bộ quản lý các cấp yêu cầu khác nhau, trong đó đào tạo sẽ đóng vai trò quan trọng trong giải pháp này [59].

Nguyễn Thị Mai Phương (2015): *“Phát triển nhân lực tại Tập đoàn công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam”*. Mục đích nghiên cứu của luận án là đề

xuất một số giải pháp PTNNL cho TKV đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030. Luận án tập trung giải quyết về PTNNL của TKV thông qua góc nhìn của kinh tế phát triển: sự chuyển biến về số lượng, cơ cấu, chất lượng nhân lực đáp ứng yêu cầu của sản xuất kinh doanh tại TKV, vấn đề nâng cao trình độ nghề nghiệp, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động và nâng cao năng suất lao động của TKV [47].

Trần Sơn Hải (2011) *“Phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch khu vực duyên hải Nam Trung Bộ và Tây Nguyên”*, luận án đã phân tích thực trạng phát triển nhân lực ngành Du lịch (số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực ngành du lịch; công tác đào tạo và phát triển nhân lực) các tỉnh duyên hải Nam Trung Bộ và Tây Nguyên. Qua đó đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực đến năm 2020 bằng cách tăng cường quản lý Nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực kết hợp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực [27].

1.1.2.2. Nhóm nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực trong cơ quan hành chính nhà nước tại Việt Nam

Thang Văn Phúc và Nguyễn Minh Phương (2005) *“Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức”*. Các tác giả đã nghiên cứu việc xây dựng đội ngũ CBCC gắn với xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân, trong đó nhấn mạnh tính tất yếu khách quan của việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Đồng thời, các tác giả cũng phân tích thực trạng của đội ngũ cán bộ, công chức nước ta hiện nay và kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức của một số nước trên thế giới [46].

Nguyễn Kim Diễm (2008) *“Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước tỉnh Hải Dương”*, Luận án tiến sĩ của tác giả cũng đã đề cập đến chất lượng NNL trong lĩnh vực hành chính sự nghiệp. Những phân tích đánh giá thực trạng NNL thực hiện công tác hành chính với những thành công và hạn chế nhất định trong lĩnh vực hành chính sự nghiệp thuộc tỉnh Hải Dương [17].

Triệu Văn Cường (2017), *“Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế”*, nghiên cứu chỉ ra hiệu lực, hiệu quả của bộ máy nhà nước nói chung và hệ thống hành chính nhà nước nói riêng được quyết định bởi phẩm chất, năng lực và kết quả công tác của đội ngũ cán bộ, công chức. Trong giai đoạn hiện nay, để nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC bảo đảm có đủ phẩm chất, năng lực và trình độ đáp ứng yêu cầu phục vụ sự nghiệp phát triển của đất nước và hội nhập quốc tế thì hoạt động đào tạo, bồi dưỡng càng cần thiết được đẩy mạnh [16].

Lê Quân và các tác giả (2015), *“Nghiên cứu ứng dụng khung năng lực vào phát triển nhân lực lãnh đạo, quản lý khu vực hành chính công vùng Tây Bắc”*, Nghiên cứu của các tác giả qua quá trình phỏng vấn với đội ngũ nhân lực lãnh đạo, quản lý của hai tỉnh điển hình vùng Tây Bắc đã chỉ ra một đòi hỏi cấp thiết trong việc xây dựng Khung năng lực dành cho đội ngũ nhân lực lãnh đạo, quản lý hành chính công gắn với điều kiện đặc thù vùng Tây Bắc. Kết quả của nghiên cứu đã đưa ra một Khung năng lực phát triển triển dựa trên Khung năng lực đang được áp dụng trên thế giới, gắn với điều kiện nước ta và đặc thù của vùng Tây Bắc. Khung năng lực đề xuất nhấn mạnh đến các năng lực am hiểu các yếu tố địa chính trị, văn hóa và kinh tế vùng Tây Bắc, và chú trọng các năng lực lãnh đạo, quản lý điều hành khu vực hành chính công [48].

Đặng Xuân Hoan (2019), *“Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới”*, bài báo đưa ra một số hạn chế của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở nước ta thời gian qua từ đó đề xuất một số giải pháp chủ yếu: Đổi mới triết lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo hướng chuyển từ bồi dưỡng kiến thức sang phát triển năng lực; Đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Nếu như chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trước đây được xây dựng chặt chẽ về cấu trúc, thì trong giai đoạn hiện nay cần phải có độ mở phù hợp, từ chỗ đại trà hóa thì nay cần tiến đến khu biệt hóa, cá nhân hóa; Đổi mới đội ngũ

giảng viên làm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, kết hợp giữa giảng viên thỉnh giảng giảng viên cơ hữu; Đổi mới phương pháp dạy và học trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, chuyển từ “dạy” sang hướng dẫn, từ nghe và tiếp thu một cách thụ động sang tự học; chủ yếu là hướng dẫn, trao đổi thông tin, kinh nghiệm công tác, cùng nhau bàn bạc, thảo luận để tìm ra biện pháp giải quyết tối ưu một vấn đề nào đó đang được đặt ra; Ứng dụng công nghệ hiện đại trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; Đổi mới công tác đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Đánh giá chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cần tập trung vào đánh giá “đầu ra” [33].

Trần Văn Ngợi (2015), *“Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính Nhà nước Việt Nam”*, Luận án đã đánh giá, phân tích và phát hiện: sự thiếu thống nhất trong quan niệm về người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước; những tồn tại, hạn chế, nguyên nhân của những hạn chế trong thu hút, trọng dụng người có tài năng trong cơ quan hành chính nhà nước; và những nội dung trọng tâm có tác động trực tiếp và gián tiếp đến thu hút, trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước. Từ những vấn đề lý luận và kết quả nghiên cứu thực tiễn, Luận án đã đề xuất được bốn nhóm giải pháp: về nâng cao nhận thức; hoàn thiện cơ chế, chính sách; đề xuất các thực tiễn quản lý cụ thể; và đảm bảo các điều kiện để thực hiện việc thu hút, trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính nhà nước [43].

Bùi Anh Tuấn (2013), *“Đổi mới quản lý nguồn nhân lực trong các cơ quan hành chính Nhà nước ở Việt Nam”*, luận án đã chỉ ra những hạn chế trong quản lý NNL trong các cơ quan HCNN ở Việt Nam hiện nay và kiến nghị một số giải pháp nhằm đổi mới công tác này: (1) Nâng cao nhận thức vai trò của QTNNL trong các cơ quan HCNN, (2) Hoàn thiện hệ thống QTNNL trong các cơ quan HCNN, (3) Lựa chọn khâu đột phá trong đổi mới QTNNL, (4) Đẩy

mạnh công tác đào tạo, nâng cao kiến thức về quản lý kinh tế cho CBCC, (5) Từng bước đổi mới văn hóa làm việc trong các tổ chức hành chính [63].

Võ Xuân Tiến (2007), *“Xây dựng và phát triển nguồn nhân lực trong các cơ quan hành chính cấp quận (huyện), phường (xã) trên địa bàn thành phố Đà Nẵng”*, nghiên cứu đã làm rõ những vấn đề lý luận liên quan đến việc xây dựng và PTNNL trong khu vực hành chính công; Phân tích thực trạng việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ đang hoạt động trong khu vực hành chính cấp quận (huyện), phường (xã) tại Đà Nẵng mà chủ yếu là cán bộ chủ chốt. Trên cơ sở đó đề xuất những biện pháp có tính khoa học, khả thi để đẩy mạnh việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ trong khu vực hành chính cấp quận (huyện), phường (xã) tại Đà Nẵng thời gian tới [55].

Ngô Sỹ Trung (2014), *“Chính sách nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính Nhà nước cấp tỉnh của Thành phố Đà Nẵng”*. Về mặt lý luận, luận án bổ sung và làm rõ một số vấn đề lý luận khoa học về chính sách NLCLC trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh. Về mặt thực tiễn, với những kết quả nghiên cứu đạt được từ việc phân tích, đánh giá thực trạng chính NLCLC trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh của TP. Đà Nẵng, thông qua kiểm chứng, các nhà quản lý, các nhà hoạch định chính sách của thành phố sẽ có thêm nguồn thông tin khoa học để xây dựng hệ thống tiêu chí xác định NLCLC trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh một cách khoa học, giải thích được rõ hơn về những kết quả thực hiện chính sách NLCLC của TP. Đà Nẵng [61].

Trần Minh Hoàng (2016), *“Phát triển năng lực lãnh đạo của nhân sự quản lý khu vực hành chính công tỉnh Hà Giang”* đã nghiên cứu thực tế tại địa phương và nhận định, về đội ngũ nhân sự quản lý của Hà Giang có nhiều vấn đề bất cập, trong đó năng lực lãnh đạo dường như còn rất nhiều khoảng trống, điều này không chỉ được chứng minh trên thực tế đánh giá năng lực của bản thân đội ngũ quản lý của tỉnh mà còn được đánh giá qua lăng kính của người dân và doanh nghiệp. Trên cơ sở đó, luận án đã đề xuất khung năng lực lãnh đạo cho đội ngũ nhân sự

quản lý khu vực hành chính công tỉnh Hà Giang làm căn cứ đưa ra các giải pháp nhằm phát triển các năng lực này [34].

Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sầm (2003), *“Luận chứng khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”*. Nghiên cứu đưa ra một hệ thống các quan điểm, phương hướng và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, trong đó có đội ngũ công chức HCNN đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế trong những thập niên đầu của thế kỷ XXI [60].

Trong khuôn khổ dự án ASIAN- LINK (mã số ASI/B7-301/98/679-042), trường ĐHKTQD Hà Nội đã phối hợp với trường đại học Tổng hợp Madrid tiến hành điều tra, đánh giá chất lượng công chức quản lý cấp tỉnh ở Việt Nam để xác lập chương trình đào tạo về kinh tế và quản lý công chức cho đội ngũ công chức cấp tỉnh. Kết quả điều tra được công bố tháng 7-2004 đã nêu rõ những yếu kém, thiếu hụt về kiến thức và kỹ năng của đội ngũ công chức hành chính cấp tỉnh trong lĩnh vực quản lý công và quản lý kinh tế. Một trong những thiếu hụt lớn nhất hiện nay của CBCC cấp tỉnh là sự thiếu hụt về kiến thức và kỹ năng quản lý trong nền KTTT, thiếu hiểu biết về kiến thức quản lý hành chính công. Báo cáo đề xuất cần thiết phải xây dựng chương trình đào tạo về kinh tế và quản lý công cho đội ngũ công chức HCNN cấp tỉnh đặc biệt là đội ngũ công chức quản lý.

Bên cạnh đó có nhiều tác giả đã nghiên cứu kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới về phát triển nguồn nhân lực trong khu vực công và phân tích làm rõ sự phát triển nhanh chóng, sự thành công của Singapore, Hàn Quốc, Nga và Trung Quốc là nhờ có chiến lược, chính sách PTNNL quản lý kinh tế đúng đắn, khoa học. Tuy vậy, hạn chế của các nghiên cứu này là chưa lý giải được một cách triệt để việc áp dụng những kinh nghiệm của nước ngoài vào thực tiễn Việt Nam, cụ thể là chưa lý giải được các điều kiện áp dụng, thời điểm áp dụng, v.v., chưa thiết

kế được cơ chế cạnh tranh NNL quản lý kinh tế trong điều kiện thể chế chính trị của Việt Nam.

1.1.2.3. Các nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước

Đào Xuân Sâm và cộng sự (1994), “*Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế ở nước ta trong quá trình đổi mới cơ chế quản lý kinh tế*” đã định nghĩa đội ngũ cán bộ, công chức quản lý kinh tế “là người được tuyển dụng và bổ nhiệm vào bộ máy nhà nước, giữ một công vụ với một chức danh nhất định. Họ là những người hoạt động trong các lĩnh vực nhất định thuộc bộ máy nhà nước các cấp như hành chính, kinh tế, khoa học kỹ thuật... Họ được xếp vào một ngạch bậc công chức nhà nước. Họ hưởng lương từ ngân sách nhà nước theo ngạch bậc chức danh” [54].

Bùi Đức Hưng (2017), “*Xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ xây dựng*”, Luận án đã hệ thống hóa những vấn đề lý luận và thực tiễn về công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp bộ và Bộ Xây dựng; Nghiên cứu những kinh nghiệm xây dựng đội ngũ công chức QLKT ngành xây dựng ở một số quốc gia, rút ra những ý nghĩa đối với việc xây dựng đội ngũ công chức QLKT cấp bộ tại Việt Nam; Phân tích thực trạng xây dựng đội ngũ công chức QLKT của Bộ Xây dựng trong giai đoạn 5 năm (2011-2015), đánh giá những kết quả đạt được, những hạn chế và những nguyên nhân của những hạn chế; Phân tích bối cảnh, những yếu tố tác động qua đó xác định yêu cầu xây dựng đội ngũ công chức QLKT của Bộ Xây dựng; Đề xuất phương hướng và các giải pháp chủ yếu xây dựng đội ngũ công chức QLKT của Bộ Xây dựng [36].

Nguyễn Văn Đông (2015), “*Đội ngũ cán bộ chủ chốt về kinh tế cấp tỉnh ở Hoà Bình thời kỳ hội nhập quốc tế*”, đã nghiên cứu cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tiễn về xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt về kinh tế cấp tỉnh trong hội nhập quốc tế. Đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ chủ chốt về kinh tế ở tỉnh Hoà Bình. Trên cơ sở đó, đề xuất phương hướng và giải pháp phù hợp để đội ngũ cán bộ chủ chốt về kinh tế cấp tỉnh đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế [23].

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 trình bày cơ sở khoa học của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh Đồng Nai. Từ các tiêu chí về đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước về kinh tế, tác giả đã đánh giá thực trạng, chỉ rõ ưu khuyết điểm của công tác quy hoạch, đào tạo và sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế. Qua đó tác giả đề xuất những biện pháp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước về kinh tế [67].

Lê Du Phong, Hoàng Văn Hòa trong cuốn “*Đào tạo cán bộ quản lý kinh tế vĩ mô ở Việt Nam - Thực trạng và giải pháp*”, đã tổng hợp kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế của một số nước trên thế giới và đưa ra nhiều kiến nghị về phương hướng, quan điểm, giải pháp đào tạo cán bộ QLKT ở Việt Nam [45].

Những công trình nghiên cứu trên đã phần nào giải đáp được một số vấn đề lý luận và thực tế liên quan đến phát triển NNL quản lý kinh tế ở Việt Nam, cũng như đề xuất được một số giải pháp cấp bách nhằm phát triển nguồn nhân lực QLNN về kinh tế trong cả nước cũng như ở một số địa phương.

1.1.3. Tổng hợp đánh giá những vấn đề chưa được giải quyết và một số vấn đề ***Luận án sẽ tập trung nghiên cứu giải quyết***

1.1.3.1. Những vấn đề chưa được nghiên cứu giải quyết sâu sắc

Một là, các nghiên cứu đã công bố ở nước ngoài và trong nước chưa đưa ra được các lý thuyết tương đối hoàn chỉnh về phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh.

Hai là, chưa có các nghiên cứu luận giải sâu sắc cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh theo góc nhìn của ngành quản lý kinh tế.

Ba là, các nghiên cứu đã công bố chưa xác định rõ khung nghiên cứu, các giải pháp cụ thể để phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh.

Bốn là, đến nay chưa có công trình khoa học ở trong và ngoài nước công bố kết quả nghiên cứu về vấn đề phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam.

1.1.3.2. Một số vấn đề luận án sẽ tập trung nghiên cứu giải quyết

Về lý luận: Làm rõ nội hàm của các khái niệm như NNL và PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh; các nhân tố ảnh hưởng đến PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh, các tiêu chí đánh giá PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh; làm rõ vai trò, đặc điểm NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh trong giai đoạn hiện nay, đáp ứng quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, trong bối cảnh thế giới bước sang cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Về thực tiễn: Thứ nhất, khảo sát thực tế PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam; kết quả đạt được và những hạn chế; tìm nguyên nhân của hạn chế, để làm căn cứ cho việc xây dựng và phát triển NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam. Thứ hai, nghiên cứu kinh nghiệm đào tạo, PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN của một số nước trên thế giới, rút ra bài học cho việc đào tạo, bồi dưỡng, PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam. Thứ ba, đề xuất nhóm các giải pháp PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam. Thứ tư, đưa ra các đề xuất, kiến nghị cho cơ quan QLNN cấp Trung ương, cấp tỉnh về PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam.

1.2. Phương hướng giải quyết những vấn đề nghiên cứu của Luận án

1.2.1. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài luận án

Mục tiêu tổng quát: Luận giải rõ cơ sở khoa học về PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam đến năm 2025.

Các mục tiêu cụ thể: (1) Hệ thống hoá, bổ sung và luận giải rõ hơn cơ sở lý luận về PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. (2) Xác định rõ các đặc điểm, đặc thù của các cơ quan QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh, và

đánh giá khách quan thực trạng về PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam. (3) Đề xuất nhóm giải pháp PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam đến năm 2025.

1.2.2. Các câu hỏi nghiên cứu của luận án

- PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh được tiếp cận từ quan điểm, khái niệm nào? Nội dung, các yếu tố ảnh hưởng, tiêu chí đánh giá PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh?
- Vì sao cần PTNNL QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam, vấn đề này đang có những tồn tại, hạn chế gì?
- Để PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam đến năm 2025 thì cần phải có những giải pháp gì?

1.2.3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu đề tài Luận án

Đối tượng nghiên cứu: Các vấn đề lý luận và thực tiễn về PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh và các giải pháp PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam đến năm 2025.

Phạm vi nghiên cứu:

- *Về nội dung:* Luận án tập trung nghiên cứu về PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam. Và tập trung nghiên cứu tổng thể, toàn diện về PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam về số lượng, cơ cấu, chất lượng; về tiêu chuẩn, tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bố trí, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật và về các chính sách đối với NNL quản lý kinh tế trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh. Ở đây, nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh được hiểu là đội ngũ cán bộ, công chức công tác tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh thực hiện chức năng QLNN về kinh tế.
- *Về không gian:* Luận án nghiên cứu ở 63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương trong 8 cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh: Sở Kế hoạch và Đầu tư; Sở Công thương; Sở Giao thông; Sở Tài chính; Sở Xây dựng; Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn; Sở Tài nguyên và Môi trường, Sở Khoa học và công nghệ.

- *Về thời gian:* Số liệu đánh giá thực trạng từ năm 2011 đến nay, trong đó chú trọng phân tích giai đoạn 2011- 2018, giải pháp được đề xuất đến năm 2025. Năm 2011 là thời điểm diễn ra Đại hội Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ XI và vấn đề cải cách hành chính, nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước, chất lượng các dịch vụ công, đẩy mạnh hội nhập quốc tế được đề cập sâu rộng trong Văn kiện của Đại hội.

1.2.4. Cách tiếp cận, phương pháp, khung nghiên cứu của Luận án

1.2.4.1. Cách tiếp cận

- Luận án sử dụng cơ sở lý thuyết về PTNNL quản lý kinh tế trong tổ chức và vai trò của Nhà nước đối với PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh, vận dụng vào trường hợp cụ thể cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam.

- Cách tiếp cận hệ thống: PTNNL quản lý kinh tế trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh là một quá trình có sự gắn kết hữu cơ và sự kết hợp hài hoà với các quá trình tuyển dụng, đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực. Phương pháp tiếp cận hệ thống giúp khắc phục cách nhìn một chiều, phiến diện, riêng rẽ, thường chỉ hay thiên về đào tạo nguồn nhân lực.

- Cách tiếp cận liên ngành: nhằm nghiên cứu PTNNL với sự kết hợp của chuyên ngành kinh tế chính trị học với ngành kinh tế học, giáo dục học và ngành quản trị nhân sự. Việc kết hợp với ngành giáo dục học giúp luận án nghiên cứu sâu hơn sự tác động của giáo dục tới việc PTNNL quản lý kinh tế trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh. Việc kết hợp với ngành quản trị nhân sự giúp luận án phản ánh một cách đầy đủ những tác động của quá trình tuyển dụng, sử dụng, đánh giá ... đối với sự PTNNL quản lý kinh tế trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh. Việc kết hợp với ngành kinh tế học giúp luận án phản ánh sự tác động của tình hình kinh tế - xã hội tới thị trường lao động và vai trò của Nhà nước về PTNNL quản lý kinh tế trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh.

1.2.4.2. Phương pháp nghiên cứu

- Sử dụng tổng hợp các phương pháp hệ thống hoá, khái quát hoá, tổng hợp trong nghiên cứu tổng quan, nghiên cứu cơ sở lý luận về PTNNL quản lý kinh tế trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh.

- Sử dụng các phương pháp thống kê mô tả, thống kê phân tích, tổng hợp trong nghiên cứu đánh giá thực trạng PTNNL quản lý kinh tế trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh.

- Phương pháp so sánh: Trên cơ sở nghiên cứu và phân tích, Luận án đã làm rõ đặc điểm của các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh thực hiện chức năng QLNN về kinh tế khác với các cơ quan, tổ chức khác; đặc điểm, tính chất lao động của cán bộ, công chức quản lý kinh tế trong các cơ quan này với các đối tượng lao động xã hội khác. Đồng thời, so sánh kinh nghiệm nước ngoài về PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh với thực tiễn thực hiện ở Việt Nam trong thời gian qua.

- Phương pháp nghiên cứu điển hình (tiếp cận điểm – case studies): NNL quản lý kinh tế trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh bao gồm nhiều bộ phận nhân lực có tính chất công việc nghề nghiệp, vùng miền khác nhau và có ảnh hưởng khác nhau tới quá trình phát triển của địa phương và đất nước. Khi nghiên cứu PTNNL quản lý kinh tế trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh, luận án đưa ra một số ví dụ điển hình để phân tích thực trạng.

- Phương pháp điều tra xã hội học: Lựa chọn các tiêu chí phù hợp với từng nhóm đối tượng nghiên cứu để tiến hành điều tra theo phiếu hỏi hoặc phỏng vấn sâu chuyên gia. Các số liệu điều tra được sử dụng kết hợp với số liệu thu thập từ các báo cáo của Quốc hội, Chính phủ, HĐND, UBND tỉnh và các dữ liệu thứ cấp khác.

1.2.4.3. Phương pháp thu thập dữ liệu

Nguồn thông tin thứ cấp: Để có được dữ liệu thứ cấp, NCS thu thập các công trình nghiên cứu trước có liên quan đến NNL và PTNNL đã được công bố như: đề tài nghiên cứu, giáo trình, sách tham khảo, các bài tạp chí khoa học chuyên ngành, các bài viết mang tính nghiên cứu và trao đổi trên các diễn đàn

internet, các văn bản pháp luật của Nhà nước cũng như của các địa phương, các báo cáo, tài liệu của Quốc hội, Chính phủ, HĐND, UBND cấp tỉnh cũng như số liệu từ PAPI, PCI, PAR ... Sau khi thu thập các tài liệu trên, NCS thực hiện việc sắp xếp, phân loại theo thời gian, theo nội dung cụ thể có liên quan đến các phần, mục trong Luận án để thuận tiện cho việc mã hóa các dữ liệu này.

Nguồn thông tin sơ cấp: Để thu thập dữ liệu sơ cấp, NCS sử dụng phương pháp điều tra, khảo sát qua bảng hỏi và tiến hành phỏng vấn sâu các chuyên gia:

- Điều tra, khảo sát qua bảng hỏi: NCS gửi phiếu điều tra khảo sát tới nhóm đối tượng là các CBCC đang công tác trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh thực hiện chức năng QLKT, thời gian khảo sát thực hiện từ giữa năm 2017 đến đầu năm 2018. Quy mô điều tra là 420 CBCC quản lý kinh tế đang công tác tại 8 cơ quan chuyên môn trực thuộc UBND của 63 tỉnh, trong đó ban giám đốc sở 10 người chiếm 2,4%; Trưởng phòng 60 người chiếm 14,3%; Phó trưởng phòng 120 người chiếm 28,6%; công chức chuyên môn quản lý kinh tế 230 người chiếm 54,8%. Tác giả đã thiết kế bảng hỏi, sau đó xin ý kiến các nhà khoa học và chuyên gia để hoàn thiện. Bảng hỏi đã được phỏng vấn thử và hoàn thiện trước khi triển khai khảo sát trên diện rộng. Xem chi tiết bảng hỏi ở phụ lục 1. Về nội dung bảng hỏi gồm hai phần: phần giới thiệu của NCS và phần trả lời câu hỏi dành cho các đối tượng khảo sát.

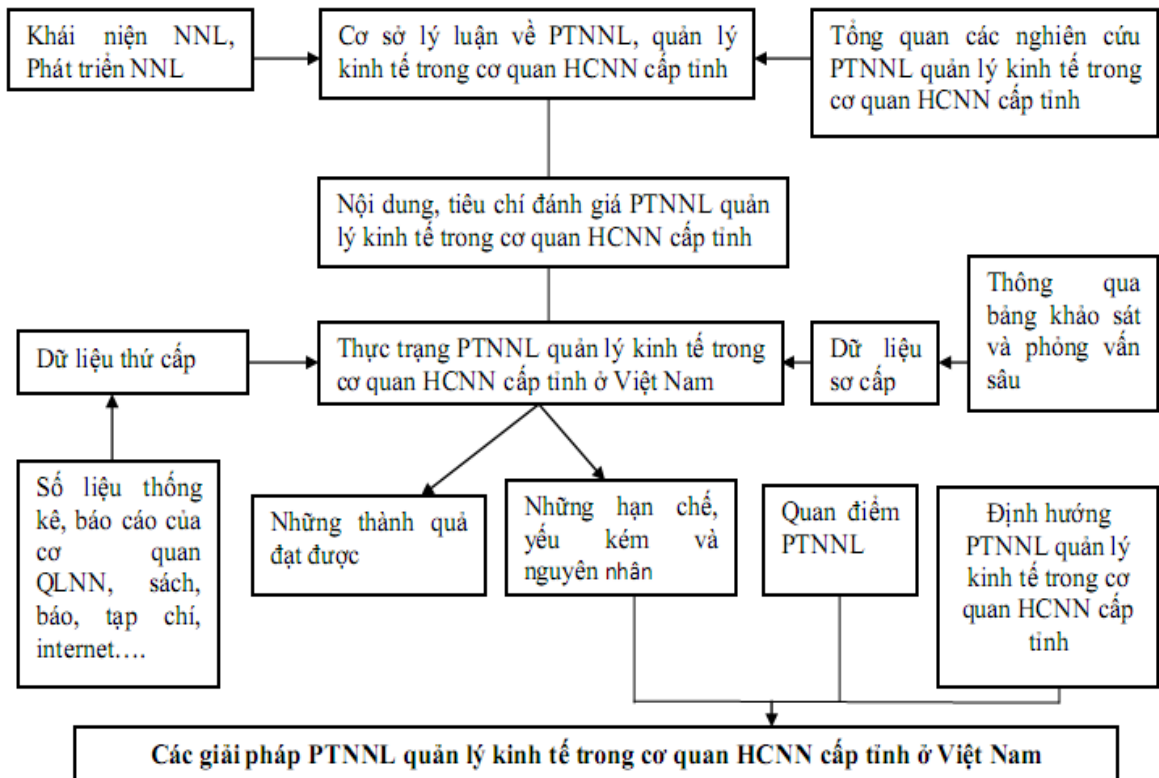
- Phỏng vấn sâu chuyên gia: Để hiểu rõ kết quả khảo sát và bản chất của hoạt động PTNNL quản lý kinh tế trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh tác giả đã thiết kế những câu hỏi gợi ý cho phỏng vấn sâu. Câu hỏi phỏng vấn chi tiết ở phụ lục 2. Có 12 chuyên gia, nhà quản lý trong lĩnh vực quản lý, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực được hỏi dưới dạng phỏng vấn sâu với 11 chỉ tiêu thông tin, danh sách những người tham gia phỏng vấn sâu ở phụ lục 3. Thời gian phỏng vấn vào giữa năm 2017 đến năm 2018. Về ý kiến của các cơ quan báo chí, đơn vị nghiên cứu và các đối tượng bên ngoài, không tham gia trong các cơ quan

HCNN ở Việt Nam, việc thu thập thông tin được thực hiện thuận lợi thông qua các trang thông tin mạng xã hội, thư điện tử

Phương pháp xử lý dữ liệu:

Sau khi thu thập các dữ liệu trên, đối với dữ liệu thứ cấp, NCS thực hiện việc sắp xếp, phân loại theo thời gian, theo từng nội dung cụ thể có liên quan đến các phần, mục trong luận án và tiến hành mã hóa các dữ liệu này theo chủ đề. Đối với dữ liệu sơ cấp, NCS làm sạch dữ liệu bằng cách loại bỏ những phiếu không hợp lệ và sử dụng phần mềm để thực hiện việc mã hóa các loại dữ liệu trên. Đặc điểm của mẫu khảo sát được nêu ở phụ lục 4.

1.2.4.4. Khung nghiên cứu của Luận án



Sơ đồ 1.2: Khung nghiên cứu của Luận án

Nguồn: Tác giả xây dựng

CHƯƠNG 2:

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC QUẢN LÝ KINH TẾ TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC CẤP TỈNH

2.1. Quản lý nhà nước về kinh tế của cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

2.1.1. Cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

2.1.1.1. Khái niệm cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh.

Trong khoa học hành chính, khái niệm về cơ quan HCNN được các nhà nghiên cứu đưa ra với nội hàm là một bộ phận hợp thành của bộ máy nhà nước, trực thuộc trực tiếp hoặc gián tiếp cơ quan quyền lực nhà nước cùng cấp, có phương diện hoạt động chủ yếu là chấp hành, điều hành, có cơ cấu tổ chức và phạm vi thẩm quyền do pháp luật quy định.

Trong phân cấp quản lý HCNN, cơ quan HCNN của các nước hiện nay được phân thành cơ quan HCNN Trung ương và địa phương. Cơ quan HCNN Trung ương được gọi chung là chính phủ, một số tài liệu còn gọi là chính quyền trung ương. Còn cơ quan HCNN địa phương, tùy thuộc vào thể chế chính trị của mỗi quốc gia mà có thể có cách đặt tên khác nhau như: chính quyền các bang; cơ quan HCNN cấp tỉnh, thành phố; chính quyền địa phương, v.v. Chính phủ thống nhất quản lý HCNN trên phạm vi quốc gia còn chính quyền địa phương chịu trách nhiệm thống nhất quản lý HCNN trên phạm vi địa phương.

Ở Việt Nam hiện nay, hệ thống cơ quan HCNN cấp tỉnh gồm: các thành viên thuộc UBND tỉnh; các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Tổ chức bộ máy HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam được quy định trong Hiến pháp và cụ thể hóa bằng các văn bản pháp luật khác.

2.1.1.2. Đặc điểm của cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

Cơ quan HCNN cấp tỉnh là một bộ phận của bộ máy nhà nước địa phương, nên cũng mang đầy đủ các đặc điểm chung của các cơ quan nhà nước, cụ thể là:

Thứ nhất, cơ quan HCNN cấp tỉnh được sử dụng quyền lực nhà nước khi tham gia vào các quan hệ pháp luật nhằm thực hiện các quyền và nghĩa vụ pháp lý với mục đích hướng tới lợi ích công. Biểu hiện của việc sử dụng quyền lực nhà nước là việc cơ quan HCNN cấp tỉnh được ban hành các chính sách công để quản lý HCNN trên từng lĩnh vực của địa phương và triển khai chính sách, pháp luật của Nhà nước vào trong đời sống xã hội.

Thứ hai, về vấn đề phân cấp quản lý, cơ quan HCNN cấp tỉnh có vị trí cao nhất trong các cơ quan HCNN địa phương, thực hiện nhiệm vụ quản lý HCNN thống nhất trên từng lĩnh vực của địa phương. Với ý nghĩa đó, việc phát triển NNL quản lý kinh tế trong các cơ quan HCNN cũng như nhiều hoạt động công khác của địa phương do cơ quan HCNN cấp tỉnh triển khai thống nhất trong các cấp hành chính của địa phương.

Thứ ba, NNL trong cơ quan HCNN cấp tỉnh là đội ngũ công chức được hình thành từ tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc bầu cử theo quy định của pháp luật. Do đó, việc PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh cũng là nhằm mục tiêu phát triển đội ngũ công chức QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh.

Tóm lại, cơ quan HCNN cấp tỉnh là cơ quan quản lý HCNN cao nhất ở địa phương. Công cụ quan trọng để các cơ quan HCNN cấp tỉnh thống nhất quản lý HCNN trong phạm vi địa phương mình là các chính sách.

2.1.2. Quản lý nhà nước về kinh tế của cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

2.1.2.1. Mục tiêu và nội dung quản lý nhà nước về kinh tế của cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

Mục tiêu: Quản lý nhà nước 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 của đất nước, của địa phương.

Nội dung QLNN về kinh tế trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh:

- Xây dựng quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội, phát triển ngành, phát triển đô thị và nông thôn trong phạm vi quản lý; xây dựng kế hoạch dài hạn và hàng năm về phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh để cấp trên phê duyệt;

- Tham gia với các bộ, ngành trung ương trong việc phân vùng kinh tế; xây dựng các chương trình, dự án của bộ, ngành trung ương trên địa bàn tỉnh; tổ chức và kiểm tra việc thực hiện các nhiệm vụ thuộc chương trình, dự án được giao;

- Lập dự toán thu ngân sách nhà nước trên địa bàn; lập dự toán thu, chi ngân sách địa phương; lập phương án phân bổ dự toán ngân sách trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định;

- Chỉ đạo, kiểm tra cơ quan thuế và cơ quan được Nhà nước giao nhiệm vụ thu ngân sách tại địa phương theo quy định của pháp luật;

- Xây dựng đề án thu phí, lệ phí, các khoản đóng góp của nhân dân và mức huy động vốn trình Hội đồng nhân dân quyết định;

- Xây dựng đề án phân cấp chi đầu tư xây dựng các công trình kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội của địa phương theo quy định của pháp luật để trình Hội đồng nhân dân quyết định; tổ chức, chỉ đạo thực hiện đề án sau khi được Hội đồng nhân dân thông qua;

- Lập quỹ dự trữ tài chính theo quy định của pháp luật trình Hội đồng nhân dân cùng cấp và báo cáo cơ quan tài chính cấp trên;

- Thực hiện quyền đại diện chủ sở hữu phần vốn góp của Nhà nước tại doanh nghiệp và quyền đại diện chủ sở hữu về đất đai tại địa phương theo quy định.

2.1.2.2. Mô hình tổ chức, phân cấp quản lý nhà nước về kinh tế của cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

Theo nghĩa rộng, QLNN về kinh tế được thực hiện thông qua cả ba loại cơ quan lập pháp, hành pháp và tư pháp của nhà nước. Theo nghĩa hẹp, QLNN về kinh tế được hiểu như hoạt động quản lý có tính chất nhà nước nhằm điều hành nền kinh tế, được thực hiện bởi cơ quan hành pháp (cơ quan HCNN). Trong luận

án này, chúng ta sẽ nghiên cứu QLNN về kinh tế theo nghĩa hẹp. Trong cơ quan HCNN cấp tỉnh sẽ có các đơn vị trực thuộc phụ trách các mảng khác nhau trong việc QLNN về kinh tế như: Công nghiệp, thương mại, nông nghiệp, tài chính, đầu tư Các cơ quan này sẽ có tổ chức bộ máy có thể khác hoặc giống nhau ở từng tỉnh phụ thuộc vào đặc thù và yêu cầu phát triển KTXH của địa phương.

Trong tổ chức bộ máy nhà nước, quyền lực nhà nước từ chỗ tập trung, đã ngày càng phân tán cho nhiều cơ quan và tổ chức khác nhau trong đó có các cơ quan QLNN về kinh tế của cơ quan HCNN cấp tỉnh. Các tỉnh ở hầu hết các quốc gia đều được phân cấp QLNN trong lĩnh vực kinh tế từ quản lý đất đai, quy hoạch, cấp phép đầu tư, quyết định các dự án đầu tư công, cho đến thẩm quyền của tỉnh trong phân bổ và sử dụng ngân sách

2.2. Phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

2.2.1. Nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

2.2.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

NNL được coi là tổng hòa các năng lực của người lao động, bao gồm tập hợp những kỹ năng, kiến thức, kinh nghiệm, năng lực, tính sáng tạo và sức khỏe, thể chất của con người có được thông qua giáo dục, đào tạo, chăm sóc sức khỏe và kinh nghiệm tích lũy được từ việc tham gia vào quá trình lao động sản xuất. Dựa trên việc tham khảo và phân tích các định nghĩa khác nhau về khái niệm NNL, trong phạm vi nghiên cứu này, khái niệm NNL được hiểu là *tổng thể quy mô, cơ cấu và chất lượng con người với tổng hòa các tiêu chí về trí lực, thể lực và tâm lực tạo nên năng lực mà bản thân con người và xã hội đã, đang và sẽ huy động vào quá trình lao động sáng tạo vì sự phát triển và tiến bộ xã hội*. Vì vậy, khi xem xét, đánh giá và phân tích NNL, người ta thường quan tâm đến ba yếu tố: quy mô, cơ cấu và chất lượng. Khái niệm chất lượng NNL được hiểu là toàn bộ các yếu tố tạo nên phẩm chất, giá trị của nhân lực tại một thời điểm nhất định, bao gồm: thể

lực, trí lực (trình độ học vấn, trình độ chuyên môn/kỹ thuật, năng lực sáng tạo, khả năng thích nghi, kỹ năng lao động, văn hóa lao động...) và tâm lực.

NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh là một bộ phận của NNL xã hội, bao gồm những người có sức khỏe, có trình độ nhận thức, có hoặc sẽ có kỹ năng thực hành nghề nghiệp cao thể hiện thông qua kết quả thực hiện công việc QLNN về kinh tế, có khả năng sáng tạo và thích ứng nhanh với những thay đổi của môi trường công việc. Khi đặt trong môi trường QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh, việc xác định NNL quản lý kinh tế ngoài những đặc điểm mang tính dấu hiệu nhận biết trên, còn phải dựa vào đặc điểm nền hành chính của mỗi quốc gia cũng như xu hướng của nền hành chính thế giới. Để thực hiện bốn phận phục vụ nhân dân của nền hành chính, NNL quản lý kinh tế trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh phải thể hiện được tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân thông qua hiệu quả thực thi công vụ và các kỹ năng giao tiếp, ứng xử trong quá trình giải quyết các yêu cầu của nhân dân; cũng như thể hiện được tinh thần sẵn sàng hội nhập nhằm hiện đại hóa nền hành chính, theo đó, ngoài kiến thức chuyên môn nghiệp vụ về quản lý kinh tế, họ phải có những khả năng nhất định khác như ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp, đàm phán và ứng dụng công nghệ thông tin trong công việc v.v. ở mức độ tốt. Qua đó, chúng ta có thể xây dựng khái niệm NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh như sau: *NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh là đội ngũ nhân lực trong hệ thống các cơ quan HCNN cấp tỉnh có chức năng QLNN về kinh tế, gồm những người có sức khỏe, phẩm chất đạo đức, có trình độ học vấn và trình độ chuyên môn cao về tham mưu, hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Hay có thể nói cách khác nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh bao gồm đội ngũ CBCC làm việc trong các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh có chức năng QLNN về kinh tế.*

Trong nghiên cứu này, NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh được hiểu là đội ngũ CBCC làm việc trong các cơ quan chuyên môn thuộc

UBND tỉnh (các sở) có chức năng QLNN về kinh tế. Họ là những người không trực tiếp sản xuất ra của cải vật chất mang tính hàng hóa, dịch vụ nhưng là người đóng vai trò quan trọng đối với việc phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, họ vừa đóng vai trò thúc đẩy nhưng cũng là rào cản đối với sự phát triển.

2.2.1.2. Đặc điểm nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

Những đặc điểm của NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh luôn gắn liền với những loại công vụ mà họ đảm nhận. Ngoài những đặc điểm chung về NNL trong cơ quan HCNN cấp tỉnh thì còn có một số khác biệt sau:

- Được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh thực hiện chức năng QLNN về kinh tế.

- Là CBCC hành chính nhà nước cấp tỉnh có trình độ và năng lực chuyên môn phù hợp về kinh tế, chính sách và quản lý hoặc các chuyên ngành kỹ thuật khác nhưng được trang bị thêm kiến thức về kinh tế, quản lý.

- Là người trực tiếp tham gia vào quá trình tham mưu, hoạch định, tổ chức thực hiện các đường lối chính sách và cơ chế quản lý kinh tế - xã hội của tỉnh.

- Là những người có khả năng đưa ra phương án tối ưu nhằm sử dụng hiệu quả các nguồn lực của xã hội.

- Là người đại diện Nhà nước thực thi công vụ tại địa phương để thực hiện nhiệm vụ QLNN về kinh tế, đề thi hành và đưa pháp luật vào đời sống nhằm quản lý, sử dụng có hiệu quả tài sản chung, phục vụ nhiệm vụ chính trị của tỉnh.

- Là cầu nối giữa Nhà nước với nhân dân và các tổ chức kinh tế trong tỉnh.

- Có năng lực, tư duy, kỹ năng về kinh tế, quản lý. Có khả năng xây dựng đường lối đổi mới kinh tế, chương trình, mục tiêu, dự án, các thể chế, kế hoạch, công cụ quản lý kinh tế.

- Có kinh nghiệm tổ chức, triển khai các hoạt động kinh tế, xử lý tình huống, phân tích, dự báo, kế hoạch, tổ chức, hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra, điều chỉnh, đánh giá, tổng kết... các hoạt động kinh tế trên địa bàn tỉnh.

- Có những hiểu biết sâu về kinh tế thị trường, xu hướng phát triển của nền kinh tế thế giới, biết phân tích và khái quát các vấn đề kinh tế; đưa ra những giải pháp giải quyết các vấn đề một cách phù hợp, thích ứng được với hoàn cảnh.

2.2.1.3. Phân loại nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

Việc phân loại NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh đóng một vai trò quan trọng nhằm đạt hiệu quả cao trong hoạt động công việc, trong công tác phát triển, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, góp phần xác định quyền và nghĩa vụ của cán bộ trong bộ máy nhà nước và là cơ sở cho việc quy hoạch cán bộ, đưa ra những căn cứ cho việc xác định biên chế một cách hợp lý, tạo ra sự cân đối trong việc sắp xếp và quản lý cán bộ quản lý kinh tế. Mỗi nhóm đối tượng CBCC khác nhau có nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, có yêu cầu khung năng lực vị trí việc làm khác nhau nên giải pháp phát triển cho từng nhóm cũng khác nhau. Có nhiều cách phân loại, trong luận án này, tác giả phân loại theo tính chất công việc của CBCC quản lý kinh tế. Theo cách phân loại này, NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh được chia thành: Cán bộ lãnh đạo, quản lý; công chức chuyên môn, nghiệp vụ; và nhân viên hành chính.

Cán bộ lãnh đạo, quản lý: Là những công chức giữ cương vị chỉ huy trong điều hành công việc của các cơ quan QLKT thuộc cơ quan HCNN cấp tỉnh. Tùy theo tính chất công việc ở các vị trí khác nhau mà phân ra cán bộ lãnh đạo ở các cấp độ cao thấp khác nhau (Cấp sở và tương đương, cấp phòng ...). Cán bộ lãnh đạo là người được quyền ra quyết định quản lý, chịu trách nhiệm cá nhân về hoạt động của đơn vị mình phụ trách, tổ chức và điều hành những đơn vị hoặc cá nhân dưới quyền thực hiện công việc. Cán bộ lãnh đạo trong QLNN về kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh là bộ phận quan trọng nhất, quyết định tính hiệu quả và hiệu lực của bộ máy. Đối tượng này được quy hoạch, đào tạo căn bản cả về lý luận lẫn nghiệp vụ chuyên ngành, có khả năng tổng hợp và khái quát cao.

Công chức chuyên môn, nghiệp vụ: Là những người có chuyên môn kỹ thuật, có khả năng nghiên cứu đề xuất những phương hướng, quan điểm và thực thi công việc chuyên môn phức tạp. Họ là người tư vấn cho lãnh đạo, đồng thời cũng là những nhà chuyên môn tác nghiệp những công việc đòi hỏi phải có trình độ chuyên môn nhất định. Công chức nghiệp vụ phải được đào tạo theo những ngạch, bậc chuyên môn nhất định có tính chất chuyên môn hóa sâu. Có trách nhiệm thực hiện những hoạt động nghiệp vụ chuyên ngành, họ được quy hoạch đào tạo theo tiêu chuẩn với hai phân nhánh lý thuyết hoặc thực hành, có số lượng đông và hoạt động của họ có tính chất quyết định đến việc hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan và đơn vị.

Nhân viên hành chính: Là những người thực hành nhiệm vụ do cán bộ lãnh đạo giao phó, làm công tác phục vụ trong bộ máy QLNN về kinh tế của cơ quan HCNN cấp tỉnh (văn thư, đánh máy, lái xe ...). Bản thân họ có trình độ chuyên môn kỹ thuật ở mức thấp nên chỉ tuân theo sự hướng dẫn của cấp trên.

Thực tế NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh không phải ai cũng thuần túy thực hiện chức năng QLNN về kinh tế, mà thường gắn với những nhiệm vụ kinh tế - kỹ thuật cụ thể của một ngành (kinh tế, kế hoạch, đầu tư, tài chính, công thương, nông nghiệp, tài nguyên, môi trường, xây dựng, giao thông, vận tải, khoa học và công nghệ ...), theo quy định của pháp luật. Vì vậy, hiện nay sự phân định loại chỉ mang tính chất tương đối.

2.2.1.4. Vai trò của nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

Nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh có vai trò đặc biệt quan trọng, là nhân tố quyết định đảm bảo sự thành công của quá trình phát triển và hội nhập quốc tế của các địa phương, thể hiện cụ thể như sau:

Thứ nhất, NNL quản lý kinh tế là những người tham gia vào quá trình tham mưu, hoạch định đường lối, chiến lược, định hướng, chính sách phát triển kinh tế; xây dựng nên cơ chế và thể chế quản lý kinh tế của tỉnh. Các cán bộ quản lý

kinh tế cùng với Nhà nước thiết lập những khuôn khổ chung cho thị trường hoạt động như hệ thống pháp luật, các chính sách kinh tế...để góp phần khắc phục các khuyết tật của thị trường và giúp cho thị trường hoạt động có hiệu quả hơn. Và là những người quyết định tổ chức bộ máy QLNN về kinh tế và lựa chọn cán bộ để thực hiện có hiệu quả những nhiệm vụ quản lý và tạo ra môi trường kinh doanh thuận lợi trong thời kỳ đổi mới.

Thứ hai, NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh là những người biên chủ trương, đường lối, chiến lược, chính sách, kế hoạch và các dự án phát triển kinh tế của các cấp thành hiện thực tại địa phương. Họ sử dụng quyền lực Nhà nước để thực hiện nhiệm vụ quản lý và điều hành các hoạt động của nền kinh tế theo nguyên tắc tập trung dân chủ trong quá trình phát triển kinh tế địa phương. Dựa trên cơ sở các chủ trương, đường lối, chiến lược phát triển kinh tế mà Nhà nước đưa ra, các cán bộ QLKT thực hiện điều chỉnh kịp thời những mất cân đối, những mâu thuẫn phát sinh trong quá trình quản lý giúp cho nền kinh tế của tỉnh vận hành đúng hướng và đạt được những mục tiêu đề ra của địa phương.

Thứ ba, NNL quản lý kinh tế là người có thể thu thập được những nguyện vọng chính đáng và hợp lý của nhân dân, là cầu nối giữa Nhà nước với nhân dân và các tổ chức kinh tế, góp phần cải cách thể chế. Công việc của họ gắn liền với cuộc sống của nhân dân, với các thành phần kinh tế để tìm hiểu mức sống và nguyện vọng của nhân dân, tình hình hoạt động và mong muốn của họ. Trên cơ sở đó Nhà nước cùng các cán bộ quản lý kinh tế tìm ra các giải pháp, chính sách thích hợp để phát triển kinh tế và cải thiện đời sống nhân dân, tạo môi trường thuận lợi cho tất cả các thành phần kinh tế hoạt động.

Thứ tư, NNL quản lý kinh tế giúp Nhà nước có thể sử dụng và khai thác có hiệu quả nhất các nguồn lực và cơ hội của tỉnh. Trong quá trình vạch ra chủ trương, đường lối phát triển kinh tế trong cả ngắn hạn và dài hạn, họ có khả năng tổng hợp, phân tích các thông tin thu thập được về thực trạng các nguồn lực, các điều kiện kinh tế xã hội, tiềm năng của tỉnh...để đưa ra các phương án hoạt động

tối ưu nhằm sử dụng có hiệu quả nhất các nguồn lực xã hội như tài nguyên thiên nhiên, nguồn lao động... Trong quá trình thực thi công vụ, các cán bộ QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh chính là những người phát hiện ra những cơ hội và thách thức của tỉnh trong tình hình mới.

Thứ năm, NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh là đội ngũ chủ yếu thực hiện chức năng quản lý như: dự báo, kế hoạch, tổ chức, hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra, điều chỉnh, đánh giá, tổng kết... và quyết định hiệu lực, hiệu quả, chất lượng của bộ máy nhà nước. Theo điều tra của các chuyên gia kinh tế, cho thấy chỉ riêng điều hành kinh tế và quản lý kinh tế ở các địa phương đã chiếm gần hai phần ba (2/3) khối lượng công việc hoạt động của bộ máy nhà nước.

Thứ sáu, là yếu tố quyết định đến việc đảm bảo các dịch vụ công được cung cấp một cách có chất lượng. Chất lượng của các dịch vụ công không chỉ được quyết định bởi các chính sách ban hành từ phía các cơ quan quản lý Nhà nước mà còn được quyết định bởi đội ngũ công chức thực thi, giám sát và trực tiếp cung ứng các dịch vụ công.

2.2.1.5. Khung năng lực nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

Nếu như việc phát triển nguồn nhân lực QLKT khu vực công trước đây chủ yếu tập trung vào việc tuyển chọn và cải tiến chế độ chính sách thì xu thế hiện nay là quản trị theo năng lực. Trong đó, Khung năng lực là mô hình quản trị theo năng lực phổ biến trên thế giới từ những năm 1990 và Anh, Pháp, Mỹ, Canada là những quốc gia đi tiên phong, Khung năng lực được ứng dụng nhằm hỗ trợ tuyển chọn, quy hoạch, đánh giá và đào tạo & bồi dưỡng công chức QLKT [80]. Tại các quốc gia này dần hình thành một thể hệ lãnh đạo, quản lý kinh tế có khả năng chủ động hội nhập, tư duy đổi mới và kỹ năng quản trị hiện đại. Ở các nước đang phát triển, khu vực công được xem là khó thu hút nguồn nhân lực QLKT trình độ cao bởi cơ chế còn nặng về hành chính và đãi ngộ thiếu cạnh tranh.

Malaysia, Thái Lan, Ấn Độ, Trung Quốc là những quốc gia sớm ứng dụng Khung năng lực vào khu vực công để giải quyết các khó khăn trên [111].

Phát triển nguồn nhân lực QLKT trong khu vực hành chính nhà nước dựa trên tiếp cận Khung năng lực đã được nhiều quốc gia xem là một nhiệm vụ cần được ưu tiên. Chính phủ Mỹ, Anh đã triển khai chiến lược phát triển năng lực lãnh đạo, quản lý công hiện tại và tương lai. Tại Pháp, Học viện Hành chính Quốc gia Pháp đã ban hành “Cẩm nang Khung năng lực” để định hướng thiết kế và triển khai các chương trình đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn chức danh cho công chức QLKT các cấp. Cẩm nang khung năng lực của Pháp gồm nhóm năng lực lãnh đạo, quản lý cốt lõi và các nhóm năng lực đặc thù theo vị trí công việc như giáo dục - đào tạo, ngân sách - tài chính, ý tế - sức khỏe, hành chính... Tại Anh, khung năng lực khu vực HCNH gồm sáu năng lực cốt lõi như xác định rõ mục đích và định hướng tổ chức theo mục đích, gây ảnh hưởng, tư duy chiến lược, khuyến khích và hỗ trợ người khác phát huy hết khả năng,... Công chức giữ lãnh đạo, quản lý tại Anh phải đạt chuẩn cả 6 năng lực nêu trên. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức của Anh được xác định theo kết quả đánh giá mức độ đạt chuẩn năng lực [80]. Tại Canada, Chính phủ đưa ra Khung năng lực lãnh đạo cốt lõi gồm 4 cấp, chi tiết hóa cho từng vị trí lãnh đạo từ Bộ trưởng, Vụ trưởng cho đến lãnh đạo cấp địa phương. Khung năng lực lãnh đạo của Canada có 4 nhóm năng lực gồm Đạo đức và chuẩn mực; Chiến lược; Cam kết và trách nhiệm; Hiệu quả và năng lực thực thi. Theo đó, đạo đức và chuẩn mực là nhóm năng lực nền tảng với tất cả các cấp lãnh đạo. Năng lực thực thi hay khả năng quản lý điều hành hướng theo mục tiêu của tổ chức được coi là phần ngọn. Tại khu vực Đông Nam Á, Malaysia là một trong những quốc gia đi đầu trong ứng dụng Khung năng lực vào khu vực HCNH. Khung năng lực của Malaysia gồm 03 nhóm năng lực là: Nhóm năng lực cốt lõi liên quan tới phẩm chất, thái độ và hành vi của công chức; Nhóm năng lực chuyên môn là tập hợp kiến thức và kỹ năng cơ bản để làm việc chuyên nghiệp; và Nhóm năng lực đặc thù theo vị trí

công việc. Mỗi công chức QLKT tại Malaysia được bồi dưỡng hàng năm để đạt chuẩn theo Khung năng lực [70]. Tại Việt Nam, hiện mới chỉ có định nghĩa Khung năng lực của Bộ Nội vụ dựa trên Thông tư số 05/2013/TT-BNV của Bộ Nội vụ về hướng dẫn thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 4 năm 2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức [8]. Như vậy, Khung năng lực nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh là tập hợp của các năng lực được phân loại theo một số nhóm chính như:

- Tiêu chuẩn chung: Phẩm chất đạo đức, phẩm chất chính trị; sức khỏe; độ tuổi; lý luận chính trị; học vấn; ngoại ngữ; tin học; kinh nghiệm

- Năng lực chuyên môn: (1) Có kiến thức chuyên môn QLKT về lĩnh vực được giao trách nhiệm quản lý, biết sử dụng và tập hợp các chuyên gia giỏi, phát huy được năng lực công chức chuyên môn dưới quyền. (2) Có kiến thức về kinh tế thị trường, nắm vững bản chất, cơ chế vận hành để ứng xử, lựa chọn phương pháp, sử dụng công cụ để điều tiết kinh tế thị trường trong quản lý nhà nước, có chuyên môn về quản lý nguồn lực địa phương (3) Có kiến thức về khoa học quản lý hiện đại, giỏi ngoại ngữ và công nghệ thông tin đáp ứng yêu cầu hội nhập về chuyên môn nghề nghiệp quản lý, hình thành đội ngũ công chức quản lý kinh tế chuyên nghiệp ở mọi lĩnh vực, tuân thủ pháp luật. (4) Có hiểu biết sâu sắc về thực tiễn kinh tế - xã hội của đất nước, của địa phương. (5) Có kiến thức về kinh tế thị trường và quản trị doanh nghiệp, hiểu biết khoa học, công nghệ, pháp luật và thông lệ quốc tế. (6) Am hiểu lĩnh vực HCNN.

- Năng lực am hiểu địa phương: Am hiểu địa – chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội địa phương; am hiểu bộ máy tổ chức, văn hóa, con người làm việc; Sử dụng ngôn ngữ địa phương.

- Năng lực quản lý bản thân: Soạn thảo văn bản và xử lý báo cáo; quản trị thời gian và tổ chức công việc; tạo dựng và điều phối các mối quan hệ; giao tiếp, thuyết trình; quản trị sự thay đổi; kỹ năng ra quyết định

- Năng lực tổ chức quản lý: (1) Có bản lĩnh vững vàng, có khả năng nhạy cảm, thích nghi, linh hoạt, làm việc nhóm, khả năng quan sát. (2) Bình tĩnh, tự chủ, kiên quyết trong công việc, có kế hoạch làm việc rõ ràng và tiến hành công việc nhất quán theo kế hoạch. (4) Có tác phong đúng mực, có thái độ chân thành cộng tác với cấp trên và đồng nghiệp, giúp đỡ lẫn nhau. (6) Năng lực dự báo, xác định mục tiêu, lập chương trình, chiến lược. (7) Năng lực tổ chức thực hiện, ra quyết định. (8) Năng lực kiểm tra, giám sát.

2.2.2. Phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

2.2.2.1. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực trong cơ quan HCNN cấp tỉnh

- Khái niệm phát triển nguồn nhân lực

Hiện nay trên thế giới đang tồn tại khá nhiều định nghĩa về PTNNL, Nadler, L & Nadler, Z cho rằng PTNNL và giáo dục, đào tạo (theo nghĩa rộng) là những thuật ngữ có cùng nội hàm. Hai tác giả này định nghĩa “PTNNL là làm tăng kinh nghiệm học được trong một khoảng thời gian xác định để tăng cơ hội nâng cao năng lực thực hiện công việc” [96]. Trong khi đó, UNESCO sử dụng khái niệm PTNNL theo nghĩa hẹp và cho rằng PTNNL là làm cho toàn bộ sự lãnh nghề của dân cư luôn luôn phù hợp yêu cầu phát triển của đất nước. Còn theo Tổ chức Lao động Thế giới (ILO), PTNNL bao hàm phạm vi rộng hơn, không chỉ là sự chiếm lĩnh trình độ lãnh nghề hoặc vấn đề đào tạo nói chung, mà còn là sự phát triển năng lực và sử dụng năng lực đó vào việc làm có hiệu quả, cũng như thoả mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân. Liên hiệp quốc thì nghiêng về sử dụng khái niệm PTNNL theo nghĩa rộng, bao gồm giáo dục, đào tạo và sử dụng tiềm năng con người nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao chất lượng cuộc sống [81]. Nhìn từ góc độ kinh tế, có nhiều quan điểm khác nhau về PTNNL:

Jerry W. Gilley và các cộng sự (2002) cho rằng: “*Phát triển nguồn nhân lực là quá trình thúc đẩy việc học tập có tính tổ chức, nâng cao kết quả thực hiện*

công việc và tạo ra thay đổi thông qua việc tổ chức thực hiện các giải pháp, các sáng kiến và các hoạt động quản lý nhằm mục đích nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của tổ chức, khả năng cạnh tranh và đổi mới” [84].

Yoshihara Kunio (1999) cho rằng *“PTNNL là các hoạt động đầu tư nhằm tạo ra NNL với số lượng và chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đồng thời đảm bảo sự phát triển của mỗi cá nhân” [115].*

Vũ Anh Tuấn và cộng sự (2002), *“PTNNL của một quốc gia, một vùng lãnh thổ là tạo ra sự biến đổi về số lượng và chất lượng về mặt thể lực, trí lực, kỹ năng, kiến thức, tinh thần của từng người lao động, tạo lập một đội ngũ nhân lực hợp lý và sử dụng năng lực của con người cùng với đội ngũ của họ vì sự tiến bộ kinh tế xã hội” [64].*

Kế thừa và kết hợp các khái niệm trên, tác giả khái quát khái niệm về PTNNL như sau: *“PTNNL là hoạt động đầu tư nhằm tạo ra sự biến đổi về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực thông qua việc thực thi các giải pháp một cách toàn diện và đồng bộ nhằm nâng cao thể lực, trí lực và phẩm chất tâm lý xã hội của đội ngũ nhân lực, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đồng thời đảm bảo sự phát triển của mỗi cá nhân”.*

- Khái niệm phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

Công tác PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh nằm trong phạm vi hoạt động QLNN và là một nhiệm vụ quan trọng, mang ý nghĩa quyết định cho sự phát triển của địa phương. PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh là thực hiện công tác xây dựng tiêu chuẩn, tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển, bố trí, bổ nhiệm, đánh giá và việc thực hiện các chính sách đối với đội ngũ CBCC quản lý kinh tế thuộc các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh. Việc PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh sẽ được xem xét thống nhất với các quan niệm của một số nhà khoa học trong nước bao gồm hai bộ phận chính là: (1) Phát triển chất lượng CBCC quản

lý kinh tế với tư cách cá nhân; (2) Phát triển sức mạnh của đội ngũ CBCC quản lý kinh tế với tư cách tập thể.

Trong Luận án, khái niệm PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh, NCS đề xuất như sau: *“Phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh là quá trình thực hiện công tác xây dựng chính sách, tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển, bố trí, bổ nhiệm, đánh giá nhằm tạo ra sự biến đổi về số lượng và chất lượng về mặt thể lực, trí lực, kỹ năng, kiến thức, tinh thần của từng CBCC, tạo lập một đội ngũ nhân lực quản lý kinh tế hợp lý vì sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương”*.

2.2.2.2. Mục tiêu phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

- Đảm bảo tinh gọn, xây dựng nguồn nhân lực QLKT có trình độ chuyên môn cao, hợp lý về cơ cấu, có thái độ, động cơ làm việc tích cực, có khả năng tiếp cận với các phương pháp, kỹ năng quản lý hiện đại, tiên tiến, ứng dụng tốt các công nghệ hiện đại trong quản lý để hoàn thành yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp và người dân.

- Đội ngũ NNL quản lý kinh tế có thể lực tốt, phát triển toàn diện về trí tuệ, ý chí, năng lực và đạo đức, có năng lực tự học, tự đào tạo, năng động, chủ động, tự lực, sáng tạo, có tri thức và kỹ năng nghề nghiệp cao, có khả năng thích ứng và nhanh chóng tạo được thế chủ động trong môi trường sống và làm việc.

- Xây dựng được đội ngũ nhân lực quản lý kinh tế trong khoa học và công nghệ, đặc biệt là nhóm chuyên gia đầu ngành có trình độ chuyên môn - kỹ thuật tương đương các nước tiên tiến trong khu vực, có đủ năng lực nghiên cứu, tiếp nhận, chuyển giao và đề xuất những giải pháp khoa học, công nghệ, giải quyết về cơ bản những vấn đề phát triển của đất nước và địa phương;

- Có cơ cấu trình độ, ngành nghề và vùng miền hợp lý. Đồng thời, trong cơ cấu nguồn nhân lực QLKT cần xem xét số lượng ở mỗi cơ quan sao cho phù hợp đặc trưng địa phương và yêu cầu phát triển kinh tế của Tỉnh.

- Xây dựng được hệ thống các cơ sở đào tạo NNL quản lý kinh tế tiên tiến, hiện đại, đa dạng, đồng bộ, năng động, liên thông giữa các cấp, các ngành đào tạo trong nước và quốc tế, phân bố rộng khắp trên cả nước, đáp ứng nhu cầu học tập của đội ngũ CBCC quản lý kinh tế.

- Góp phần cải cách tổ chức bộ máy, cải cách thể chế.

- Nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh cần có một mức lương đủ sống và cũng như hạn chế được những vấn nạn tiêu cực trong công vụ.

2.2.2.3. *Chủ thể và phương thức phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh*

Chủ thể tham gia sự phát triển và quản lý sự phát triển: Tùy theo thể chế chính trị của mỗi quốc gia, cơ quan lập pháp của quốc gia có thể là Quốc hội hoặc Nghị viện ban hành Luật và các văn bản quy phạm pháp luật về PTNNL quốc gia; và nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh quốc gia đó. Chính phủ, Thủ tướng chính phủ ban hành các Nghị định, Quyết định, Chỉ thị và các văn bản pháp quy điều chỉnh hoạt động PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. Chính quyền địa phương các tỉnh sẽ quản lý trực tiếp về PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh của tỉnh đó.

Phương thức phát triển: Chủ thể quản lý tác động lên đối tượng quản lý ở đây là NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh, thông qua một số phương pháp như: phương pháp kinh tế, phương pháp hành chính, phương pháp giáo dục Trong khi thực hiện cơ quan quản lý có thể kết hợp linh hoạt các phương pháp này để đạt hiệu lực, hiệu quả cao nhất.

2.2.2.4. *Nội dung phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh*

(1) Xây dựng cơ chế, chính sách về phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

Việc xây dựng cơ chế, chính sách PTNNL trong cơ quan QLNN nói chung, CBCC QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh nói riêng được gắn liền với việc xây

dựng, bổ sung, hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của cơ quan HCNN cấp tỉnh. Đây là yếu tố đầu tiên, quyết định đến số lượng, cơ cấu đội ngũ công chức trong từng giai đoạn. Từ đó cơ quan quản lý công chức mới lập kế hoạch và có chính sách phát triển đội ngũ công chức QLKT, bao gồm: tuyển dụng, quy hoạch, bố trí, sử dụng, luân chuyển, bổ nhiệm công chức hàng năm và 5 năm.

Chính sách phát triển đội ngũ công chức QLKT bao gồm thực hiện đánh giá công chức, chất lượng công chức được đánh giá cao hay thấp cần phải được so sánh với tiêu chuẩn thực hiện công việc ở mỗi công việc mà công chức đảm nhận và mức độ thực tế kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức, từ đó phát hiện, sử dụng đúng người có đức, có tài. Chính sách PTNNL QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh cũng bao gồm các quy định về đào tạo, bồi dưỡng, thi đua - khen thưởng, lương, chăm sóc sức khỏe, bảo hiểm xã hội và các quy định về thanh tra, kiểm tra việc thực thi nhiệm vụ của công chức, và nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế.

(2) Xây dựng quy hoạch nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

Quy hoạch NNL quản lý kinh tế là việc lập dự án thiết kế xây dựng tổng hợp đội ngũ cán bộ; dự kiến bố trí, sắp xếp tổng thể đội ngũ cán bộ theo một ý đồ rõ rệt, với một trình tự hợp lý, trong một thời gian nhất định.

- Quan điểm về xây dựng quy hoạch NNL QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh

+ Xây dựng quy hoạch đội ngũ NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh là quá trình sắp xếp, bố trí đội ngũ CBCC quản lý kinh tế, trong một khoảng thời gian nhất định (5 năm, 10 năm ...), nhằm đạt được mục tiêu PTNNL quản lý kinh tế có cơ cấu phù hợp, đủ số lượng, có chất lượng cao, thực hiện thành công chức năng QLNN về kinh tế đối với các mục tiêu của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

+ Xây dựng quy hoạch NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh phải có tầm nhìn chiến lược, gắn kết chặt chẽ với quy hoạch PTNNL của địa

phương, của từng ngành, phải có bước đi thích hợp theo yêu cầu phát triển của từng giai đoạn; gắn việc quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm, đào tạo với nhiệm vụ cụ thể theo vị trí việc làm của công chức.

+ Xây dựng quy hoạch NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh phải gắn với yêu cầu hội nhập quốc tế, đáp ứng yêu cầu về chất lượng đạt trình độ khu vực và quốc tế.

- Mục tiêu xây dựng quy hoạch NNL QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh

+ Tạo sự chuyển biến về chất lượng NNL QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh, hình thành đội ngũ công chức QLKT chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững.

+ Tăng nhanh tỷ lệ CBCC QLKT được đào tạo cơ bản, có năng lực chuyên môn, có kỹ năng chuyên ngành, có đủ trình độ ngoại ngữ để có thể làm việc với người nước ngoài; đào tạo, bồi dưỡng các chuyên gia đầu ngành, đầu đàn về kinh tế trong tất cả các lĩnh vực quản lý nhà nước theo nhu cầu địa phương.

- Yêu cầu của việc xây dựng quy hoạch nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

Tập trung nghiên cứu, đánh giá thực trạng và việc sử dụng NNL QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh, xác định mục tiêu, nhu cầu đội ngũ CBCC quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh, cũng như kiến nghị các giải pháp để đạt được các mục tiêu đề ra.

(3) Thực hiện tuyển dụng, bố trí, sử dụng, luân chuyển, điều động, bổ nhiệm nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

- *Tuyển dụng* đúng người, đúng việc là một trong những yêu cầu, thách thức lớn đối với cơ quan QLNN, là khâu quan trọng quyết định tới chất lượng của NNL QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. Nếu công tác tuyển dụng được thực hiện tốt sẽ tuyển được những người thật sự có năng lực, phẩm chất tốt bổ sung cho lực lượng công chức. Nguồn đầu vào để tuyển dụng công chức QLKT bao gồm nhưng không giới hạn:

+ Các viên chức công tác tại các Viện nghiên cứu, các Trường đại học trên địa bàn tỉnh hay ở các địa phương khác.

+ Các viên chức tại các doanh nghiệp nhà nước trên địa bàn tỉnh. Đây là những viên chức quản lý, viên chức chuyên môn nghiệp vụ tại doanh nghiệp; là những người đã kinh qua thực tiễn quản lý tại cơ sở, phù hợp với vị trí chuyên môn tại cơ quan HCNN cấp tỉnh.

+ Sinh viên tốt nghiệp các trường đại học trong và ngoài nước; người lao động có trình độ chuyên môn phù hợp ở các cơ quan, đơn vị, tổ chức khác. Các đối tượng này thì sẽ đăng ký tuyển dụng qua thi tuyển hoặc xét tuyển theo đợt, được công bố trên các phương tiện thông tin đại chúng.

- *Bố trí, sử dụng NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh*, được căn cứ vào nhu cầu vị trí việc làm của tổ chức sử dụng công chức. Mỗi vị trí việc làm có thể do một hoặc một nhóm công chức thực hiện, những công chức này phải đảm bảo đủ các tiêu chuẩn chức danh quy định cho vị trí việc làm đó.

- *Luân chuyển, điều động công chức*, để tạo điều kiện cho công chức rèn luyện, nâng cao trình độ và kỹ năng quản lý, đồng thời tiếp cận với môi trường mới, công việc mới thuộc các chuyên ngành QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. Qua đó phát hiện những công chức giỏi, những nhân tài có thể bổ nhiệm giữ những trọng trách cao hơn, công việc có tầm lớn hơn, rộng hơn.

- *Bổ nhiệm các vị trí lãnh đạo*, được căn cứ vào quy hoạch cán bộ, công chức; căn cứ vào điều kiện, tiêu chuẩn, năng lực và uy tín công chức, theo các quy định của Nhà nước, được cụ thể hóa bằng các quy định của địa phương. Mỗi vị trí cần bổ nhiệm, thông thường được giới thiệu từ 2 ứng viên trở lên. Cũng có những trường hợp, do yêu cầu tăng cường lãnh đạo, hoặc do thực hiện luân chuyển cán bộ trong địa phương, UBND tỉnh có thể điều động và bổ nhiệm công chức giữ vị trí lãnh đạo từ đơn vị khác về.

(4) Đào tạo, phát triển NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh

Đào tạo và phát triển đi liền với nhau trở thành một nội dung quan trọng của phát triển nguồn nhân lực. Đào tạo gắn liền với phát triển con người một cách toàn diện. Giữa đào tạo và phát triển có mối liên hệ chặt chẽ với nhau và đều tập trung vào nhu cầu hiện tại, tương lai của cá nhân và của tổ chức. Tuy nhiên, giữa đào tạo và phát triển có sự khác biệt, bảng sau đây nêu rõ sự khác biệt này.

Bảng 2.1: So sánh giữa đào tạo và phát triển.

	Đào tạo	Phát triển
Tập trung	Công việc hiện tại	Công việc tương lai
Sử dụng kinh nghiệm làm việc	Thấp	Cao
Mục tiêu	Chuẩn bị cho công việc hiện tại	Chuẩn bị cho sự thay đổi
Sự tham gia	Yêu cầu	Tự nguyện

Nguồn: Raymon A. Noe, John R. Hollenbeck, Bary Gerhart, 2008. [104]

Về hình thức đào tạo và PTNNL thì có nhiều cách phân loại khác nhau. Thực tế thì khó phân biệt rạch ròi các hình thức đào tạo và phát triển.

- Các hình thức đào tạo

Có nhiều cách phân loại hình thức đào tạo NNL QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. Có thể phân loại theo sự gắn liền, hay tách rời công việc trong đào tạo: hình thức đào tạo trong công việc và hình thức đào tạo ngoài công việc; hoặc có thể phân theo các hình thức đào tạo truyền thống và đào tạo trực tuyến. Cũng có cách phân loại theo phương pháp đào tạo của giáo viên và sự tham gia của học viên như: phương pháp trình bày qua bài giảng, kỹ thuật nghe nhìn, trò chơi mô phỏng, tình huống, đóng vai, thảo luận linh hoạt, thảo luận nhóm. Sau đây là một cách phân loại các phương pháp đào tạo:

+ Đào tạo trong công việc: là các phương pháp đào tạo trực tiếp tại nơi làm việc, trong đó người học sẽ học được những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho công việc thông qua thực tế thực hiện công việc và thường là dưới sự hướng dẫn của những CBCC nhiều kinh nghiệm. Nhóm này bao gồm những phương pháp như:

- *Đào tạo theo kiểu chỉ dẫn công việc*: Quá trình đào tạo bắt đầu bằng sự giới thiệu và giải thích của người dạy về mục tiêu của công việc và chỉ dẫn tỉ mỉ, theo từng bước về cách quan sát, trao đổi, học hỏi và làm thử cho tới khi thành thạo dưới sự hướng dẫn và chỉ dẫn chặt chẽ của người dạy.

- *Đào tạo theo kiểu học nghề*: chương trình đào tạo bắt đầu bằng việc học lý thuyết trên lớp, sau đó các học viên được đưa đến làm việc dưới sự hướng dẫn của công chức giàu kinh nghiệm trong một vài năm; được thực hiện các công việc thuộc nghề, nghiệp vụ cần học cho tới khi thành thạo tất cả các kỹ năng.

- *Kèm cặp và chỉ bảo*: phương pháp này thường dùng để giúp cho các cán bộ quản lý và các công chức có thể học được các kiến thức, kỹ năng cần thiết cho công việc trước mắt và công việc cho tương lai thông qua kèm cặp, chỉ bảo của những người quản lý giỏi hơn. Người kèm cặp là cán bộ có kinh nghiệm và khả năng xử lý công việc cao hơn. Học viên sẽ quan sát, ghi nhớ, học tập và thực hiện công việc theo cách người hướng dẫn đã chỉ dẫn.

+ Đào tạo ngoài công việc: là phương pháp đào tạo trong đó người học được tách ra khỏi sự thực hiện các công việc thực tế, bao gồm các phương pháp:

- *Tổ chức các lớp đào tạo*: Các đơn vị có thể tổ chức các lớp đào tạo với các phương tiện và thiết bị dành riêng cho học tập. Phần lý thuyết được giảng tập trung do CBCC có kinh nghiệm phụ trách. Còn phần thực hành thì được tiến hành ở các văn phòng làm việc.

- *Cử đi học ở các trường chính quy*: Cơ quan HCNN cấp tỉnh cử cán bộ, công chức đến học tập ở các cơ sở đào tạo do các bộ, ngành trung ương tổ chức.

- *Các bài giảng, các hội nghị, hội thảo*: các buổi giảng bài hay hội nghị có thể được tổ chức tại cơ quan HCNN cấp tỉnh hoặc ở một hội nghị bên ngoài, có thể được tổ chức riêng hoặc kết hợp với các chương trình đào tạo khác.

- *Đào tạo theo phương thức từ xa*: là phương thức đào tạo mà giữa người dạy và người học không trực tiếp gặp nhau tại một địa điểm và cùng thời gian mà thông qua phương tiện nghe nhìn trung gian (sách, tài liệu học tập, băng hình, băng tiếng, đĩa CD, VCD, internet).

- *Đào tạo trực tuyến*: là hình thức đào tạo thực hiện qua internet, hình thức đào tạo này ngày càng phổ biến. Do áp dụng công nghệ mà người học có thể tương tác với máy và được đánh giá chất lượng bài tập trực tiếp.

Trong các hình thức đào tạo nêu trên hình thức đào tạo trong công việc là phù hợp với cơ quan HCNN cấp tỉnh do ít tốn kém. Tuy nhiên cơ quan HCNN cấp tỉnh cũng có thể lựa chọn một số CBCC tại những vị trí chủ chốt gửi đi đào tạo ngắn hạn để nâng cao các kỹ năng quản lý, chuyên môn. Cơ quan HCNN cấp tỉnh cũng nên khuyến khích CBCC tham dự các khóa học trực tuyến để nâng cao trình độ vì internet đã ngày càng phổ biến.

- *Các hình thức phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh* [104].

Có bốn cách tiếp cận để PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh “Giáo dục chính thức, đánh giá, kinh nghiệm công việc và các mối quan hệ cá nhân” nhằm phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp cho CBCC. Cũng có thể sử dụng kết hợp các cách trên.

+ *Giáo dục chính thức*: Bao gồm cả các khóa đào tạo ngắn hạn và các chương trình dài hạn của trường đại học. Các chương trình học này có thể bao gồm bài giảng của các chuyên gia khu vực công, học tập qua kinh nghiệm, qua gặp gỡ với doanh nghiệp, nhân dân. Hình thức đào tạo từ xa cũng được áp dụng ngày càng phổ biến. Các chương trình cao học quản lý công, chính sách công và các chương trình cấp bằng ngày càng được các địa phương trả tiền cho CBCC có tiềm năng phát triển đi học.

+ *Đánh giá*: Là việc thu thập thông tin và cung cấp thông tin phản hồi cho CBCC về hành vi, cách giao tiếp, hay các kỹ năng của họ. Việc đánh giá thường được sử dụng để phát hiện các chuyên viên có tiềm năng quản lý và xác định điểm mạnh, điểm yếu của người quản lý hiện tại. Việc đánh giá cũng được sử dụng để phát hiện những người quản lý với tiềm năng phát triển lên vị trí quản lý cao hơn. Có nhiều cách khác nhau để đánh giá phát triển. Đánh giá kết quả thực hiện công

việc của CBCC quản lý kinh tế cũng là một cách phổ biến để tìm ra những tiềm năng phát triển. Thực tế thì đánh giá kết quả thực hiện công việc cũng được sử dụng để đánh giá nhu cầu đào tạo. Qua đánh giá kết quả thực hiện công việc của công chức, các địa phương có thể phát hiện nguyên nhân của việc hoàn thành không tốt công việc và tìm biện pháp khắc phục nhằm CBCC đạt được kết quả công việc như mong muốn. Nếu nguyên nhân là do người lao động thiếu kiến thức và kỹ năng thì cần tiến hành đào tạo. Trong trường hợp này đào tạo sẽ gắn với việc nâng cao kết quả thực hiện công việc. Thông tin đánh giá có thể thu được từ nhiều nguồn: tự đánh giá, đồng nghiệp, người quản lý trực tiếp đánh giá. Cách thu thập thông tin có thể từ phỏng vấn, hoặc qua phiếu khảo sát về công việc của họ, về kinh nghiệm cá nhân, kỹ năng và kế hoạch phát triển nghề nghiệp.

+ *Các kinh nghiệm công việc*: Là các mối quan hệ, các vấn đề, các nhu cầu, nhiệm vụ và các đặc điểm khác mà người lao động gặp trong công việc của họ. Phần lớn các CBCC quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh phát triển thông qua kinh nghiệm công việc. Để thành công trong công việc của mình, người công chức cần mở rộng các kỹ năng của họ. Phân công công việc mới giúp họ không chỉ sử dụng những kỹ năng, kinh nghiệm và mối liên hệ hiện tại mà còn phát triển thêm những kỹ năng, kinh nghiệm và mối liên hệ mới. Có nhiều cách khác nhau mà kinh nghiệm công việc có thể giúp PTNNL: Mở rộng công việc, luân chuyển, chuyển công việc, bổ nhiệm, chuyển xuống vị trí thấp hơn, và những công việc tạm thời. Ngoài ra, những công việc tạm thời, những dự án, công việc tình nguyện cũng được sử dụng cho PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh.

Qua phân tích các hình thức đào tạo và các hình thức phát triển ta thấy một số hình thức được sử dụng cho cả mục đích đào tạo và phát triển: như hình thức kèm cặp, chỉ bảo; hình thức luân chuyển công việc. Các cơ quan HCNN cấp tỉnh với những đặc điểm nhỏ về quy mô và hạn chế về kinh phí thì cần lựa chọn những hình thức PTNNL quản lý kinh tế phù hợp, ít tốn kém, dễ thực hiện.

Những hình thức sau phù hợp hơn với cơ quan HCNN cấp tỉnh: Thực hiện đánh giá CBCC; thực hiện việc tăng thêm các kinh nghiệm công việc cho công chức như mở rộng công việc, luân chuyển công việc, thuyên chuyển, bổ nhiệm, thực hiện việc phát triển các kỹ năng thông qua kèm cặp và huấn luyện nhân viên.

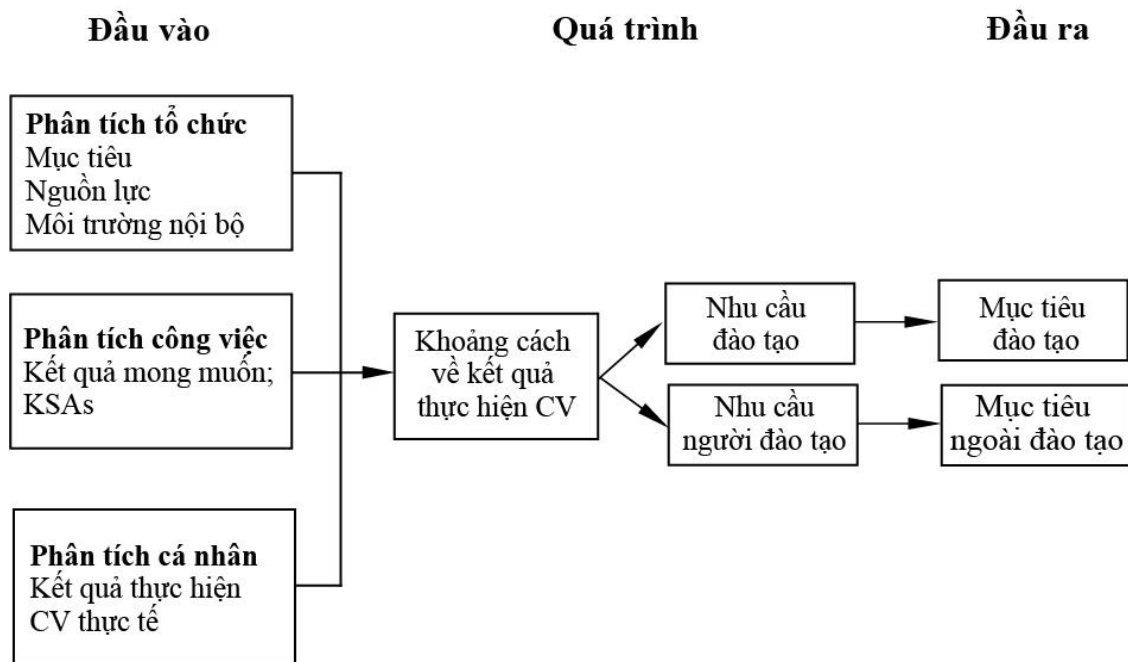
Đào tạo, bồi dưỡng, phát triển công chức là biện pháp chủ yếu để nâng cao năng lực trình độ của công chức. Đây vừa là yêu cầu trước mắt, vừa là nhiệm vụ lâu dài; là một khâu quan trọng trong việc PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. Các cơ quan HCNN cấp tỉnh tạo điều kiện cho các CBCC quản lý kinh tế được tham gia các chương trình bồi dưỡng, phát triển kiến thức theo tiêu chuẩn ngạch, chức danh nghề nghiệp, tiêu chuẩn chức danh công chức; cập nhật kiến thức theo vị trí việc làm... theo nguyên tắc:

- Ưu tiên cử đi đào tạo sau đại học đối với CBCC quản lý kinh tế có tuổi đời còn trẻ, có trình độ, năng lực và chiều hướng phát triển tốt, trong quy hoạch đề bổ nhiệm, phụ trách những vị trí công tác cao hơn.

- Công chức QLKT đã được bổ nhiệm các chức vụ lãnh đạo, quản lý phải đáp ứng yêu cầu về trình độ đối với từng ngạch công chức hoặc chức vụ cụ thể. Do vậy, đối với các trường hợp chưa đáp ứng yêu cầu về trình độ (chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước...) sẽ phải chủ động đào tạo, bồi dưỡng để hoàn thiện các văn bằng, chứng chỉ theo quy định.

- Cần đa dạng hoá các kênh, các phương thức đào tạo, bồi dưỡng, phát triển thông qua việc tổ chức đào tạo, phát triển trong nước hoặc nước ngoài; học ở lớp gắn với đi thực tiễn tại cơ sở.

Khi tiến hành đào tạo và PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh cần lưu ý các nội dung về quản lý đào tạo và PTNNL như: Phân tích, đánh giá nhu cầu đào tạo và phát triển; lập kế hoạch đào tạo và phát triển; tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo và phát triển; đánh giá hiệu quả hoạt động đào tạo và phát triển. Bốn hoạt động này kế tiếp nhau tạo thành chu kỳ. Cụ thể, sơ đồ phân tích nhu cầu đào tạo thể hiện ở sơ đồ dưới đây.



Sơ đồ 2.1: Phân tích nhu cầu đào tạo

Nguồn: P. Nick Blanchard, James W. Thacker (1999).[101]

Khi các tiêu chuẩn cho nghề nghiệp rất khác so với kết quả thực hiện của CBCC, thì điều đó có nghĩa là đang tồn tại khoảng cách về kết quả thực hiện công việc. Trong trường hợp này cần trả lời một số câu hỏi: có phải do người CBCC thiếu kiến thức, kỹ năng, thái độ (KSA), hay do chế độ lương thưởng chưa hợp lý, không có ý kiến đóng góp phù hợp của người quản lý trực tiếp hay là người công chức có những khó khăn.... Những thông tin chi tiết này sẽ được cân nhắc để đánh giá nhu cầu đào tạo.

Với công tác lập kế hoạch PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh cần xem xét ở các cấp: Cấp quốc gia; cấp ngành, lĩnh vực; cấp tỉnh, cấp đơn vị. Việc lập kế hoạch này là quá trình xem xét một cách có hệ thống các nhu cầu về nguồn lực con người để xây dựng các kế hoạch đáp ứng nhằm mục tiêu duy trì và phát triển kinh tế của địa phương. Lập kế hoạch PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh về cơ bản liên quan đến vấn đề cân bằng cung và cầu NNL. Quá trình lập kế hoạch được chia thành bốn giai đoạn: Phân tích nguồn cung hiện tại; Tính toán thiệt hại nhân lực trong thời gian lập kế hoạch;

Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực; Lập kế hoạch nguồn nhân lực. Trong đó, bản kế hoạch cần chỉ ra được: (1) Số lượng CBCC quản lý kinh tế cần thiết để duy trì và phát triển hoạt động; (2) Mức độ mà những cải tiến hoạt động nên hoãn lại hoặc bị hủy bỏ, bố trí lại cơ cấu tổ chức; (3) Các bộ phận của cơ quan HCNN cấp tỉnh có thể giảm bớt người mà không gây ra sự gián đoạn hoạt động. Kế hoạch PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp phải thiết kế khá chi tiết để đáp ứng nhu cầu cụ thể của từng bộ phận và của cả tổ chức. Không có cách thức duy nhất chính xác để làm những điều này mà cần sự vận dụng năng động, sáng tạo. Toàn bộ quá trình lập kế hoạch nhân lực có tính chu kỳ trong đó các kết quả của một quá trình cung cấp nhiều kết quả ban đầu cho quá trình tiếp theo.

(5) Kiểm tra, đánh giá nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh.

Đánh giá chất lượng CBCC QLKT là khâu có ý nghĩa quyết định trong công tác nhân sự, là cơ sở để lựa chọn, bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm và thực hiện chính sách đối với công chức. Đánh giá đúng sẽ phát huy được khả năng của từng công chức và đội ngũ công chức. Ngược lại, đánh giá không đúng sẽ dẫn đến bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm công chức sai, gây ảnh hưởng không tốt cho cơ quan, đơn vị. Do vậy việc xây dựng tiêu chí đánh giá công chức là cần thiết đối với mọi cơ quan, tổ chức; đối với mọi ngạch công chức.

Đánh giá thực hiện công việc đóng vai trò quan trọng trong PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh, giúp xác định được kết quả lao động cụ thể của cá nhân từng công chức trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao. Thông thường việc đánh giá được thực hiện định kỳ theo thời gian ít nhất một năm một lần. Phân tích công việc và đánh giá thực hiện công việc cho phép xác định được nhu cầu đào tạo và phát triển công chức, xác định được nội dung đào tạo là cơ sở cho việc tuyển chọn, bố trí, sử dụng, luân chuyển, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật, đãi ngộ công chức. Đánh giá kết quả thực hiện công việc là đo lường kết quả công việc thực hiện so với chỉ tiêu đề ra của cơ quan HCNN cấp tỉnh, giúp cho các

công chức có cơ hội để xem xét lại các phẩm chất liên quan đến công việc cần thiết phải có. Ngoài ra, yếu tố đánh giá kết quả thực hiện công việc cung cấp thông tin phản hồi để công chức biết được mức độ hoàn thành nhiệm vụ, kịp thời khắc phục sai lầm, kích thích động viên công chức có sáng kiến mới, hoàn thành tốt công việc. Nhiều nhà quản lý đã sa đà vào đánh giá con người thay vì đánh giá khả năng thực hiện công việc và kết quả đạt được của CBCC. Điều này dẫn tới nhiều hệ lụy như không tạo được động lực làm việc cho CBCC dẫn tới hiệu quả công việc không cao hay thậm chí tạo ra mâu thuẫn dẫn đến phá vỡ môi trường làm việc của tổ chức. Để việc đánh giá CBCC hiệu quả hơn, ngoài việc cần đầu tư xây dựng một hệ thống đánh giá: tiêu chuẩn năng lực, tiêu chí hoàn thành công việc (KPIs) đơn giản và hữu dụng thì việc không kém phần quan trọng, cần cải tiến là cách chúng ta thực hiện đánh giá.

Đánh giá CBCC QLKT trên cơ sở tiêu chuẩn chung của cán bộ kết hợp với kết quả thực thi nhiệm vụ. Để thực hiện tốt nội dung này, ngoài việc ban hành các quy định về tiêu chuẩn chung, ở mỗi vị trí chức danh cần có bảng mô tả công việc để làm cơ sở cho việc đánh giá. Xác định rõ ràng mục tiêu công việc cho từng CBCC là việc vô cùng quan trọng, bởi khi có mục tiêu rõ ràng, công chức sẽ có động lực và đích phấn đấu, chủ động tìm cách đạt được mục tiêu đó. Tuy nhiên, nếu mục tiêu quá cao hoặc quá thấp chỉ mang tính hình thức không thể thực hiện được sẽ gây cho công chức tâm lý chán nản và mất đi động lực làm việc. Vì vậy, cần căn cứ vào mục tiêu của tổ chức và của đơn vị để cụ thể hóa thành mục tiêu cho từng cá nhân. Công chức là những người hiểu rõ nhất những mục tiêu cụ thể nào có thể đem lại hiệu quả chung cho công việc. Họ chính là người hiểu được mình có khả năng đạt được mục tiêu đó hay không, cho nên trong quá trình xây dựng mục tiêu cho cấp dưới, các nhà quản lý cần phải trao đổi, tham khảo ý kiến của họ. Có như vậy, họ mới sẵn sàng thực hiện mục tiêu đã được đề ra, không cảm thấy bị áp đặt và làm việc có hiệu quả nhất.

Đánh giá CBCC QLKT phải bảo đảm tính khách quan, toàn diện, lịch sử và cụ thể, trên cơ sở tự phê bình và phê bình, thực hiện nguyên tắc tập trung, dân chủ, công khai với người được đánh giá, khắc phục tình trạng hời hợt, hình thức, nể nang. Khi phân tích đánh giá về chất lượng CBCC QLKT trên cơ sở hệ thống các tiêu chí, cần phải phân tích làm rõ các nguyên nhân của việc công chức hoàn thành hay không hoàn thành nhiệm vụ, bao gồm cả nguyên nhân khách quan và chủ quan. Đánh giá đúng công chức sẽ góp phần tạo động lực cho công chức thực thi nhiệm vụ. Khi làm việc tốt, những đóng góp của công chức cần được tổ chức và cấp trên công nhận bằng nhiều hình thức khác nhau như: khen thưởng, giao công việc thử thách hơn hoặc giao quyền nhiều hơn. Khen thưởng và công nhận thành tích của người làm việc xuất sắc không chỉ mang tính chất động viên, đánh giá cá nhân về vật chất và tinh thần, mà còn khuyến khích các cá nhân khác cố gắng noi theo tấm gương của những cá nhân thành công để hoàn thiện bản thân.

(6) Tạo động lực đối với nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

Trong điều kiện kinh tế thị trường, công chức nói chung và CBCC QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh nói riêng luôn phấn đấu, hoạt động với rất nhiều mục tiêu khác nhau. Xét về bản chất, có thể coi đó là những ham muốn rất bình thường của bất kỳ công chức nào với tư cách là một con người trong xã hội. Do đó, xét về lâu dài, để có được một đội ngũ CBCC QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ngang tầm với nhiệm vụ thì về phía lãnh đạo cũng phải hết sức chú ý tới khía cạnh tạo động lực để công chức không ngừng phấn đấu để đạt được mục tiêu của họ một cách hợp tình hợp lý. Một số động lực chủ yếu là:

- *Tạo cơ hội thăng tiến, cơ hội học tập nâng cao trình độ*: Cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp được xem là một trong những khía cạnh nhu cầu khẳng định mình của mỗi công chức. Chúng ta nên phê phán những công chức tìm mọi cách để tiến thân, bất chấp mọi giá để tiến thân cho bằng được. Nhưng cần khuyến khích, ủng hộ, tạo động lực và tạo môi trường thuận lợi cho những CBCC tốt,

tận tụy với công việc, có tài năng đồng thời có mong muốn thăng tiến, được học tập nâng cao trình độ, để họ khẳng định trong nghề nghiệp chuyên môn, tu dưỡng đạo đức, lối sống, rèn luyện bản lĩnh chính trị vững vàng, qua đó để họ cống hiến nhiều nhất cho cơ quan và có cơ hội thăng tiến nhiều hơn.

- *Tạo điều kiện nâng cao thu nhập*: Thông thường trong khu vực QLNN, việc nâng cao thu nhập là giải pháp khó khăn nhất bởi lẽ khu vực này bị khống chế bởi chính sách lương, thu nhập của nhà nước, hệ thống thang bảng lương là cố định, cứng nhắc. Vì thế thường rất khó có điều kiện để cải thiện thu nhập trong thời gian ngắn, do đó đây là điểm yếu trong việc giữ chân người tài cho cơ quan. Việc tìm kiếm các cách thức để góp phần từng bước cải thiện thu nhập, tạo sự yên tâm trong công tác và ít nhất là giúp cho CBCC quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh đủ khả năng để sống ở mức tối thiểu, nhất là đối với các công chức trẻ cũng là một trong những yếu tố tạo động lực cho công chức.

- *Xây dựng môi trường văn hoá công sở*: Trong đó nêu cao vai trò đạo đức của người lãnh đạo, tinh thần đoàn kết, tinh thần xây dựng tập thể đơn vị của đội ngũ lãnh đạo. Công chức QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh cũng như những người công chức ở các lĩnh vực khác, họ cần có một môi trường công tác tốt như là một động lực để phấn đấu cống hiến, rèn luyện, nâng cao trình độ năng lực. Một môi trường mất ổn định, mất đoàn kết, cộng với thu nhập thấp, lãnh đạo thiếu quan tâm, không sát sao xây dựng tập thể, cơ quan, địa phương sẽ khó có được đội ngũ công chức có chất lượng cao. Với ý nghĩa đó, việc chăm lo khối đoàn kết, ý thức trách nhiệm của lãnh đạo, môi trường văn hoá công sở dân chủ, thấu hiểu lẫn nhau giữa các cá nhân trong đội ngũ công chức cũng chính là một yếu tố quyết định nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC QLKT.

2.2.3. Tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

2.2.3.1. Nhóm tiêu chí chung đánh giá phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

Bảng 2.2: Các tiêu chí chung đánh giá phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

TT	Tên tiêu chí	Hình thức thể hiện	Đơn vị tính
I. Tiêu chí về số lượng			
1	Số CBCC quản lý kinh tế	- Số lượng tuyệt đối	- 1.000 người
		- Tỷ lệ % CBCC cấp tỉnh	- %
		- Tỷ lệ tăng bình quân hàng năm	- %
		- Mức tăng (giảm)	- 1.000 người
II. Tiêu chí về chất lượng			
1	Mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao	- Mức tăng (giảm) chỉ số PCI	- %
2	Hiệu quả công tác điều hành, thực thi chính sách, cung ứng dịch vụ công	- Mức tăng (giảm) chỉ số PAPI	- %
3	Mức độ CCHC	- Mức tăng (giảm) chỉ số PAR	- %
4	Trình độ học vấn	- Số lượng tuyệt đối - % tổng CBCC cấp tỉnh - Mức tăng (giảm) hàng năm - Tỷ lệ tăng bình quân hàng năm - Cơ cấu theo trình độ học vấn	- 1.000 người - % - 1.000 người - % - %
5	Trình độ chuyên môn – kỹ thuật (trình độ đào tạo)	- Số lượng tuyệt đối - % so tổng CBCC cấp tỉnh - Mức tăng (giảm) hàng năm - Tỷ lệ tăng bình quân hàng năm	- 1.000 người - % - 1.000 người - %
6	Số CBCC được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn trong năm	- Số tuyệt đối - % tổng CBCC QLKT cấp tỉnh	- 1.000 người - %

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

2.2.3.2. Nhóm tiêu chí đánh giá cơ cấu nguồn nhân lực trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

- *Cơ cấu nguồn nhân lực theo ngành, lĩnh vực.* Có các cơ quan khác nhau thực hiện chức năng QLNN về kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh, chúng ta cần cơ cấu thế nào cho các cơ quan một cách hợp lý nhất đảm bảo số lượng và chất lượng không bị chênh quá mức cho phép so với yêu cầu đặt ra của từng cơ

quan cũng như phù hợp với tính chất phát triển của từng tỉnh, chẳng hạn, địa phương cần tập trung phát triển nông nghiệp thì cơ quan chuyên môn cấp tỉnh tương ứng phải có đội ngũ CBCC đủ lượng và chất, và ngược lại.

- *Cơ cấu theo tính chất công việc của CBCC quản lý kinh tế.* Ở đây là tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý; công chức chuyên môn, nghiệp vụ; và nhân viên hành chính trong mỗi cơ quan chuyên môn cấp tỉnh. Cơ quan chỉ phát triển tốt khi có một tỷ lệ hợp lý giữa các nhóm CBCC này.

- *Cơ cấu lứa tuổi.* Cơ cấu lứa tuổi thường được đo bằng ba độ tuổi có đặc trưng khác nhau về thâm niên, kinh nghiệm và thời gian làm việc còn lại như: thanh niên (dưới 30 tuổi); trung niên (30 - 50); già (sau 50)

- *Cơ cấu giới.* Cơ cấu giới thường được xem xét qua tỷ lệ nữ trong tổng số công chức trong cơ quan. Chỉ tiêu này đo lường mức độ bình đẳng giới trong đội ngũ công chức QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh.

- *Cơ cấu dân tộc.* Tỷ lệ số CBCC quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh là người dân tộc thiểu số cần đảm bảo một cách hợp lý đặc biệt là đối với các tỉnh có số lượng dân tộc thiểu số cao.

Hệ thống các tiêu chí nêu trên được sử dụng một cách kết hợp để đánh giá PTNNL QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh trong các thời điểm khác nhau. Tuy nhiên, mức độ sử dụng đầy đủ các tiêu chí còn phụ thuộc vào cơ sở dữ liệu công chức cũng như công tác quản lý công chức ở cơ quan HCNN cấp tỉnh. Xu hướng quản lý hiện đại là cố định các tiêu chí trong thời gian tương đối dài để làm căn cứ đánh giá công chức.

2.2.3.3. Nhóm tiêu chí đánh giá tính bền vững của phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

Phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh bền vững về thực chất là đảm bảo đáp ứng về nguồn cung nhân lực để phát triển kinh tế địa phương trong hiện tại mà vẫn phải bảo đảm sự tiếp tục đáp ứng các nhu

cầu phát triển của địa phương, của quốc gia trong tương lai xa. Một nguồn nhân lực được coi là phát triển bền vững phải đảm bảo các tiêu chí sau:

- Việc xây dựng phát triển và sử dụng nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh không mang tính tự phát mà phải được đặt trong tổng thể chiến lược và kế hoạch xây dựng, phát triển và sử dụng nguồn nhân lực quản lý kinh tế chung của quốc gia, của tỉnh đó.

- Trong quá trình xây dựng, phát triển nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh phải luôn giữ được một cơ cấu, số lượng một cách hợp lý, có nghĩa nó phải được xây dựng trên một quy mô vừa phải không quá đông cũng như không quá ít so với yêu cầu phát triển kinh tế của địa phương.

- Chất lượng nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh phải đảm bảo tăng dần phù hợp với nhu cầu và trình độ phát triển nền kinh tế-xã hội của quốc gia, của địa phương. Chất lượng của một nguồn nhân lực có tính bền vững phải phản ánh được mức độ đáp ứng yêu cầu phù hợp với khả năng phát triển cả về chiều rộng và chiều sâu.

- Việc sử dụng nguồn nhân lực phải đảm bảo tính hợp lý và hiệu quả phù hợp với yêu cầu phát triển đất nước, địa phương trong từng giai đoạn. Tính hợp lý và hiệu quả trong sử dụng nguồn nhân lực QLKT thể hiện ở chỗ những công việc được bố trí phù hợp nhằm tận dụng tối đa năng lực nguồn nhân lực hiện có.

2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

2.3.1. Đường lối, chính sách, pháp luật của Nhà nước

Đây là nhóm nhân tố quan trọng hàng đầu. Nhận thức đúng đắn về công tác PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh là cơ sở để ban hành tiêu chuẩn, chính sách về PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan này, tạo hành lang pháp lý phù hợp và tạo điều kiện thuận lợi cho việc xây dựng đội ngũ hiệu quả, kịp thời. Có thể thấy, chế độ, chính sách, pháp luật đối với CBCC quản lý kinh tế có ảnh hưởng quyết định đối với việc đảm bảo và nâng cao chất lượng PTNNL quản lý

kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. Ảnh hưởng này thể hiện trên các mặt như: công tác tuyển dụng, thu hút công chức; công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng; công tác quản lý, sử dụng, bố trí, luân chuyển, bổ nhiệm; công tác tinh giản biên chế; công tác đánh giá, xếp loại và thực hiện chính sách đối với CBCC QLKT ...

2.3.2. Yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội địa phương

Nhóm nhân tố này, trước hết phụ thuộc vào tình hình chính trị, xã hội, an ninh, quốc phòng của đất nước; trình độ phát triển của nền kinh tế cả nước trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Xuất phát từ mối quan hệ giữa chủ thể quản lý và đối tượng quản lý, có thể nhận thấy, yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội địa phương có ảnh hưởng lớn đến hoạt động PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh.

Bên cạnh đó, yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội địa phương đòi hỏi các cơ quan nhà nước cấp tỉnh phải chú ý đến mục tiêu thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội; tăng trưởng, phát triển kinh tế phải đi đôi với phát triển, ổn định xã hội, bảo đảm các phúc lợi cơ bản cho người dân, đặc biệt là đối với những người nghèo và các đối tượng chính sách.

Những yêu cầu đó đặt ra đối với các cơ quan HCNN cấp tỉnh phải quan tâm và nâng cao chất lượng việc tham mưu, xây dựng thể chế, cơ chế chính sách phát triển kinh tế - xã hội địa phương, bảo đảm việc cung cấp đầy đủ và chất lượng các dịch vụ cơ bản, thiết yếu cho người dân. Điều này đòi hỏi phải có một đội ngũ CBCC quản lý kinh tế có đủ kiến thức, kinh nghiệm, năng lực, phẩm chất ... để triển khai.

2.3.3. Yêu cầu của cải cách hành chính

Cải cách hành chính, theo đó, được hiểu là những thay đổi có tính hệ thống, lâu dài và có mục đích nhằm làm cho hệ thống hành chính nhà nước hoạt động tốt hơn, thực hiện tốt hơn các chức năng, nhiệm vụ quản lý xã hội của mình. Cải cách hành chính nhằm thay đổi và làm hợp lý hóa bộ máy hành chính, với mục đích tăng cường tính hiệu lực và hiệu quả quản lý nhà nước. Ngày nay, cải cách HCNN là một lĩnh vực được các nước trên thế giới quan tâm. Nhiều quốc gia coi

cải cách hành chính là một yếu tố hết sức quan trọng để thúc đẩy sự phát triển kinh tế – xã hội, đồng thời thông qua cải cách hành chính nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của Nhà nước; tăng khả năng phát triển kinh tế - xã hội.

Để đáp ứng yêu cầu của cải cách hành chính, cấu trúc tổ chức của bộ máy HCNN cấp tỉnh cũng được đổi mới theo hướng “phẳng” hơn, thay cho bộ máy quan liêu đồ sộ, hình tháp trước đây. Đồng thời, cần đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức, đưa các yếu tố của mô hình “quản lý nguồn nhân lực” từ lâu đã là một động lực quan trọng trong khu vực tư nhân vào khu vực nhà nước thay thế cho mô hình “quản trị nhân sự truyền thống”. Quá trình thay đổi này khiến cho đội ngũ công chức quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh hoạt động tích cực hơn và mang lại hiệu quả hoạt động cao hơn.

2.3.4. Trình độ chuyên môn và năng lực cán bộ, công chức

Đội ngũ CBCC QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh đòi hỏi không chỉ hiểu biết những kiến thức về quản lý, về chính sách pháp luật của nhà nước nói chung mà còn phải có trình độ chuyên môn chuyên sâu về kinh tế tổng hợp, kinh tế ngành. Thực thi quyền lực nhà nước ở địa phương đòi hỏi sự thông minh, nhạy bén, sự am hiểu kiến thức vừa sâu vừa rộng của đội ngũ CBCC quản lý kinh tế. Do đó, năng lực trí tuệ, sự thông minh, nhạy bén của CBCC QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh có tác động quan trọng tới khả năng hoạch định và ra quyết định xử lý công việc quản lý kinh tế của địa phương.

2.3.5. Tổ chức lao động khoa học và môi trường làm việc văn hóa

Đây là yếu tố quan trọng tác động đến hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy HCNN cấp tỉnh. Để đảm bảo hoàn thành vai trò, nhiệm vụ về QLNN về kinh tế của cơ quan HCNN cấp tỉnh có tính đặc thù cao, phức tạp, nhạy cảm thì việc tổ chức công việc cho CBCC QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh phải khoa học, hợp lý, phù hợp, đảm bảo đúng người, đúng việc, đúng tiêu chuẩn chức danh. Nhiệm vụ giao cho công chức phải phù hợp với trình độ, năng lực chuyên môn. Bên cạnh đó,

để đảm bảo hiệu lực, hiệu quả trong hoạt động, cần đổi mới quy chế hoạt động, quy trình xử lý, giải quyết công việc trong cơ quan HCNN cấp tỉnh.

Môi trường làm việc văn hóa có thể bao gồm rất nhiều yếu tố nhưng thể hiện dễ thấy nhất đó là các yếu tố như: năng lực của tập thể lãnh đạo, nhất là người đứng đầu; cơ sở vật chất, điều kiện và phương tiện làm việc; các động lực vật chất, tinh thần, thi đua, không khí hòa đồng, đoàn kết, thân thiện....

2.3.6. Thị trường nguồn nhân lực trong khu vực công

Thị trường nguồn nhân lực trong khu vực công phát triển thì các cơ quan HCNN cấp tỉnh dễ dàng thu hút được CBCC quản lý kinh tế có trình độ, kỹ năng đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế địa phương, người cần việc cũng dễ dàng tìm kiếm việc làm phù hợp với năng lực và sở trường của mình trong cơ quan nhà nước cấp tỉnh. Với sự xuất hiện của thị trường này thì hệ thống thông tin tuyển dụng sẽ mở cho mọi đối tượng; mối quan hệ giữa cung và cầu lao động giúp tạo ra sự cạnh tranh tích cực giữa cơ quan HCNN cấp tỉnh và khu vực tư trong việc PTNNL; đảm bảo quy luật thị trường trong việc trả lương và phúc lợi giúp giữ chân được những người giỏi làm việc trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh.

2.4. Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước của một số nước và bài học cho Việt Nam

2.4.1. Kinh nghiệm của một số nước trên thế giới về phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước

2.4.1.1. Kinh nghiệm của Nhật Bản

- *Công tác thi tuyển:* Theo Chính phủ Nhật Bản “Quốc gia muốn có nhiều nhân tài để tham gia làm việc tại cơ quan nhà nước thì bắt buộc phải có cuộc thi công bằng, công khai”. Bằng cách này cho đến nay Nhật Bản đã tuyển chọn được rất nhiều nhân tài quản lý kinh tế có năng lực ở hiện tại cũng như năng lực thích ứng trong tương lai để phục vụ cho quốc gia và cho người dân. Để đảm bảo quá trình tổ chức thi tuyển là nghiêm túc và chuẩn mực, Nhật Bản đã thành lập ra một đơn vị đứng đầu và chịu trách nhiệm về tất cả các vấn đề liên quan đến thi tuyển

công chức của Nhật Bản, đó là Cơ quan Nhân sự quốc gia, thuộc Chính phủ nhưng rất độc lập. Đây là cơ quan xây dựng luật để tổ chức các kỳ thi tuyển công chức, là đơn vị đại diện để tiếp nhận công chức sau khi thi đỗ kỳ thi công chức quốc gia, là đơn vị kiểm tra, giám sát quy trình tổ chức thi tuyển công chức các Bộ, ngành gọi là công chức quốc gia. Thí sinh tham dự kỳ thi này phải làm một bài thi trắc nghiệm, một bài thi luận và một cuộc phỏng vấn. Nếu thí sinh nào qua được 3 bài thi này thì Cơ quan Nhân sự quốc gia sẽ gửi danh sách đến các bộ, ngành cần tuyển dụng để các thí sinh tham gia phỏng vấn của các Bộ. Còn công chức QLKT cấp tỉnh được lựa chọn từ kỳ thi do các địa phương tự tổ chức độc lập, Cơ quan Nhân sự quốc gia không can thiệp được vào kỳ thi của địa phương. Bộ đề thi của công chức địa phương do Trung tâm xây dựng đề thi cho công chức địa phương thực hiện. Trung tâm xây dựng đề thi cho công chức địa phương không nằm trong Cơ quan Nhân sự quốc gia và không thuộc Chính phủ. Lãnh đạo của Trung tâm xây dựng đề thi cho công chức địa phương thường là cán bộ đã về hưu của Cơ quan Nhân sự quốc gia. Thủ đô Tokyo tự xây dựng bộ đề thi còn lại 46 tỉnh sẽ thuê Trung tâm xây dựng đề thi cho công chức địa phương xây dựng bộ đề thi. Tất cả công chức địa phương sẽ thi cùng một ngày. Thí sinh thường là các sinh viên ưu tú của các trường đại học lớn, theo thống kê thì có tới một nửa số người thi trúng tuyển vào kỳ thi công chức quốc gia đều là sinh viên ưu tú của đại học Tokyo, hầu hết là các sinh viên khoa luật và khoa kinh tế. Các ứng viên sau khi vượt qua kỳ thi sẽ được cấp chứng chỉ với trình độ tương ứng và có thể sử dụng chứng chỉ này đến các đơn vị có nhu cầu nộp hồ sơ và phỏng vấn.

- *Công tác đào tạo, bồi dưỡng*: Công chức QLKT sau khi trúng tuyển sẽ được đào tạo rất nhiều khóa để nâng cao chuyên môn nghiệp vụ trong cả cuộc đời công chức, gồm hai phần, đào tạo qua kinh nghiệm làm việc tại nhiều cơ sở khác nhau trong và ngoài tổ chức công tác, tiếp theo là tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng ở nhiều cấp. Mỗi năm có nhiều khóa bồi dưỡng, mỗi khóa kéo dài 4-5 tuần, nhằm cập nhật các kiến thức về hành chính, kinh tế chính trị Nhật Bản và thế giới.

Ngoài ra, ở các cấp trường phòng, hàng năm có những lớp bồi dưỡng do Viện Nhân sự tổ chức, một mặt để giúp nắm bắt được những vấn đề mới trong quản lý, xu hướng phát triển kinh tế, chính trị, mặt khác giúp cán bộ có dịp đặt quan hệ với nhau, tạo điều kiện hợp tác giữa các cơ quan với nhau. Mỗi địa phương có chương trình huấn luyện, bồi dưỡng định kỳ hàng năm cho các công chức trẻ mới vào từ 3-4 năm trở xuống. Mỗi công chức đều phải trải qua các giai đoạn đào tạo, phải làm ở nhiều cơ quan, nhiều địa phương, nhiều vị trí công tác khác nhau. Chính nhờ việc đào tạo qua kinh nghiệm mà cán bộ QLKT cấp tỉnh ở Nhật luôn nhạy cảm và thích ứng với mọi vị trí và điều kiện công tác. Với công chức QLKT, sau khi vào làm việc đến năm thứ 3, có thể được cử ra nước ngoài 2 hoặc 3 năm để học tập về quản lý kinh doanh hoặc kinh tế ở các trường đại học. Số còn lại, được giải phóng khỏi công việc để tham gia khóa đào tạo khoảng 300 tiết, mỗi tiết kéo dài 3 giờ về kinh tế học vĩ mô, vi mô, thống kê, kế toán, tài chính... Như vậy, sau 3 đến 4 năm các công chức trẻ đã có kiến thức bậc cao về kinh tế học. Lúc này họ được giao nhiệm vụ làm trưởng nhóm trong một cơ quan nào đó, sau 2 năm ở đây, công chức này được cử đi công tác tại một địa phương khác.

- *Sử dụng, bổ nhiệm:* Công chức QLKT của Nhật Bản, nếu sau 3 năm họ không được bổ nhiệm lên chức cao hơn, thì phải nhường vị trí của mình cho cấp dưới và những người này, nếu chưa đến tuổi về hưu thì hoặc phải tự nguyện làm chuyên môn, nghiệp vụ thông thường hoặc xin thôi việc, chuyển ra ngoài làm việc cho các tổ chức dân sự. Hàng năm, các cơ quan tiến hành nhận xét công chức, lấy đó làm cơ sở cho xét thưởng và tăng lương. Định kỳ 5 năm chính phủ sẽ điều chỉnh mức tiền lương của công chức cho tương xứng với mức lương của khu vực dân sự cũng như phù hợp với tình hình phát triển của nền kinh tế quốc dân, lương của công chức QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh có thể được điều chỉnh tăng hoặc giảm.

2.4.1.2. Kinh nghiệm của Trung Quốc

- *Về đào tạo nâng cao trình độ quản lý công chức quản lý nhà nước về kinh tế*

Chính sách PTNNL quản lý kinh tế khá linh hoạt theo nguyên tắc “thiếu gì bồi

đưỡng này, không bồi dưỡng không đề bạt” của Đảng và Nhà nước Trung Quốc đã góp phần đáng kể vào thành tựu chung, theo đó: Những người mới được tuyển dụng vào cơ quan, trước khi nhận công tác phải qua một lớp học bắt buộc và phải đạt kết quả tốt trong kỳ thi cuối khoá học; Mỗi chức danh trước khi bổ nhiệm vào một cương vị mới phải qua một lớp bồi dưỡng ít nhất là 3 tháng (tối đa là 1 năm) tại các Học viện theo hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương; Công chức đương nhiệm, mỗi năm phải dành thời gian ít nhất là 120 tiết để bồi dưỡng cập nhật kiến thức. Việc đào tạo, bồi dưỡng CBCC ở Trung Quốc được tiến hành trên cơ sở có quy hoạch, phân công phân cấp nghiêm ngặt và hệ thống Học viện của các ngành chuyên đào tạo cán bộ chuyên môn của ngành mình.

Để đẩy nhanh tiến trình hội nhập, nhanh chóng tiếp thu và vận dụng các thành tựu khoa học kỹ thuật của nhân loại, Trung Quốc khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ công chức tham quan, học tập ở nước ngoài theo kế hoạch hàng năm. Thông thường cán bộ lãnh đạo, quản lý đi học ở nước ngoài với thời hạn ngắn; cán bộ chuyên môn kỹ thuật thì được du học với thời gian dài hơn. Nội dung chương trình đào tạo chủ yếu được xây dựng dựa vào vị trí việc làm của từng công chức QLKT để đào tạo, bồi dưỡng. Thông thường một khóa học bao gồm khóa học cơ bản và khóa học chuyên môn. Trong đó, khóa học cơ bản đi sâu vào các nội dung như: về học thuyết chính trị, về luật hành chính, về hành chính công, về phát triển kinh tế xã hội ...; khóa học chuyên môn thường được thiết kế dựa vào các nhu cầu khác nhau của công chức ở các nhóm và các cấp khác nhau, thể hiện tính chuyên môn trong đào tạo cho các cấp và các loại công chức khác nhau. Tỷ lệ của các khóa học thường được sắp xếp là 30% cơ bản và 70% chuyên môn.

- Về thu hút, tuyển dụng và sử dụng công chức

Về quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ HCNN cấp tỉnh, Trung Quốc thực hiện các nguyên tắc căn bản: Nguyên tắc Đảng quản lý cán bộ; nguyên tắc tài đức song toàn; nguyên tắc quần chúng công nhận, coi trọng thành tích thực tế; nguyên tắc công khai, bình đẳng, cạnh tranh, lựa chọn người có năng lực và phẩm chất tốt; nguyên tắc chế độ dân chủ tập trung và nguyên tắc tuân thủ theo pháp luật.

Về điều kiện được tuyển chọn, bổ nhiệm: người được tuyển chọn bổ nhiệm đảm nhận các nhiệm vụ trong cơ quan QLNN về kinh tế, phải đáp ứng các tiêu chuẩn chung công chức, và đáp ứng tốt các yêu cầu về tiêu chuẩn công chức tại cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế tại địa phương. Tiêu chuẩn về đánh giá công chức được đánh giá theo 5 tiêu chí cơ bản đó là: Đức, Năng, Cần, Tích, Liêm.

Để có thể thu hút, sử dụng được người tài, Đặng Tiểu Bình cho rằng: *Trước hết* phải đổi mới các quan niệm sử dụng người tài, đó là phải tin tưởng tri thức và phẩm chất chính trị để cho người tài có vị trí tương ứng với khả năng của họ. *Hai là*, cần phải bảo vệ tốt tài năng như bảo vệ quyền sở hữu tri thức, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của tài năng, đảm bảo địa vị tương xứng với năng lực của họ. *Ba là*, tối ưu hóa việc bố trí nguồn lực tài năng. Điều chỉnh cán bộ tài năng chủ yếu tập trung ở các thành phố lớn như Bắc Kinh, Thiên Tân, Thượng Hải về các tỉnh nhằm giúp giảm nhanh mức độ chênh lệch về phát triển giữa nông thôn và thành thị; điều chỉnh tài năng cho phù hợp với ngành nghề được đào tạo nhằm khắc phục tình trạng có ngành thừa, ngành thiếu người có tài năng. *Bốn là*, ra sức tiếp thu tri thức khoa học công nghệ, quản lý từ nước ngoài. *Năm là*, tạo ra bầu không khí cạnh tranh giữa các tài năng nhằm chống lại khuynh hướng bình quân chủ nghĩa. *Sáu là*, đãi ngộ xứng đáng đối với trí thức trong nước. *Bảy là*, khuyến khích Hoa kiều về nước làm việc đảm nhiệm chức vụ cao trong nhiều lĩnh vực chủ chốt như khoa học công nghệ, tài chính, ngân hàng...

2.4.1.3. Kinh nghiệm của Singapore

Cùng với việc chào đón tài năng ngoại vào bộ máy nhà nước, Singapore có những chính sách ưu đãi nhằm trọng dụng người có tài năng như có hẳn một chính sách về trả lương cao cho người tài. Các lãnh đạo đồng cấp Singapore có mức lương cao hơn tất cả các quốc gia phát triển khác. Một phần chính sách này muốn hạn chế nạn tham nhũng, minh bạch hóa chính phủ, đồng thời tạo đà cho các lãnh đạo dành hết tâm sức cho công việc quản lý hoạch định chính sách. Bên cạnh đó, Singapore tăng cường đầu tư, trợ cấp cho giáo dục.

Trong công tác PTNNL quản lý kinh tế, Singapore quan tâm trước hết việc đánh giá công chức, trách nhiệm đánh giá công chức do từng cấp tiến hành, cấp trên trực tiếp đánh giá cấp dưới. Với cách làm này, Singapore khuyến khích công chức lãnh đạo dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, đồng thời nâng cao tính phục tùng của cấp dưới đối với cấp trên. Đánh giá được thực hiện theo các nội dung: đánh giá kết quả công tác và đánh giá tiềm năng. Singapore quy định người đánh giá cần phải có những điều kiện: nắm vững các nội dung công tác và hành vi của công chức, có ít nhất 6 tháng tiếp xúc và là người giám sát trực tiếp của công chức, có chức vụ cao hơn công chức được đánh giá một bậc. Trong trường hợp cùng cấp tiến hành đánh giá thì khi đó lãnh đạo phụ trách cần thẩm tra báo cáo đánh giá một cách cẩn trọng, khách quan. Người đánh giá sẽ đánh giá ưu điểm, khuyết điểm và đánh giá toàn diện công chức về phẩm chất và kinh nghiệm công tác.

Vấn đề đào tạo, bồi dưỡng công chức nhằm phát huy cao độ tiềm lực của mỗi người được Chính phủ đặc biệt quan tâm. Điều đó được thể hiện trước hết ở việc đầu tư rất lớn cho đào tạo (cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên; chính sách ưu đãi giáo dục phổ thông được miễn phí, bao gồm cả học phí, sách giáo khoa, máy tính, phí giao thông...). Việc đào tạo, bồi dưỡng công chức theo hướng mỗi người đều được phát triển tài năng riêng; tạo thói quen học tập suốt đời, liên tục học hỏi để mỗi công chức đều có đầy đủ phẩm chất, năng lực, trình độ phục vụ tốt cho nền công vụ.

Singapore xây dựng chiến lược công chức thể hiện bằng kế hoạch đào tạo ngắn hạn, dài hạn, đào tạo kế nhiệm, bài bản, từ xa. Thời gian đào tạo tối thiểu bắt buộc là 100 giờ trong một năm đối với mỗi công chức. Trong đó 60% nội dung đào tạo về chuyên môn, 40% nội dung đào tạo liên quan đến phát triển. Có nhiều khóa học khác nhau dành cho các đối tượng khác nhau. Hằng năm, Singapore dành 4% ngân sách cho đào tạo, bồi dưỡng.

Công chức QLKT phải liệt kê lộ trình học của mình trong một năm về các vấn đề: Học khoá nào, kỹ năng gì, kiến thức gì... Cách thức xác định lộ trình được tiến hành như sau: thủ trưởng trực tiếp của công chức xem bảng đánh giá 1 năm công

tác của công chức, qua đó, hướng cho công chức những nội dung cần học. Việc làm này cũng có thể tiến hành bằng cách thủ trưởng phối hợp với công chức cùng xác định lộ trình trên cơ sở kiểm điểm công việc 6 tháng đầu năm, hoạch định công việc 6 tháng còn lại để khẳng định những kỹ năng, kiến thức cần học hỏi. Trong quá trình đào tạo bồi dưỡng phải luôn quan tâm đến 2 yếu tố: mục tiêu của cơ quan và ý định tương lai của công chức.

Quy trình đào tạo bồi dưỡng công chức QLKT được tiến hành theo 5 cấp độ khác nhau: đào tạo dẫn nhập; cơ bản; nâng cao; mở rộng; tiếp tục. Tính chung cả 5 cấp độ đào tạo, có tới 60% nội dung đào tạo gắn với công việc trực tiếp của công chức; 40% là nội dung đào tạo mở rộng, nâng cao. Qua đó, công chức không chỉ có thể làm tốt công việc của mình, mà còn có cơ hội cho thăng tiến.

Việc đào tạo các nhà quản lý ở cấp cao đặc biệt được tiến hành tại trường quản lý quốc gia Singapore. Các nhà nghiên cứu nước ngoài gọi hoạt động của trường là nhằm “sản xuất dây chuyền các nhà quản lý cho thế kỷ XXI”.

2.4.1.4. Kinh nghiệm của Cộng hòa Pháp

Năm 1945, Pháp cho thành lập trường Hành chính công Quốc gia (ENA) là nơi đào tạo cán bộ lãnh đạo cấp cao của Pháp, tập trung vào phát triển năng lực lãnh đạo, xây dựng khung năng lực cho từng vị trí việc làm. ENA tổ chức đào tạo các khóa dài hạn và ngắn hạn cho các quan chức Pháp và quốc tế, chủ yếu là đào tạo mang tính liên ngành, liên bộ và đào tạo mang tính thực hành. Nội dung đào tạo rất đa dạng, phong phú và linh hoạt theo yêu cầu cụ thể trên các lĩnh vực như: kinh tế, hành chính, tài chính, nhân lực, xã hội, hiện đại hóa nhà nước

Theo quy định, có ba đối tượng được dự thi vào học dài hạn tại ENA: *Thứ nhất*, sinh viên tốt nghiệp đại học dưới 28 tuổi, chiếm khoảng 50% số chỉ tiêu. *Thứ hai*, các công chức đang làm việc, tuổi không quá 40, có 5 năm công tác, trong quá trình học được hưởng nguyên lương. Loại này chiếm khoảng 40% số người thi vào ENA hàng năm, để chuẩn bị cho họ thi vào ENA, hàng năm có 100 - 150 suất học bổng cho công chức. *Thứ ba*, các thành phần khác, như tư nhân,

các dân biểu, tổ chức phi Chính phủ, yêu cầu tuổi dưới 40, có 8 năm kinh nghiệm công tác. Với đối tượng này, họ cũng được nhà nước cấp kinh phí đào tạo trước 1 năm để thi vào ENA. Đối tượng này chiếm khoảng 10% chỉ tiêu.

Sau khi thi tuyển trong toàn quốc, sẽ lấy 80-100 người đào tạo tập trung trong thời gian 27 tháng. Khi trúng tuyển họ được coi là công chức và được hưởng lương công chức. ENA phải đào tạo sao cho sau 27 tháng, họ ra trường đảm nhận chức vụ, có đủ khả năng ra những quyết định quản lý hợp lý. Chương trình học ít lý thuyết, chủ yếu học qua các tình huống thực tế điển hình (khoảng 90%). Giáo viên là những công chức của các bộ được mời đến giảng dạy và đưa ra những tình huống cho học viên xử lý.

Do học chủ yếu thông qua công việc, nên ít nhất 50% thời gian khóa học là học thực tế tại các cơ quan hành chính. ENA xác định một công chức có năng lực và có khả năng thăng tiến phải đáp ứng hai điều kiện: (1) Là một chuyên gia về hành chính, luật, kinh tế; (2) Là một cán bộ quản lý giỏi. Học viên tốt nghiệp ENA phải có hai yếu tố này, họ có quyền lựa chọn nơi làm việc hoặc được phân công công tác tùy theo kết quả học tập của mình.

2.4.2. Một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam về phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

Thứ nhất, nhận thức đúng đắn và đầy đủ về vai trò, tầm quan trọng, tăng cường hiệu lực và hiệu quả quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. Các quốc gia đã có sự phân cấp mạnh mẽ cho các địa phương trong công tác phát triển nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. Theo kinh nghiệm từ Nhật Bản thì các địa phương có sự độc lập trong việc tuyển dụng, đào tạo phát triển nguồn nhân lực QLKT của họ. Mở rộng nguồn tuyển như Trung Quốc là thu hút Hoa kiều.

Thứ hai, công tác thu hút, tuyển dụng nhân lực thông qua các cuộc thi công bằng, công khai là yếu tố then chốt để tìm được những công chức QLKT tài năng cho các tỉnh. Nghiên cứu xây dựng cơ quan tuyển dụng độc lập với các bài thi gắn với thực tiễn cao thông qua bài luận, trắc nghiệm và phỏng vấn trực tiếp.

Thứ ba, công tác đào tạo, bồi dưỡng cần được thực hiện ngay khi các ứng viên được tuyển dụng vào các cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh bằng việc đào tạo qua công việc, cũng như tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng tập trung trong đó hàm lượng lý thuyết chỉ chiếm 30 – 50%. Việc đào tạo cần được thực hiện thường xuyên, có nội dung khác nhau không trùng lặp, với mục tiêu nâng cao và đáp ứng năng lực công tác thay vì mục tiêu bằng cấp, chứng chỉ. Trong thời gian đào tạo các học viên cần được giải phóng khỏi công việc hiện tại. Việc đào tạo được tiến hành trên cơ sở có quy hoạch, phân công phân cấp thông qua các đơn vị đào tạo chuyên ngành hoặc trường đào tạo công chức quốc gia và cần không ngừng tiếp thu tri thức khoa học công nghệ, quản lý từ nước ngoài. Chính phủ tăng cường đầu tư, trợ cấp cho hệ thống giáo dục quốc gia.

Thứ tư, việc sử dụng, bổ nhiệm cần có tính khuyến khích cho những người đương chức phấn đấu đi lên, trong trường hợp sau một thời gian nhất định từ 3 – 5 năm, họ không thể thăng tiến cần được nhường vị trí cho người khác tốt hơn, họ có thể ra ngoài và các ứng viên có kinh nghiệm, đủ năng lực từ khu vực tư nhân sau khi vượt qua các kỳ thi sẽ thay thế. Việc đánh giá công chức cần được coi trọng đảm bảo sự minh bạch với các tiêu chí rõ ràng. Đẩy mạnh việc tối ưu hóa việc bố trí nguồn lực tài năng giữa các tỉnh và giữa các ngành, lĩnh vực.

Thứ năm, chính sách tiền lương và phúc lợi của công chức QLKT cần theo thị trường, đảm bảo tương xứng với mức lương của khu vực dân sự cũng như phù hợp với tình hình phát triển của nền kinh tế. Có chính sách riêng trả lương cao cho những người tài năng đặc biệt, người giữ vị trí cao và trách nhiệm lớn.

CHƯƠNG 3:

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC QUẢN LÝ KINH TẾ TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC CẤP TỈNH Ở VIỆT NAM

3.1. Khái quát thực trạng các cơ quan thực hiện chức năng quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

3.1.1. Các cơ quan thực hiện chức năng quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

Cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam được hiểu là UBND cấp tỉnh với các nhiệm vụ, quyền hạn được quy định trong Hiến pháp năm 2013 [50] và Luật Tổ chức Chính quyền địa phương số 77/2015/QH13 [51]. UBND cấp tỉnh có nhiệm vụ xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế – xã hội của tỉnh, chỉ đạo thực hiện, kiểm tra và quản lý mọi lĩnh vực tại địa phương. Cơ cấu tổ chức UBND cấp tỉnh được chia thành 2 nhóm: (1) Các thành viên của UBND tỉnh; (2) Các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh.

- *Các thành viên của Ủy ban nhân dân tỉnh:* Chủ tịch, các phó chủ tịch và các uỷ viên UBND tỉnh với số lượng thường có từ 11 đến 17 thành viên.

Các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh: Đóng vai trò tham mưu, giúp UBND tỉnh thực hiện các chức năng QLNN theo ngành trên địa bàn lãnh thổ. Theo quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tại Nghị định số 13/2008/NĐ-CP [10] do Chính phủ ban hành ngày 4/2/2008, thì số sở thuộc UBND tỉnh giảm xuống còn 20, trong đó cơ cấu cứng là 17 Sở: Nội vụ; Tư pháp; Kế hoạch và Đầu tư; Tài chính; Công thương; Nông nghiệp và Phát triển nông thôn; Xây dựng; Tài nguyên và Môi trường, Thông tin và Truyền thông, Lao động- Thương binh và Xã hội, Văn hóa, Thể thao và Du lịch; KH&CN; Giáo dục và Đào tạo; Y tế; Thanh tra tỉnh; Giao thông và vận tải; Văn phòng UBND tỉnh. Bên cạnh đó theo tính chất đặc thù của từng địa phương mà có thể có thêm Sở Ngoại vụ; Ban Dân tộc; và Sở Quy hoạch - Kiến trúc.

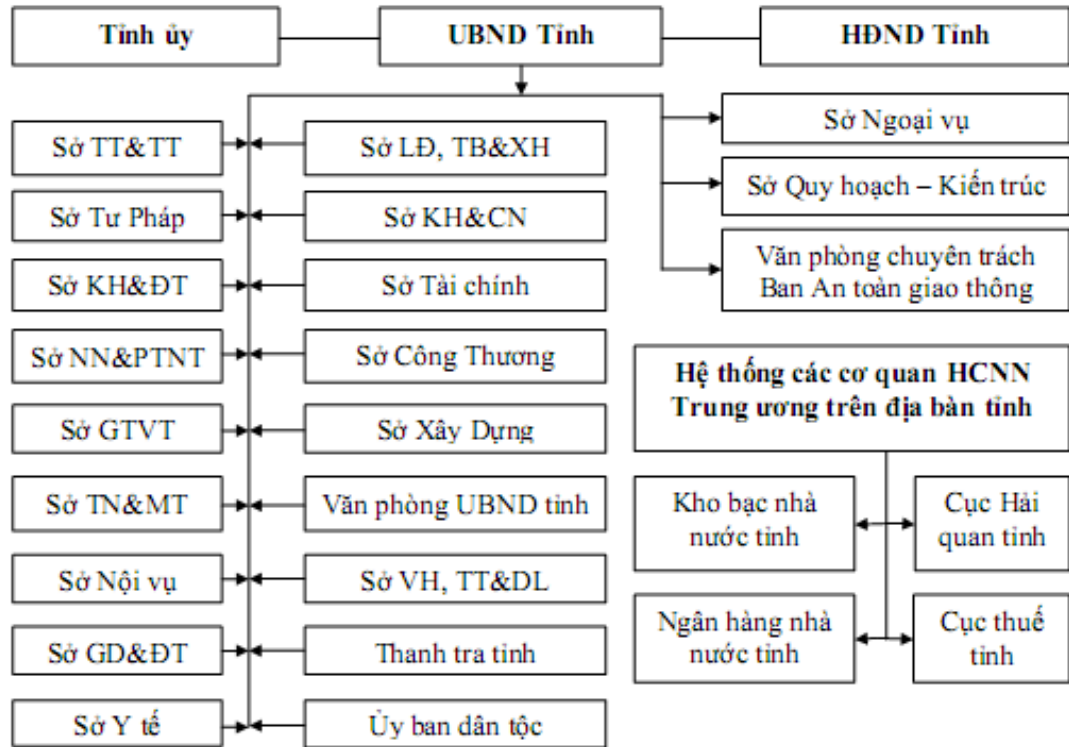


**Sơ đồ 3.1: Cơ quan hành chính nhà nước các cấp
trong hệ thống chính trị Việt Nam**

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Tổ chức bộ máy của cơ quan HCNN cấp tỉnh do chính quyền địa phương chủ động vận dụng theo sự hướng dẫn cụ thể của Chính phủ và dựa vào đặc điểm đặc thù của địa phương để hình thành cơ cấu bộ máy thích hợp trên nguyên tắc đảm bảo thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước, chấp hành chỉ đạo của Chính phủ. Bộ máy cơ quan HCNN cấp tỉnh không nhất thiết rập khuôn theo

cơ cấu bộ máy chính phủ. Cơ cấu tổ chức của cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh gồm có: Ban giám đốc; Văn phòng; Thanh tra; Các phòng nghiệp vụ; Chi cục; Các đơn vị sự nghiệp.



Sơ đồ 3.2: Mô hình tổ chức các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

Nguồn: Luật Tổ chức Chính quyền địa phương số 77/2015/QH13

Ở Việt Nam, Sở là cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh nhưng cơ quan này chịu hai chiều lệ thuộc: UBND tỉnh và Bộ chủ quản. Chính phủ quy định tổ chức và hoạt động của các sở, có nhiệm vụ giúp UBND tỉnh thực hiện chức năng QLNN ở địa phương và đảm bảo sự thống nhất quản lý của ngành hoặc lĩnh vực công tác từ Trung ương đến cơ sở. Trong nghiên cứu này, NCS tập trung nghiên cứu về PTNNL trong 8 sở trong số các cơ quan có chức năng QLNN về kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh: Sở Kế hoạch và Đầu tư; Tài chính; Công thương; Nông nghiệp và Phát triển nông thôn; Xây dựng; Tài nguyên và Môi trường; Khoa học và Công nghệ; Giao thông và vận tải. Những cơ quan này được giao chức năng tương ứng sau:

- Sở Kế hoạch và Đầu tư với 9 đơn vị trực thuộc, giúp UBND tỉnh quản lý nhà nước về quy hoạch, kế hoạch và đầu tư, gồm: tổng hợp về quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội; tổ chức thực hiện và đề xuất về cơ chế, chính sách quản lý kinh tế - xã hội trên địa bàn cấp tỉnh; đầu tư trong nước, đầu tư nước ngoài ở địa phương; quản lý nguồn hỗ trợ phát triển chính thức (ODA), nguồn vốn vay ưu đãi của các nhà tài trợ, nguồn viện trợ phi Chính phủ; đấu thầu; đăng ký doanh nghiệp trong phạm vi địa phương; tổng hợp và thống nhất quản lý các vấn đề về doanh nghiệp, kinh tế tập thể, hợp tác xã, kinh tế tư nhân; tổ chức cung ứng các dịch vụ công thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Sở.

- Sở Tài chính với 8 đơn vị trực thuộc giúp UBND tỉnh quản lý nhà nước về tài chính; ngân sách nhà nước; thuế, phí, lệ phí và thu khác của ngân sách nhà nước; tài sản nhà nước; các quỹ tài chính nhà nước; đầu tư tài chính; tài chính doanh nghiệp; kế toán; kiểm toán độc lập; lĩnh vực giá và các hoạt động dịch vụ tài chính tại địa phương theo quy định của pháp luật.

- Sở Xây dựng với 8 đơn vị trực thuộc giúp UBND tỉnh quản lý nhà nước về các lĩnh vực: Quy hoạch xây dựng và kiến trúc; hoạt động đầu tư xây dựng; phát triển đô thị; hạ tầng kỹ thuật đô thị và khu công nghiệp, khu kinh tế, khu công nghệ cao; nhà ở; công sở; thị trường bất động sản; vật liệu xây dựng.

- Sở Giao thông vận tải với 7 đơn vị trực thuộc giúp UBND tỉnh QLNN về: đường bộ, đường thủy nội địa, đường sắt đô thị; vận tải; an toàn giao thông; quản lý, khai thác, duy tu, bảo trì hạ tầng giao thông đô thị.

- Sở Công Thương với 9 đơn vị trực thuộc giúp UBND tỉnh quản lý nhà nước về công thương, bao gồm các ngành: cơ khí; luyện kim; điện; năng lượng mới, năng lượng tái tạo; dầu khí; hóa chất; vật liệu nổ công nghiệp; công nghiệp khai thác mỏ và chế biến khoáng sản; công nghiệp tiêu dùng; công nghiệp thực phẩm; công nghiệp chế biến khác; an toàn thực phẩm; lưu thông hàng hoá trên địa bàn tỉnh; xuất khẩu, nhập khẩu; thương mại biên giới; quản lý thị trường; xúc

tiền thương mại; thương mại điện tử; dịch vụ thương mại, hội nhập kinh tế quốc tế; quản lý cạnh tranh, chống bán phá giá; chống trợ cấp, bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng; khuyến công, quản lý cụm công nghiệp; quản lý và tổ chức thực hiện các dịch vụ công trong các ngành, lĩnh vực thuộc phạm vi quản lý của Sở.

- Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn với 13 đơn vị trực thuộc giúp UBND tỉnh quản lý nhà nước về: nông nghiệp; lâm nghiệp; diêm nghiệp; thủy sản; thủy lợi; phát triển nông thôn; phòng, chống thiên tai; chất lượng an toàn thực phẩm đối với nông sản, lâm sản, thủy sản và muối; về các dịch vụ công thuộc ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn.

- Sở Tài nguyên và Môi trường với 10 đơn vị trực thuộc giúp UBND tỉnh quản lý nhà nước về tài nguyên và môi trường gồm: đất đai; tài nguyên nước; tài nguyên khoáng sản, địa chất; môi trường; khí tượng thủy văn; biến đổi khí hậu; đo đạc và bản đồ; quản lý tổng hợp và thống nhất về biển và hải đảo; quản lý và tổ chức thực hiện các dịch vụ công về các lĩnh vực thuộc chức năng của Sở.

- Sở Khoa học và Công nghệ với 8 đơn vị trực thuộc giúp UBND tỉnh quản lý nhà nước về khoa học và công nghệ, bao gồm: hoạt động khoa học và công nghệ; phát triển tiềm lực khoa học và công nghệ; tiêu chuẩn, đo lường, chất lượng; sở hữu trí tuệ; ứng dụng bức xạ và đồng vị phóng xạ; an toàn bức xạ và hạt nhân; quản lý và tổ chức thực hiện các dịch vụ công về các lĩnh vực thuộc phạm vi chức năng của Sở.

3.1.2. Thực trạng phân cấp, phân quyền về quản lý kinh tế cho cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

Từ gần ba thập kỷ qua, Việt Nam đã thực hiện phân cấp quản lý kinh tế mạnh mẽ cho chính quyền địa phương và cơ quan HCNN cấp tỉnh, đặc biệt từ năm 2005 cho đến nay. Trong tổ chức bộ máy nhà nước, quyền lực nhà nước từ chỗ tập trung, đã ngày càng phân tán cho nhiều cơ quan và tổ chức khác nhau trong đó có các cơ quan QLNN về kinh tế của cơ quan HCNN cấp tỉnh. Phân cấp

QLNN trong lĩnh vực kinh tế từ quản lý đất đai, quy hoạch, cấp phép đầu tư, quyết định các dự án đầu tư công, cho đến thẩm quyền của tỉnh trong phân bổ và sử dụng ngân sách. Chính phủ đã giao ngày càng nhiều thực quyền hơn cho các địa phương, thể hiện qua Nghị quyết số 08/2004/NQ-CP của Chính phủ về việc tiếp tục đẩy mạnh phân cấp QLNN giữa Chính phủ và chính quyền tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương. Dựa trên những định hướng chính trị đã được chuẩn bị từ trước, các luật như Luật Ngân sách 2002, Luật Đất đai 2003, Luật Đầu tư 2005, Luật Quản lý nợ công 2009, Luật Cán bộ, công chức 2010 lần lượt được ban hành để ghi nhận và cụ thể hóa chủ trương phân cấp QLNN về kinh tế từ trung ương cho các tỉnh. Quá trình phân cấp quản lý diễn ra trong 6 lĩnh vực lớn theo nghị quyết 08/2004/NQ-CP gồm: Lĩnh vực quy hoạch, kế hoạch và đầu tư phát triển; lĩnh vực phân cấp ngân sách; lĩnh vực quản lý, sử dụng đất đai; lĩnh vực quản lý vốn và tài sản tại doanh nghiệp nhà nước; trong quản lý đơn vị sự nghiệp và dịch vụ công; trong tổ chức bộ máy, quản lý CBCC [9].

a) Phân cấp quản lý quy hoạch, kế hoạch và đầu tư phát triển

- Về phân cấp quản lý quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội

Chính phủ thống nhất quản lý công tác quy hoạch trên phạm vi cả nước. Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ trực tiếp quyết định quy hoạch cấp quốc gia, bao gồm: quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội của cả nước, của các tỉnh và thành phố trực thuộc Trung ương; quy hoạch các công trình kết cấu hạ tầng quan trọng có ý nghĩa chiến lược; quy hoạch tổng thể phát triển ngành, vùng kinh tế; quy hoạch chung xây dựng các đô thị (từ loại II trở lên); quy hoạch phát triển các khu công nghiệp, khu công nghệ cao. Trên cơ sở quy hoạch tổng thể của cả nước, của ngành, của vùng kinh tế, Chủ tịch UBND tỉnh xây dựng các quy hoạch cấp địa phương, bao gồm: quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, của các tiểu vùng lãnh thổ thuộc tỉnh và của các đơn vị hành chính trực thuộc; quy hoạch cụ thể phát triển ngành trên địa bàn; quy hoạch xây dựng các đô thị (từ loại III trở xuống), nông thôn của tỉnh trình Hội đồng nhân dân cùng

cấp phê chuẩn, trước khi quyết định. Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm và hàng năm của tỉnh do cấp tỉnh quyết định.

- Về phân cấp quản lý đầu tư

Căn cứ tính chất, phạm vi hoạt động, lĩnh vực đầu tư, quy mô và nguồn vốn đầu tư mà thực hiện phân cấp cụ thể, không lệ thuộc vào nhóm A, B hoặc C, không áp dụng cơ chế uỷ quyền của cấp trên cho cấp dưới. Chính quyền cấp tỉnh được quyền quyết định các dự án đầu tư từ ngân sách địa phương và cấp giấy phép cho các dự án đầu tư nước ngoài phù hợp với trình độ phát triển kinh tế - xã hội và khả năng quản lý của địa phương.

b) Phân cấp quản lý ngân sách nhà nước

Phân định rõ quyền và trách nhiệm quản lý và sử dụng ngân sách nhà nước của các cấp. Chính phủ điều hành ngân sách trung ương do Quốc hội phê chuẩn. UBND cấp tỉnh lập dự toán, điều chỉnh, phân bổ, quyết toán ngân sách địa phương trình Hội đồng nhân dân cùng cấp phê duyệt. Căn cứ Nghị quyết của Hội đồng nhân dân, UBND cấp tỉnh quyết định một số chế độ, tiêu chuẩn định mức chi tiêu ngân sách trong trường hợp không trái quy định của pháp luật; quyết định một số loại, mức lệ phí và các khoản đóng góp của nhân dân phù hợp với đặc điểm, điều kiện cụ thể của địa phương. Điều chỉnh lại các nguồn thu và tăng tỷ lệ để lại cho địa phương theo hướng để các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đạt mức phát triển trung bình của cả nước tự cân đối được chi thường xuyên theo định mức của Chính phủ.

c) Phân cấp quản lý đất đai, tài nguyên, tài sản nhà nước

Phân định rõ quyền và trách nhiệm quản lý nhà nước và đại diện chủ sở hữu nhà nước của các cấp về đất đai, tài nguyên theo hướng:

- Chính phủ thống nhất QLNN về đất đai trong phạm vi cả nước, quyết định quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất của cấp tỉnh. Chính quyền địa phương cấp tỉnh trực tiếp tổ chức thực hiện các nhiệm vụ cụ thể về QLNN đối với đất đai, tài nguyên trên địa bàn; chịu trách nhiệm quản lý sự biến động đất đai và thanh tra, kiểm tra việc sử dụng đất trên địa bàn.

- UBND cấp tỉnh lập quy hoạch, quyết định kế hoạch sử dụng đất; quyết định hạn mức giao đất, cho thuê đất, thu hồi và chuyển đổi mục đích sử dụng đất của địa phương trên cơ sở quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất đã được Chính phủ phê duyệt; quyết định giá đất cụ thể theo khung giá do Chính phủ quy định. Tài sản của cấp tỉnh do cấp tỉnh quyết định và chịu trách nhiệm quản lý, sử dụng, định đoạt theo quy định của pháp luật.

d) Phân cấp quản lý doanh nghiệp nhà nước

Chính phủ quản lý thống nhất thể chế, chính sách, tạo môi trường thuận lợi và quyết định hỗ trợ trong những trường hợp cần thiết đối với doanh nghiệp nhà nước và các tổ chức kinh tế khác. Chính quyền cấp tỉnh quyết định việc sắp xếp lại doanh nghiệp nhà nước do địa phương trực tiếp quản lý theo đề án tổng thể đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt; thực hiện quyền đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với doanh nghiệp nhà nước trực thuộc. Thủ tướng Chính phủ thông qua đề án thành lập công ty nhà nước, doanh nghiệp nhà nước; quyết định thành lập các tổng công ty nhà nước và các doanh nghiệp đặc biệt quan trọng; Chủ tịch UBND cấp tỉnh quyết định thành lập các loại doanh nghiệp nhà nước còn lại.

e) Phân cấp quản lý các hoạt động sự nghiệp, dịch vụ công

Phân cấp cho chính quyền cấp tỉnh quyết định: (1) Quy hoạch mạng lưới tổ chức, quyết định thành lập và quản lý các đơn vị sự nghiệp, dịch vụ công trên địa bàn; (2) Các chủ trương, biện pháp cụ thể để khuyến khích phát triển và đẩy mạnh xã hội hoá các hoạt động sự nghiệp, dịch vụ công ở các lĩnh vực giáo dục đào tạo, y tế, khoa học công nghệ, văn hoá, thể thao... để phục vụ tốt hơn nhu cầu của dân địa phương. (3) Chuyển giao cho chính quyền cấp tỉnh trực tiếp quản lý các đơn vị sự nghiệp hiện do các bộ, ngành đang quản lý, trừ một số đơn vị đặc thù có tính chất quan trọng, chính quyền địa phương chưa đủ khả năng, điều kiện quản lý. (4) Chính quyền các tỉnh chịu trách nhiệm quản lý các dịch vụ công cộng trên địa bàn đô thị; trực tiếp thực hiện các hoạt động đầu tư, xây dựng, khai thác, sử dụng, duy tu, bảo dưỡng, kiểm tra theo quy hoạch, kế hoạch

đã được phê duyệt; bảo đảm trật tự an toàn giao thông, vệ sinh môi trường...; quyết định chủ trương khuyến khích phát triển kết cấu hạ tầng kỹ thuật và phát triển các loại hình dịch vụ vận tải hành khách công cộng trên địa bàn.

f) Phân cấp quản lý về tổ chức bộ máy và cán bộ công chức.

Trên cơ sở các quy định khung của Chính phủ, chính quyền cấp tỉnh quyết định việc thành lập, sáp nhập, giải thể các cơ quan chuyên môn của UBND cấp tỉnh (trừ một số cơ quan chuyên môn do Chính phủ quy định thống nhất) phù hợp với tình hình, đặc điểm cụ thể của mỗi địa phương; quyết định việc điều chỉnh một số nhiệm vụ cụ thể giữa các sở, ban, ngành của cấp tỉnh và cấp huyện.

Bên cạnh đó, có những trường hợp phân cấp quản lý khác: Phân cấp từ Chính phủ cho từng trường hợp cụ thể, như phân cấp quản lý cho các thành phố lớn (TP Hồ Chí Minh và TP Hà Nội), cho các khu kinh tế cửa khẩu, khu kinh tế....

3.2. Phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

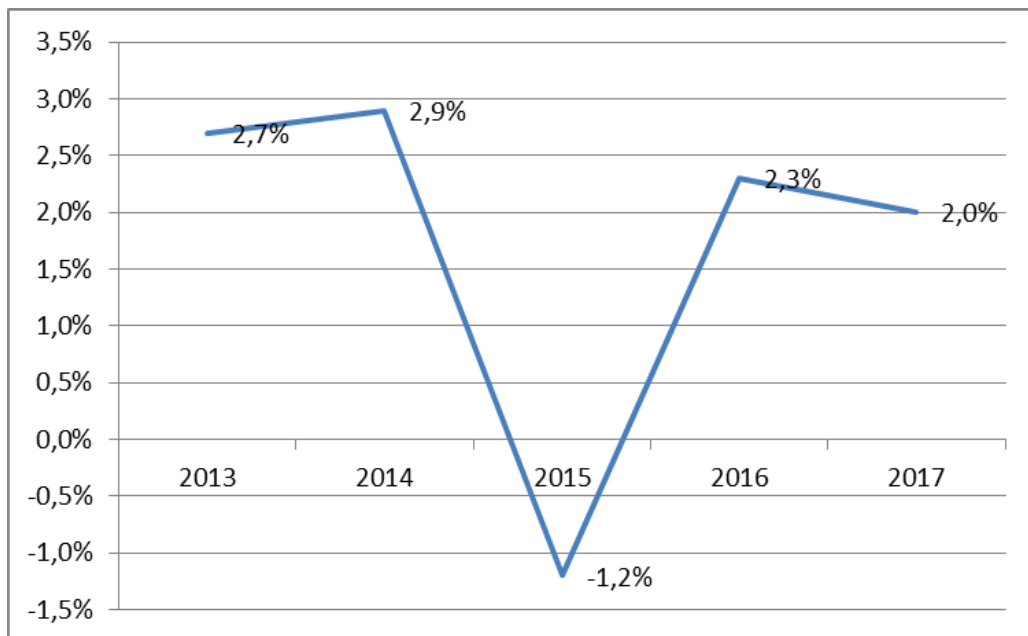
3.2.1. Đặc điểm nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

3.2.1.1. Số lượng, cơ cấu nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

a) Về số lượng

Tính đến tháng 7/2017, Việt Nam có 63 tỉnh/thành phố trực thuộc Trung ương (gọi chung là đơn vị cấp tỉnh). Theo nghị định 24/2014/NĐ-CP về quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương [14], mỗi cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh có 01 Giám đốc và số lượng Phó Giám đốc sở không quá 03 người; riêng số lượng Phó Giám đốc các sở thuộc UBND thành phố Hà Nội và UBND thành phố Hồ Chí Minh không quá 04 người. Và các tỉnh thông thường tuân theo quy định số lượng cấp phó phòng cho các sở như sau: a) Các phòng có từ 05 biên chế công chức trở xuống: Có 01 cấp phó; b) Các phòng có từ 06 đến 08 biên chế công chức: Có không quá

02 cấp phó; c) Các phòng có từ 09 biên chế công chức trở lên: Có không quá 03 cấp phó. Theo thống kê của tác giả và tổng hợp số liệu từ các báo cáo của Bộ Nội Vụ năm 2017, toàn quốc có khoảng 27,988 CBCC làm việc trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh thuộc 8 sở có chức năng QLNN về kinh tế, chiếm khoảng 11% tổng số CBCC hành chính nhà nước của cả nước. Số lượng này phân bố không đồng đều ở các tỉnh, với Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh là hai thành phố có số lượng CBCC quản lý kinh tế đông đảo nhất với số lượng lần lượt là 1,584 và 832, các tỉnh khác có số lượng CBCC quản lý kinh tế dao động từ 394 đến 485. Từ năm 2012 đến 2017 số lượng CBCC quản lý kinh tế trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh có sự biến động nhẹ, với mức tăng giảm năm sau so với năm trước dao động từ 1,2% đến 2,9%. Cụ thể số lượng CBCC quản lý kinh tế năm 2012 là 25.679 và năm 2017 là 27.988.

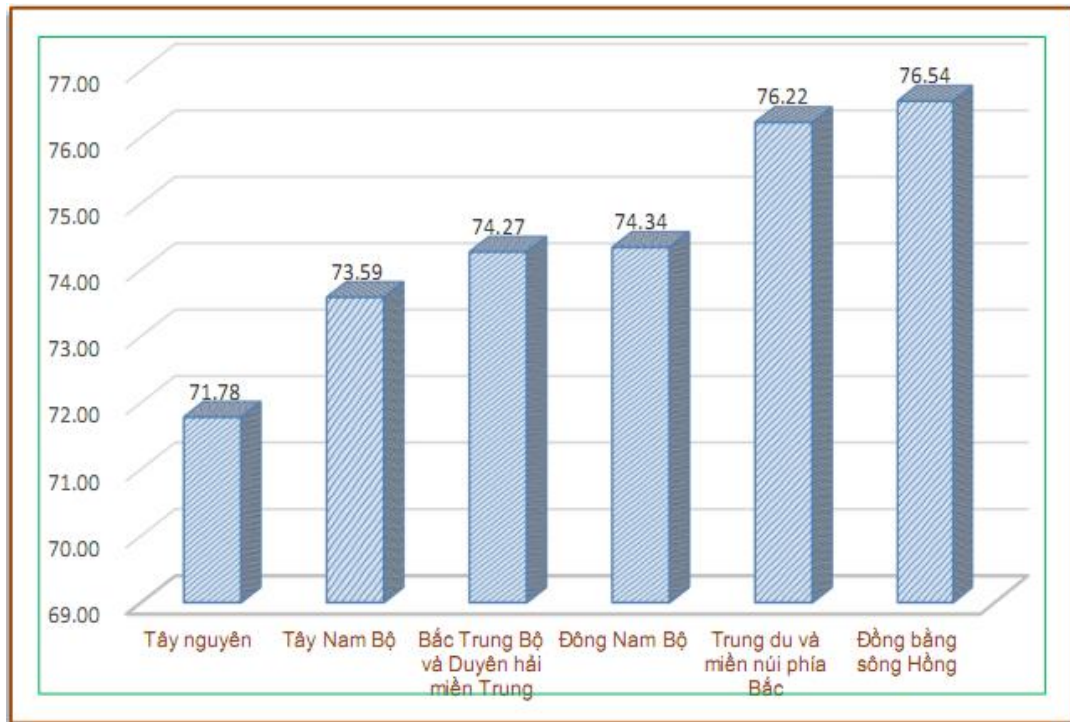


Biểu đồ 3.1: Tỷ lệ cán bộ công chức quản lý kinh tế tăng bình quân hàng năm

Nguồn: Phân tích từ báo cáo của các Sở Nội vụ, 2018.

Phân tích giá trị trung bình của Chỉ số thành phần “Cải cách tổ chức bộ máy” theo vùng kinh tế trong Báo cáo chỉ số cải cách hành chính 2018 cho thấy: Khu vực Đồng bằng sông Hồng và khu vực Trung du, miền núi phía Bắc đạt giá trị trung bình cao nhất ở Chỉ số thành phần này, với kết quả lần lượt là 76.54% và

76.22%. Điều này cũng phản ánh đúng thực tiễn khi nhiều tỉnh, thành phố thuộc 02 khu vực này đã chủ động rà soát, sắp xếp, tinh gọn bộ máy tổ chức và triển khai tinh giản biên chế từ vài năm trở lại đây, một số điển hình như: Quảng Ninh, Hà Nội, Hòa Bình, Yên Bái, Bắc Kạn.



Biểu đồ 3.2: So sánh giá trị trung bình

Chỉ số thành phần “Cải cách tổ chức bộ máy hành chính” tại các tỉnh, thành phố theo 6 khu vực kinh tế

Nguồn: Báo cáo Chỉ số cải cách hành chính năm 2018, Bộ Nội vụ

Tây Nguyên là khu vực có kết quả cải cách tổ chức bộ máy thấp nhất trong 6 khu vực so sánh. Đáng chú ý, Lâm Đồng là “điểm sáng” với kết quả Chỉ số thành phần “Cải cách tổ chức bộ máy” đạt 82.10%, đứng đầu khu vực Tây Nguyên, xếp vị trí thứ 10/63 tỉnh, thành phố. Tại khu vực Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung, Ninh Thuận là đơn vị đứng đầu, đạt 80.73%, đây cũng là đơn vị duy nhất của khu vực đạt kết quả trên 80% ở Chỉ số thành phần này. Điển hình, Long An là địa phương đã có sự thay đổi tích cực trong tinh giản biên chế.

Hộp 3.1: Thực trạng tinh giản biên chế ở Long An năm 2018

Theo Báo cáo cải cách hành chính năm 2018, đứng đầu bảng xếp hạng Chỉ số thành phần “Cải cách tổ chức bộ máy” là tỉnh Long An với kết quả đạt 87.04%. Năm 2018, tỉnh Long An đã tích cực rà soát, sắp xếp lại các cơ quan hành chính trên địa bàn tỉnh theo hướng tinh gọn, giảm đầu mối trung gian. Kết quả, Tỉnh đã giảm được đầu mối 80 cơ quan, tổ chức hành chính cấp tỉnh; giảm 34 cấp trưởng, 18 cấp phó cấp tỉnh; giảm 40 biên chế so với năm 2017 và tiết kiệm được khoảng 16,1 tỷ đồng nguồn chi hoạt động thường xuyên so với năm 2017. Điều đó đã góp phần nâng mức tăng trưởng năm 2018 đạt 10,36%, đây là lần đầu tiên tổng sản phẩm của tỉnh (GRDP) đạt mức hai con số (kế hoạch là 9,4%, năm 2017 tăng 9,53%). Thu ngân sách nhà nước của tỉnh Long An năm 2018 cũng tăng trên 20% với cùng kỳ, đạt 14.880,8 tỷ đồng, nằm trong tốp đầu của khu vực đồng bằng sông Cửu Long. Đưa tỉnh Long An nằm trong tốp 5 về chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh, cải cách hành chính tăng 10 bậc so với năm 2017. Để có kết quả này, ngày 13-6-2016, Tỉnh ủy Long An đã ban hành và quán triệt thực hiện Chỉ thị số 14-CT/TU “Về việc tinh gọn tổ chức bộ máy, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị trong tỉnh” và ngày 29-12-2017, xây dựng Đề án số 02 về “Sắp xếp tinh gọn tổ chức bộ máy, nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị tỉnh Long An theo Nghị quyết số 18, 19 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII”.

Nguồn: Bộ Nội vụ và Tỉnh Ủy Long An

b) Về cơ cấu theo độ tuổi:

Bảng 3.1: Cơ cấu độ tuổi nguồn nhân lực quản lý kinh tế

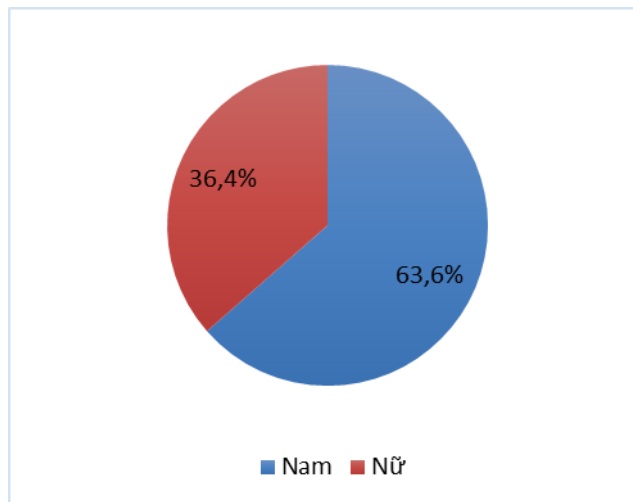
TT	Khoảng tuổi	Số lượng	Tỷ trọng (%)
1	Dưới 30	4.477	16,0
2	Từ 30 đến 40	11.193	40,0
3	Trên 40 đến 50	7.281	26,0
4	Trên 50 đến 60	5.037	18,0
5	Tổng	27.988	100,0

Nguồn: Phân tích từ báo cáo của các Sở Nội vụ, 2018.

Qua Bảng 3.1 về thực trạng cơ cấu độ tuổi NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh, chúng ta thấy rằng tỷ lệ CBCC trẻ chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ (16%) đây là tỷ trọng rất thấp, nếu không cải tiến phương thức tuyển dụng thì trong thời gian tới sẽ có sự mất cân đối về tuổi đời của công chức QLNN về kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. Độ tuổi từ 30 đến 50 chiếm 66%, và độ tuổi 50-60 chiếm 18%, đây là tỷ lệ thể hiện sức trẻ, hiện tại, cơ cấu này đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ vì đó là những cán bộ có năng lực và giàu kinh nghiệm nhưng trong tương lai tỷ lệ như vậy sẽ gây ra hẫng hụt đội ngũ cán bộ kế cận.

c) Về cơ cấu theo giới tính

Số lượng CBCC quản lý kinh tế là nữ chiếm tỷ lệ không cao, chỉ 36%. Vì vậy, tỷ lệ đội ngũ nam giới và nữ giới cần phải được cải thiện.



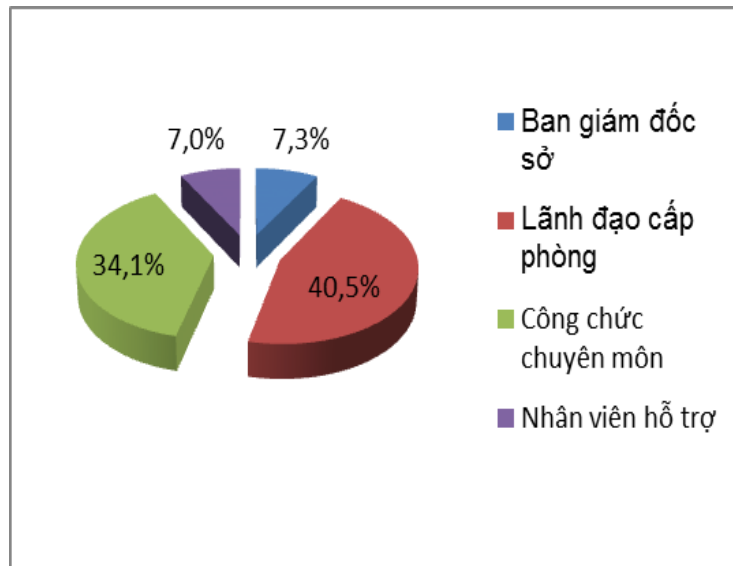
Biểu đồ 3.3: Cơ cấu giới tính nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

Nguồn: Phân tích từ báo cáo của các Sở Nội vụ, năm 2018.

d) Về cơ cấu theo tính chất công việc

Xét theo tính chất công việc có thể thấy số lượng cán bộ quản lý từ cấp phòng đến lãnh đạo sở chiếm một tỷ lệ khá lớn (47,8%), đây là sự khác biệt với các nước phát triển trên thế giới, đặc biệt là hiện tượng “lạm phát cấp phó”. Theo Báo cáo chỉ số cải cách hành chính của Bộ Nội vụ, trong năm 2018 còn 12 địa phương để xảy ra tình trạng thừa cấp phó tại các sở, ngành hoặc các

phòng chuyên môn so với quy định, số lượng lãnh đạo nhiều hoặc bằng với số lượng chuyên viên trong một tổ chức; thậm chí có phòng chuyên môn chỉ bố trí 01 biên chế. Bên cạnh đó, theo dự thảo báo cáo kết quả giám sát của Quốc hội về việc thực hiện chính sách pháp luật về cải cách tổ chức bộ máy HCNN giai đoạn 2011 – 2016 cho thấy, tỷ lệ công chức giữ chức danh lãnh đạo từ cấp phó phòng trở lên/công chức ở Bộ Công Thương là 3/4, Bộ Tài chính là 3/5... [122]. Như vậy, tỷ lệ cán bộ quản lý cao không chỉ xảy ra trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh thực hiện chức năng QLNN về kinh tế mà cả ở các cơ quan tương ứng ở Trung ương.

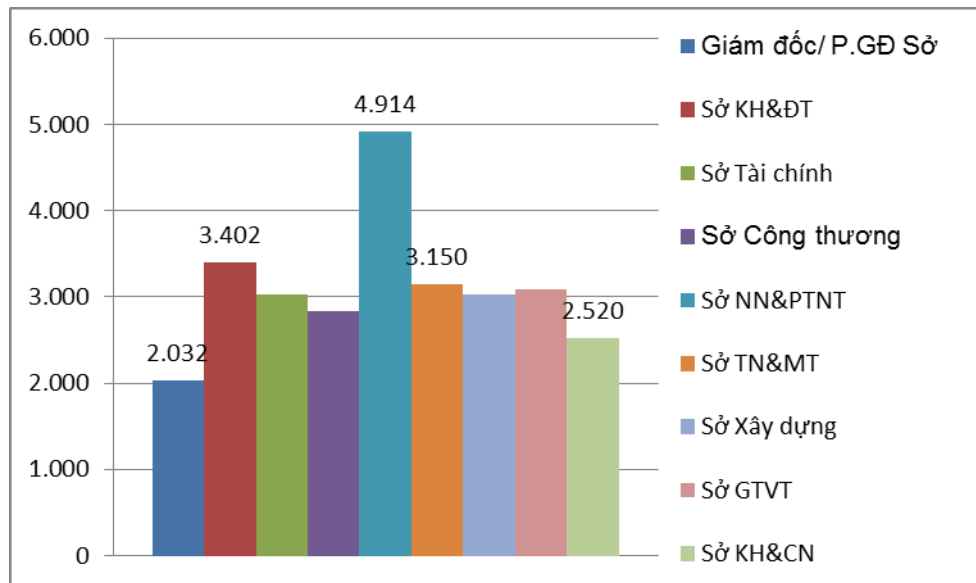


**Biểu đồ 3.4: Cơ cấu theo vị trí công tác
trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh**

Nguồn: Phân tích từ báo cáo của các Sở Nội vụ, 2018.

e) Cơ cấu nguồn nhân lực theo ngành, lĩnh vực

Xét cơ cấu NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh theo ngành, lĩnh vực thì số CBCC làm việc trong các sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn lớn nhất với khoảng 4.914 (chiếm 18% trên tổng số CBCC quản lý kinh tế trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh), các sở khác dao động từ 2.520 (Sở Khoa học và Công nghệ, 9%) đến 3.402 (Sở Kế hoạch và Đầu tư, 12%). Cụ thể như sau:



**Biểu đồ 3.5: Số lượng cán bộ công chức
trong các sở quản lý nhà nước về kinh tế**

Nguồn: Phân tích từ báo cáo của các Sở Nội vụ, 2018.

3.2.1.2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

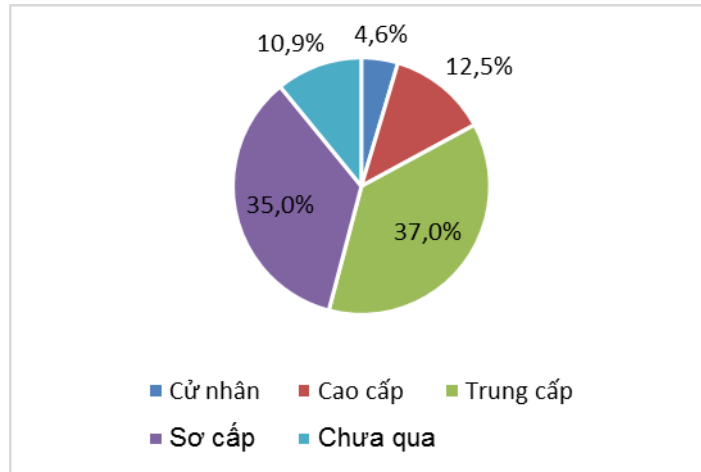
Về trình độ học vấn của đội ngũ công chức QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh hiện nay hầu hết là đại học, tỷ lệ thạc sỹ và tiến sỹ ngày càng cao. Tuy nhiên, cũng là điều bất hợp lý so với các nước phát triển và đang phát triển khác khi các nhà QLNN có bằng cấp sau đại học ngày càng cao. Đặc biệt, bằng cấp, chứng chỉ nhiều nhưng chưa hẳn gắn với trình độ.

**Bảng 3.2: Trình độ đào tạo của nguồn nhân lực
quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam**

TT	Trình độ	Số lượng (công chức)	Tỷ trọng (%)
1	Tiến sỹ	140	0,5
2	Thạc sỹ	2.967	10,6
3	Đại học	20.683	73,9
4	Cao đẳng	951	3,4
5	Trung cấp	2.715	9,7
6	Sơ cấp	532	1,9
7	Tổng	27.988	100

Nguồn: Phân tích từ báo cáo của các Sở Nội vụ, 2018.

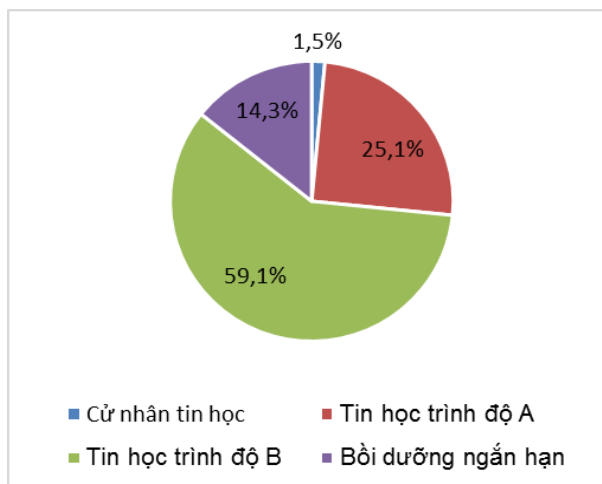
Về công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị còn 10,9% công chức QLKT chưa tham gia.



Biểu đồ 3.6: Trình độ lý luận chính trị của nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

Nguồn: Phân tích từ báo cáo của các Sở Nội vụ, 2018.

Qua thống kê cho ta thấy trình độ tin học của công chức QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam còn thấp so với yêu cầu cạnh tranh, hội nhập, hiện đại hóa nền hành chính, chính quyền điện tử, nền kinh tế số, chưa đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của các địa phương.



Biểu đồ 3.7: Trình độ tin học của nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

Nguồn: Phân tích từ báo cáo của các Sở Nội vụ, 2018.

Bên cạnh những yêu cầu về trình độ chuyên môn, đội ngũ công chức QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh đang đứng trước những khó khăn rất lớn về kỹ năng thực thi công vụ. Thực tế cho thấy không phải bất cứ công chức nào được đào tạo cũng có khả năng thực hiện tốt công việc được giao. Theo kết quả điều tra, đánh giá trình độ, năng lực của đội ngũ công chức cấp tỉnh năm 2012 của Bộ Nội vụ, CBCC cấp tỉnh còn thiếu hụt nhiều kỹ năng quan trọng trong đó có những kiến thức và kỹ năng quản lý kinh tế. Qua khảo sát, một bộ phận CBCC QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh thiếu các kỹ năng như: lập kế hoạch, tổng hợp và tư duy sắp xếp công việc; lãnh đạo; quản lý; thuyết trình; làm việc nhóm; giao tiếp; tham mưu; giải quyết vấn đề; soạn thảo văn bản; sử dụng máy tính và kỹ năng ngoại ngữ, kinh tế số... Điều này dẫn đến việc khi triển khai thực thi công vụ, nhiều công chức còn lúng túng.

Theo báo cáo của VCCI về bảng xếp hạng chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) năm 2018, cho thấy các DN kỳ vọng chính quyền cần nâng cao tính minh bạch của môi trường kinh doanh, cải thiện dịch vụ hỗ trợ DN và tạo thuận lợi hơn nữa trong việc thực hiện các thủ tục xin cấp phép kinh doanh, đặc biệt là nhóm thủ tục về đất đai, thuế, bảo hiểm xã hội, quản lý thị trường,... Có dấu hiệu gia tăng tỷ lệ DN đang gặp khó khăn trong hoạt động, trong đó phần lớn là DN tư nhân nhỏ và siêu nhỏ. Điều này cho thấy NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh đang tồn tại nhiều vấn đề cần sớm được giải quyết [61].

3.2.2. Thực trạng về xây dựng cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

Cho đến nay Việt Nam đã có Luật CBCC số 22/2008/QH12 và các văn bản quy phạm pháp luật trong việc PTNNL quản lý nhà nước, như: Nghị định số 24/2010/NĐCP ngày 15/3/2010 của Chính phủ Quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức và Nghị định số 93/2010/NĐCP của Chính phủ sửa đổi một số điều của Nghị định số 24/2010/NĐCP. Quyết định số 27/2003/QĐ-TTG của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy chế Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân

chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo. Thông tư số 13/2010/TTBNV và thông tư số 02/2013/TTHNBNV ngày 3/10/2013 của Bộ Nội vụ quy định chi tiết một số điều về tuyển dụng và nâng ngạch công chức của Nghị định số 24/2010/NĐCP.

Bên cạnh đó, nhằm PTNNL quản lý nhà nước nói chung và NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh nói riêng, các tỉnh đã chỉ đạo nghiên cứu soạn thảo và ban hành kịp thời các văn bản về quy chế quản lý cán bộ, công chức nhằm cụ thể hoá các quy định về tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm, từ chức, điều động, luân chuyển và quản lý cán bộ, công chức cấp tỉnh. Bộ Nội vụ đã xây dựng và ban hành bộ tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức, nói chung và CBCC quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh nói riêng, trong đó có bộ tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ đối với CBCC, cụ thể: Văn bản hợp nhất số 04/VBHN-BNV ngày 09/11/2017 và thông tư số 05/2017/TT-BNV ngày 15/8/2017 của Bộ Nội vụ. Đồng thời Chính phủ cũng đã ban hành Nghị định số 36/2013/NĐ-CP và Thông tư số 05/2013/TT-BNV của Bộ Nội vụ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức. Đây là các văn bản pháp lý quan trọng và góp phần nâng cao hiệu quả, năng suất lao động của bộ máy, các cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế thuộc UBND tỉnh đã căn cứ tình hình thực tế của địa phương và thực hiện xác định vị trí việc làm cho phù hợp. Tuy nhiên, việc xác định vị trí việc làm phụ thuộc rất nhiều vào việc “Thống kê công việc theo chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan, tổ chức, đơn vị”. Mặc dù vị trí việc làm, khung năng lực, cơ cấu ngạch công chức trong sở, ban, ngành cơ bản giống nhau, nhưng các tỉnh khi xây dựng xác định vị trí có sự chênh lệch lớn. Bên cạnh đó, danh mục vị trí việc làm đã được phê duyệt, nhưng quá trình sắp xếp, bố trí còn vướng mắc ở khâu mô tả vị trí việc làm, đặc biệt là thống kê công việc cá nhân còn mang tính khái quát, định tính; bản mô tả, phân tích quy trình giải quyết công việc của từng công chức chưa được thực hiện. Số lượng vị trí việc làm không đồng nhất với số lượng người làm việc, một vị trí việc làm

có thể do nhiều người đảm nhiệm hoặc một người có thể kiêm nhiệm nhiều vị trí việc làm, do vậy việc xác định số lượng người làm việc tại cơ quan, đơn vị, nhất là cơ quan hành chính gặp nhiều khó khăn. Việc xây dựng khung năng lực vị trí việc làm còn mang tính định tính và bị chi phối bởi số lượng, chất lượng, kỹ năng làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức. Vì vậy, hiện nay hầu hết các đơn vị thuộc UBND cấp tỉnh đều dựa vào quy định tiêu chuẩn ngạch, bậc công chức để làm căn cứ xác định khung năng lực vị trí việc làm. Việc xây dựng vị trí việc làm, điều chỉnh vị trí việc làm gặp khó khăn khi thực hiện chủ trương sắp xếp tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế.

Các cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh cũng đã có chính sách thu hút cán bộ chuyên môn giỏi. Tuy vậy, việc xây dựng cơ chế, chính sách PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh còn nhiều bất cập, chưa thực sự chú trọng đến các đặc điểm và yêu cầu riêng. Những nội dung liên quan đến NNL quản lý kinh tế còn mờ nhạt, lẫn chung với đội ngũ công chức nói chung.

3.2.3. Thực trạng quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

3.2.3.1. Công tác tuyển dụng, bố trí, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển

a) Công tác tuyển dụng

Công tác tuyển dụng cơ bản đảm bảo trình tự, thủ tục theo quy định của Luật CBCC và các văn bản hướng dẫn thi hành Luật; tuyển dụng theo nhu cầu vị trí việc làm và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Đã tổ chức thi tuyển trên máy tính đối với các môn thi trắc nghiệm bảo đảm khách quan, công bằng, minh bạch hơn. Theo quy định của Luật thì căn cứ tuyển dụng công chức là nhu cầu công việc, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế được giao. Tuy nhiên, hiện nay đa số các cơ quan HCNN cấp tỉnh chưa có các bản mô tả công việc để xác định chức danh, tiêu chuẩn, yêu cầu đối với từng vị trí việc làm của CBCC quản lý kinh tế nên công tác tuyển dụng theo vị trí việc làm còn lúng túng.

Trên thực tế, việc thu hút, tuyển dụng người có tài năng vào các cơ quan QLNN về kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh đang gặp những khó khăn nhất định, ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả cũng như mục tiêu, ý nghĩa mà chính sách đề ra, như: Việc xác định tiêu chí người có tài năng hiện nay còn nặng về bằng cấp; chưa được triển khai đồng bộ, thống nhất, chưa gắn với yêu cầu nhiệm vụ của từng ngành, từng cấp, từng cơ quan, đơn vị; chưa gắn kết chặt chẽ với việc trọng dụng và đãi ngộ; đối tượng thu hút, tuyển dụng chưa thực sự đa dạng, các cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh thường chú tâm vào>NNL địa phương mà chưa mở rộng nhiều cho các địa phương khác trong cả nước, người Việt Nam ở nước ngoài. Kết quả khảo sát làm rõ hơn những nhận định này, khi điểm trung bình cho các nội dung đều không cao.

Bảng 3.3: Thực trạng thu hút, tuyển dụng công chức

TT	Nội dung	Tỷ lệ người trả lời câu hỏi (%)	Điểm trung bình
1	Việc xác định tiêu chí người có tài năng minh bạch, rõ ràng	97,62	4,07
2	Việc thu hút, tuyển dụng được triển khai đồng bộ, thống nhất, gắn với yêu cầu nhiệm vụ của từng ngành, từng đơn vị	95,24	4,04
3	Việc thu hút, tuyển dụng gắn kết chặt chẽ với trọng dụng và đãi ngộ	98,81	3,98
4	Đối tượng thu hút, tuyển dụng đa dạng	100,00	3,85

(Điểm: 5: Hoàn toàn đồng ý; 1: hoàn toàn không đồng ý)

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Với tỷ lệ trả lời phiếu được khảo sát là cao nhưng mức độ đồng ý với các tiêu chí không cao. Việc thu hút, tuyển dụng gắn kết chặt chẽ với trọng dụng và đãi ngộ và đối tượng thu hút, tuyển dụng đa dạng lần lượt có mức điểm trung bình là 3,98 và 3,85 điểm.

Theo báo cáo Chỉ số cải cách hành chính năm 2018 về công tác tuyển dụng công chức, viên chức trong Chỉ số thành phần “Xây dựng và nâng cao chất lượng CBCCVC”, năm 2018 đã phát hiện 11 địa phương còn vi phạm quy định

về tuyển dụng công chức. Qua thống kê, các vi phạm chủ yếu là: Công khai thông báo tuyển dụng không đủ thời gian quy định; thành viên hội đồng tuyển dụng chưa đảm bảo số lượng và tiêu chuẩn theo yêu cầu; nhiều trường hợp tuyển dụng không qua thi tuyển chưa phù hợp.

b) Công tác bố trí, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại và luân chuyển

Trên cơ sở quy định của Trung ương, các tỉnh đã ban hành quy định về phân cấp quản lý, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý; quy chế bổ nhiệm cán bộ và giới thiệu cán bộ ứng cử. Việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại đối với cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý được thực hiện khá nghiêm túc, đúng quy định. Về luân chuyển cán bộ, nhiều địa phương đã xây dựng đề án, kế hoạch thực hiện và cách làm thận trọng, coi trọng công tác tư tưởng đối với cán bộ được luân chuyển; giải quyết tốt mối quan hệ giữa luân chuyển cán bộ để đào tạo, bồi dưỡng với ổn định, phát triển đội ngũ cán bộ tại chỗ. Việc luân chuyển cán bộ đã góp phần tích cực vào việc đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ trong thực tiễn, tạo điều kiện để cán bộ trẻ trưởng thành và phát triển. Qua thực hiện hầu hết các cán bộ được luân chuyển đã hoàn thành nhiệm vụ và tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong thực tiễn, có phương pháp lãnh đạo, chỉ đạo sâu sát, toàn diện hơn. Việc điều động, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đã khắc phục được tình trạng cục bộ, khép kín; tăng cường, bổ sung nhiều cán bộ trẻ, được đào tạo cơ bản; từng bước trẻ hóa, giảm tham nhũng và nâng cao chất lượng đội ngũ QLKT trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh.

Theo số liệu thực hiện khảo sát 420 phiếu điều tra của cá nhân công chức QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh, với số lượt trả lời cho câu hỏi về công tác bố trí, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại và luân chuyển là 410 (khoảng 97,62%) cho thấy: có 260 người (bằng 63,41%) cho rằng họ được bố trí công việc hoàn toàn phù hợp với vị trí việc làm; có 125 người (bằng 30,5%) cho rằng việc bố trí công việc theo vị trí việc làm của họ là phù hợp; có 25 người (bằng 6,1%) cho

rằng bình thường; và không có lượt trả lời câu hỏi nào về hiện trạng ít hoặc hoàn toàn không phù hợp.

Tuy nhiên, theo kết quả phỏng vấn chuyên gia, cho rằng, còn có nhiều trường hợp tuyển dụng, bổ nhiệm, luân chuyển công chức không phù hợp: Quảng Nam, Hải Dương, Vĩnh Phúc, Hà Giang, Đà Nẵng, Hậu Giang, thành phố Hồ Chí Minh và Thanh Hóa cụ thể như:

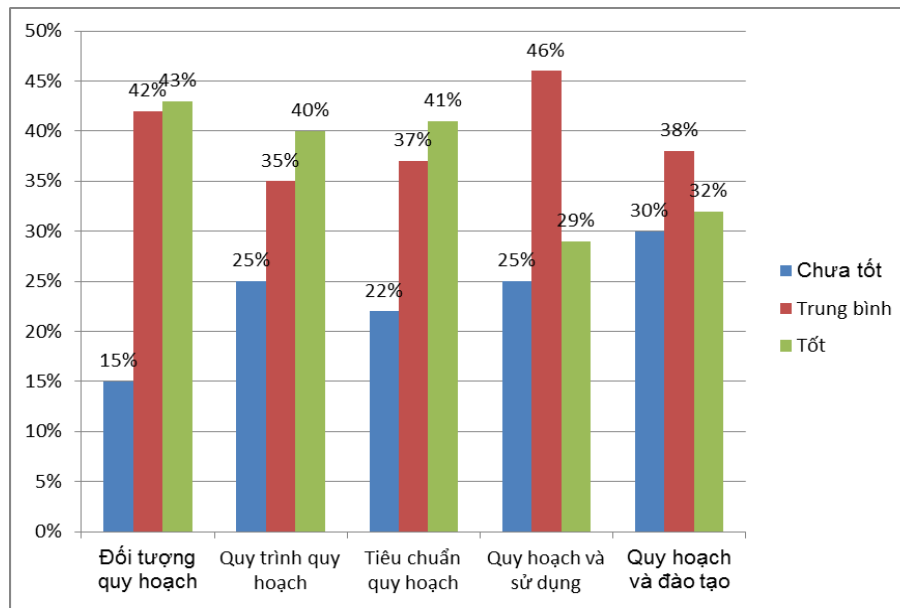
Hộp 3.2: Thực trạng bổ nhiệm sai quy định tại Thanh Hóa

Giám đốc Sở Tài chính Thanh Hóa bổ nhiệm con gái mình vào vị trí Phó trưởng phòng Tài chính Doanh nghiệp và Chính sách phát triển kinh tế. Ngày 27/7/2015, Chủ tịch UBND tỉnh Thanh Hóa đã ký ban hành Công văn số 7369/UBND - THKH, yêu cầu lãnh đạo các Sở, ban, ngành cấp tỉnh, UBND cấp huyện tạm dừng tuyển dụng, tiếp nhận cán bộ, công chức, viên chức, hợp đồng lao động và bổ nhiệm chức danh Phó trưởng phòng, ban, đơn vị trực thuộc Sở, ngành, UBND cấp huyện. Tuy nhiên, ngày 2/2/2016, bà Đinh Cẩm Vân - Giám đốc Sở Tài chính Thanh Hóa vẫn ký Quyết định số 416 bổ nhiệm bà Lê Cẩm Nhung, chuyên viên phòng Quản lý Ngân sách tin học và Thống kê tài chính (con gái ruột của bà Vân) vào vị trí Phó trưởng phòng Tài chính Doanh nghiệp và Chính sách phát triển kinh tế của Sở Tài chính Thanh Hóa.

Nguồn: UBND Tỉnh Thanh Hóa, [120].

3.2.3.2. Công tác quy hoạch

Kết quả điều tra cho thấy vấn đề xây dựng quy hoạch nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở mức tốt và trung bình là phổ biến. Chỉ có khoảng 29-43% số lượt người trả lời câu hỏi cho rằng công tác quy hoạch bao gồm đối tượng quy hoạch, quy trình quy hoạch, tiêu chuẩn quy hoạch, quy hoạch và sử dụng và quy hoạch và đào tạo là tốt.



Biểu đồ 3.8: Đánh giá chất lượng xây dựng quy hoạch nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.

3.2.4. Thực trạng về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

Việc đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh được thực hiện theo đúng quy định. Tuy nhiên, công tác phối hợp trong triển khai nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng, phát triển giữa các cơ đơn vị còn chưa chặt chẽ, công tác rà soát nhu cầu và xây dựng kế hoạch chưa sát thực tế dẫn đến số lượng tham gia chưa đạt; nội dung chương trình đào tạo ít thực hành các kỹ năng.

3.2.4.1. Thực trạng đánh giá nhu cầu đào tạo, phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

Đánh giá nhu cầu đào tạo và phát triển là một nội dung quan trọng hàng đầu. Thực tế cho thấy rằng các cơ quan QLNN về kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh chưa thật sự quan tâm đến công tác này. Đánh giá nhu cầu đào tạo dựa trên đánh giá kết quả thực hiện công việc của CBCC là một phương pháp đánh giá nhu cầu đào tạo sát thực tế. Theo như kết quả khảo sát của tác giả, có 29% cơ quan

HCNN thực hiện chức năng QLKT cấp tỉnh không sử dụng kết quả đánh giá thực hiện công việc trong đánh giá nhu cầu đào tạo.

Theo kết quả phỏng vấn chuyên gia về nhu cầu đào tạo, phát triển nguồn nhân lực thì ta lại thấy rằng phần lớn các cơ quan HCNN cấp tỉnh không thực hiện đánh giá nhu cầu đào tạo, phát triển một cách chính thức và không có phương pháp đánh giá bài bản. “Chẳng có phương pháp nào cụ thể nào cả. Trong các cuộc họp giao ban hoặc gửi công văn đến các đơn vị, khi hỏi các CBCC nếu họ không biết về vấn đề gì thì cử người có kinh nghiệm hơn hướng dẫn họ. Thật sự là chúng tôi ít khi hỏi xem họ cần học gì một cách chi tiết” (Lãnh đạo sở thuộc khu vực Tây Nam Bộ). “Cơ quan chưa thực sự tổ chức việc đánh giá nhu cầu đào tạo. Việc đào tạo được làm theo thói quen, hoặc yêu cầu của cấp trên, các cấp trung gian thấy nhân sự của mình thiếu kỹ năng gì thì tiến hành đào tạo” (địa phương thuộc khu vực Tây Nguyên). “Cơ quan chưa có phương pháp đánh giá nhu cầu đào tạo một cách bài bản, chủ yếu là khi công việc phát sinh vấn đề thì cơ quan mới tiến hành đào tạo cho CBCC” (Lãnh đạo sở khu vực Đông Nam Bộ). Tuy nhiên, nhiều cơ quan QLNN về kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh đã thực hiện đánh giá nhu cầu đào tạo khi nhu cầu quá rõ, khi họ tuyển dụng công chức mới, khi họ có nhiệm vụ, công tác mới.... Nhưng, cũng có một số cơ quan đã thực hiện đánh giá nhu cầu đào tạo bài bản như Sở Công thương Đà Nẵng, họ đã thực hiện đánh giá năng lực để đánh giá nhu cầu đào tạo và kết hợp phương pháp đánh giá 360 độ để đánh giá nhu cầu đào tạo. Việc đánh giá nhu cầu đào tạo đã dựa trên đánh giá kết quả thực hiện công việc tìm ra nguyên nhân của việc hoàn thành không tốt công việc. Có một số cơ quan QLNN về kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh khi thực hiện đánh giá nhu cầu đào tạo đã căn cứ vào nhu cầu của tổ chức và cá nhân như sau: căn cứ vào nhiệm vụ hàng năm lãnh đạo sẽ quyết định năm nay cần tiến hành đào tạo gì và công chức có thể đề xuất để được phê duyệt (Nam Định). Hoặc “căn cứ vào yêu cầu của đơn vị cùng với nhu cầu được đào tạo thêm của CBCC sẽ tạo điều kiện cho họ được đăng ký học” theo như thông tin từ một lãnh đạo Bắc Giang.

3.2.4.2. Thực trạng lập kế hoạch đào tạo, phát triển nguồn nhân lực trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

Sau khi xác định nhu cầu đào tạo và phát triển, các cơ quan QLNN về kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh cần phân tích, lập thứ tự ưu tiên những nhu cầu đào tạo cần thiết, cấp bách để lập kế hoạch đào tạo. Từ kết quả khảo sát thu được cho thấy việc phân tích kết quả thực hiện công việc của CBCC để xác định nhu cầu đào tạo được đánh giá khá cao (điểm bình quân 4,6 điểm). Kết quả khảo sát cũng cho rằng các cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh đã thực hiện tương đối tốt việc phát hiện những nội dung và hình thức đào tạo quan trọng cho sự thành công của cơ quan trong lập kế hoạch đào tạo (điểm bình quân 4,2 điểm). Bên cạnh đó, kết quả khảo sát cũng cho thấy mức độ đồng ý về vấn đề lập kế hoạch đào tạo có quỹ đào tạo phù hợp cho cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh và lập kế hoạch tổng thể cho việc thực hiện đào tạo với mức điểm trung bình lần lượt là 4,2 điểm và 4,1 điểm.

Bảng 3.4: Đánh giá về lập kế hoạch đào tạo

STT	Nội dung	Tỷ lệ người trả lời (%)	Điểm trung bình
1	Phân tích kết quả thực hiện công việc của CBCC để xác định nhu cầu đào tạo	100,0	4,6
2	Phát hiện loại hình và nội dung đào tạo phù hợp để nâng cao kết quả thực hiện công việc	97,9	4,2
3	Lập kế hoạch đào tạo có quỹ đào tạo phù hợp cho cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh	95,2	4,2
4	Lập kế hoạch tổng thể cho việc thực hiện đào tạo tại cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh	92,9	4,1

(Điểm: 1 hoàn toàn không đồng ý; 5 hoàn toàn đồng ý)

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Một điều khá thú vị từ kết quả phỏng vấn sâu, phần lớn các cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh không thực hiện việc lập kế hoạch đào tạo. Điều này có thể giải thích là trong phần khảo sát người trả lời muốn nói tốt cho đơn vị của mình, hoặc họ hiểu đó là kế hoạch đào tạo không chính thức của cơ quan.

3.2.4.3. Thực trạng tổ chức thực hiện hoạt động đào tạo và phát triển

a, Đánh giá chung

Theo kết quả khảo sát thì cơ quan QLNN về kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh thuộc các Tỉnh/Thành phố trực thuộc Trung ương (Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Đà Nẵng, Cần thơ, Hải Phòng) đưa ra nhiều chương trình đào tạo hơn so với các tỉnh còn lại. Theo bảng bên dưới cho thấy, hầu hết cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh đều có đào tạo đối với cả công chức mới và công chức hiện tại, với mức điểm 4-5 chiếm khoảng 80%. Đồng thời, các cơ quan này có hệ thống luân chuyển công việc được đánh giá khá cao, tuy nhiên, tỷ lệ điểm từ 1 -3 vẫn chiếm tới 33%.

Theo kết quả phỏng vấn sâu, bên cạnh các khóa đào tạo do địa phương và các cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh tổ chức thì có một số cán bộ lãnh đạo thuộc các đơn vị này được tham gia các chương trình đào tạo do Ban tổ chức Trung ương, Bộ Nội vụ ... tổ chức về lý luận chính trị, quản lý Nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học, đào tạo bồi dưỡng ở nước ngoài.

Bảng 3.5: Đào tạo trong công việc và luân chuyển công việc

Đơn vị tính: %

STT	Nội dung	Điểm 1-3	Điểm 4	Điểm 5	Tổng
1	Thực hiện đào tạo công chức mới	29	51	30	100
2	Có các hình thức đào tạo đa dạng cho công chức đang làm việc	18	62	20	100
3	Thực hiện luân chuyển công việc để đào tạo CBCC	33	40	27	100

Nguồn: Khảo sát của tác giả

b, Đánh giá về thiết kế chương trình đào tạo

Về các tiêu chí đánh giá thiết kế chương trình đào tạo, theo kết quả khảo sát cho thấy hầu hết các tiêu chí này được đánh giá khá thấp với mức điểm bình quân chỉ khoảng 3 điểm, nghĩa là chỉ ở mức trung bình. Điều này chỉ ra công tác thiết kế chương trình đào tạo của các tỉnh trong phát triển NNL còn nhiều hạn chế và cần phải cải thiện trong thời gian tới.

Bảng 3.6: Đánh giá về thiết kế chương trình đào tạo

TT	Các hoạt động thiết kế chương trình đào tạo	Tỷ lệ người trả lời câu hỏi (%)	Điểm trung bình
1	Thiết kế và phát triển tài liệu tự đào tạo (VD: các cẩm nang, quy trình, bảng biểu...)	97,62	3,3
2	Thiết kế các hoạt động đào tạo phù hợp (VD: hội thảo,...) để đáp ứng nhu cầu của CBCC	98,81	3,2
3	Phối hợp với các tổ chức đào tạo bên ngoài trong thiết kế nội dung, chương trình đào tạo	95,24	3,1
4	Tạo ra môi trường khuyến khích học tập	94,05	3,0

(Điểm: 1 hoàn toàn không đồng ý; 5 hoàn toàn đồng ý)

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

c, Đánh giá về trình độ tổ chức và khuyến khích đào tạo

Hầu hết những người được hỏi đều đồng ý cao với việc phối hợp với các tổ chức đào tạo bên ngoài để tổ chức các khóa đào tạo trực tiếp cho cán bộ nhân viên (điểm trung bình 4,6 điểm), khuyến khích công chức chủ động đào tạo nâng cao trình độ (điểm trung bình 4,4 điểm) và hỗ trợ và hướng dẫn về đào tạo và phát triển cho cá nhân công chức (4,8 điểm).

Bảng 3.7: Tình hình thực hiện đào tạo, phát triển của các cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

STT	Nội dung	Tỷ lệ người trả lời câu hỏi (%)	Điểm trung
1	Phối hợp với các tổ chức đào tạo bên ngoài để tổ chức các khóa đào tạo trực tiếp cho cán bộ nhân viên	94,1	4,6
2	Khuyến khích công chức chủ động đào tạo nâng cao trình độ	94,1	4,4
3	Hỗ trợ và hướng dẫn về đào tạo và phát triển cho cá nhân công chức	99,1	4,8

(điểm: 1 Hoàn toàn không đồng ý; 5 hoàn toàn đồng ý)

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

3.2.4.4. Đánh giá hiệu quả hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

Theo kết quả phỏng vấn sâu, phần lớn các địa phương nhận thức rõ vai trò của đào tạo đến sự phát triển năng lực công chức và phát triển cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh “đào tạo để phát triển tổ chức, chúng tôi đã chuẩn bị để quản lý sự thay đổi” (Tỉnh Lạng Sơn). Tuy nhiên, họ cũng hiểu rõ việc đánh giá hiệu quả hoạt động đào tạo và phát triển lại là một công việc không đơn giản: “rất khó để đo lường, thường đánh giá theo cảm tính” (Tỉnh Tây Ninh). Chính vì vậy, phần lớn cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh chưa thực hiện đánh giá hiệu quả đào tạo và phát triển một cách bài bản.

Từ kết quả khảo sát về sự đánh giá của CBCC đến hoạt động đào tạo và phát triển dưới đây ta thấy khoảng gần 30% CBCC quản lý kinh tế rất hài lòng về các khóa đào tạo mà họ tham dự, và tỷ lệ không hài lòng thấp (1,2%).

Bảng 3.8: Công chức đánh giá về hiệu quả hoạt động đào tạo, phát triển

Mức độ hài lòng		Số lượng	Tỷ lệ (%)
Phiếu trả lời	Rất hài lòng	120	29,1
	Hài lòng	231	56,1
	Bình thường	56	13,6
	Không hài lòng	5	1,2
	Hoàn toàn không hài lòng	0	0,0
	Tổng	412	

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Việc đánh giá hiệu quả đào tạo cũng đã được thực hiện theo nhiều hình thức khác nhau, một trong những hình thức đó là cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh đã giám sát và xem xét tiến bộ của CBCC trong quá trình đào tạo với 77,1% người trả lời đồng ý và khoảng 7% người trả lời không đồng ý. Điểm trung bình cho câu hỏi này là 4, điều này cho thấy số người được đào tạo được giám sát, xem xét để đánh giá tiến bộ trong quá trình đào tạo là khá cao.

**Bảng 3.9: Mức độ đồng ý về việc giám sát, xem xét
tiến bộ của công chức trong quá trình đào tạo**

	Điểm đánh giá	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Phiếu trả lời	1	5	1,2
	2	25	6,0
	3	65	15,7
	4	190	45,8
	5	130	31,3
Tổng cộng số lượt trả lời câu hỏi		415	
Điểm bình quân		4	

(Điểm: 5: Hoàn toàn đồng ý; 1: hoàn toàn không đồng ý)

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

3.2.4.5. Thực trạng hệ thống giáo dục và đào tạo ở Việt Nam

Tính đến năm 2018 Việt Nam có tổng số 235 trường đại học, và 37 viện nghiên cứu khoa học được giao nhiệm vụ đào tạo trình độ tiến sĩ và có gần 50/63 tỉnh, thành phố có trường đại học; hầu hết các tỉnh, thành có trường cao đẳng. Thế nhưng, nền giáo dục của đất nước vẫn còn chứa đựng những bất cập, chưa vững chắc, tư duy của nền giáo dục còn chậm đổi mới, chưa theo kịp tốc độ phát triển của đất nước trong bối cảnh mới, chưa huy động và sử dụng được một cách có hiệu quả các nguồn lực trong và ngoài nước phục vụ phát triển giáo dục và đào tạo, chưa xây dựng được một trường đại học đạt đẳng cấp quốc tế... Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, số sinh viên tốt nghiệp năm 2015 là 2.118,5 nghìn sinh viên. Đây là một con số rất ấn tượng, tuy nhiên, chất lượng sinh viên ra trường còn thấp, thiếu kỹ năng mềm và kết quả đào tạo chưa gắn với công việc. Khảo sát của ILO (2016) cho thấy đa số sinh viên lựa chọn khỏi ngành kinh tế, trong khi khỏi ngành kỹ thuật có nhu cầu lao động rất lớn lại không được sinh viên lựa chọn nhiều. Điều này ảnh hưởng rất lớn đến nguồn cung nhân lực cho các cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh trong bối cảnh nền kinh tế số hóa.

Kết quả khảo sát cho thấy sự đánh giá chưa cao về giáo dục và đào tạo của Việt Nam trong thời gian vừa qua, vấn đề xã hội hóa giáo dục được đánh giá cao

nhất, tuy nhiên, cũng chỉ đạt mức điểm trung bình là 3,4: Hệ thống giáo dục, chương trình, cơ cấu ngành học, phương pháp đào tạo; Khả năng cung ứng nguồn nhân lực của các cơ sở đào tạo; cơ sở vật chất và chất lượng của cơ sở đào tạo đều được đánh giá chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu phát triển.

Bảng 3.10: Thực trạng giáo dục và đào tạo

Nội dung	Tỷ lệ người trả lời câu hỏi (%)	Điểm trung bình
Xã hội hóa giáo dục phát triển mạnh mẽ	95,2	3,4
Hệ thống giáo dục, chương trình, cơ cấu ngành học, phương pháp đào tạo phù hợp với yêu cầu phát triển của địa phương	92,9	3,2
Khả năng cung ứng nguồn nhân lực của các cơ sở đào tạo được thể hiện tốt	94,1	3,1
Các cơ sở đào tạo đều đạt chuẩn về cơ sở vật chất và chất lượng	97,6	3,0

(Điểm: 5: Hoàn toàn đồng ý; 1: hoàn toàn không đồng ý)

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Về hệ thống các cơ sở đào tạo, PTNNL trong cơ quan HCNN cấp tỉnh khá nhiều, hầu hết các tỉnh đều có các trường đào tạo cán bộ nhưng chủ yếu đào tạo về chính trị nhiều hơn chuyên môn và các nghiệp vụ thực tế về quản lý kinh tế, ở các Bộ và cơ quan Trung ương liên quan cũng có các trung tâm và Học viện đào tạo riêng nhưng việc triển khai là chưa hiệu quả và còn rời rạc. Việc phát huy thế mạnh của các cơ sở đào tạo có các ngành liên quan đến quản lý nhà nước về kinh tế đặc biệt là các chương trình thiết kế riêng cho địa phương cần được đẩy mạnh như: Đại học Kinh tế Quốc dân, Học viện Hành chính Quốc gia, Học viện Chính sách và Phát triển, Học viện Tài chính ...

3.2.5. Thực trạng công tác đánh giá nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

Trong những năm qua, công tác đánh giá cán bộ QLKT luôn được cơ quan HCNN cấp tỉnh quan tâm, nâng dần chất lượng, hiệu quả, nhất là từ khi có Quyết định số 286-QĐ/TW, ngày 08/02/2010 của Bộ Chính trị về việc ban hành quy

chế đánh giá CBCC [4], Nghị định số 56/2015/NĐ-CP về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức, ngày 09/6/2015 của Chính phủ [15] và các văn bản hướng dẫn của các tỉnh về đánh giá và phân loại CBCC hằng năm, kể cả đánh giá cán bộ phục vụ công tác đề bạt, bổ nhiệm. Trong đó, đã chú trọng lấy tiêu chí đánh giá về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, chất lượng, hiệu quả, trách nhiệm công việc và ý thức tổ chức kỷ luật làm căn cứ chủ yếu để đánh giá. Tuy nhiên, theo kết quả phỏng vấn sâu cho thấy, việc nhận xét, đánh giá còn bộc lộ nhiều hạn chế: (1) Một số lãnh đạo cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh chưa gắn việc phân công nhiệm vụ cá nhân, tập thể với kết quả thực hiện công việc được giao nên khi phân loại CBCC chưa thật sự khách quan, công tâm, phản ánh chưa đúng với năng lực của cán bộ; (2) Công tác tổ chức triển khai các văn bản về đánh giá cán bộ đến tập thể CBCC còn chậm, chưa kịp thời, chưa đầy đủ, có trường hợp cá biệt là không triển khai để CBCC biết, thực hiện; (3) Nội dung, tiêu chí đánh giá còn chung chung, định tính; còn áp dụng cho nhiều đối tượng, chưa phân rõ từng loại hình cơ quan, đơn vị, tính chất công việc phù hợp; (4) Một số cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh chưa chú trọng công tác đánh giá trước khi giới thiệu nhân sự đưa vào quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm.

Bảng 3.11: Thực trạng đánh giá công chức

Nội dung	Tỷ lệ người trả lời câu hỏi (%)	Không đồng ý (%)
Cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh đã gắn việc phân công nhiệm vụ cá nhân, tập thể với kết quả thực hiện công việc được giao	94,8	22
Văn bản về đánh giá cán bộ đến tập thể CBCC quản lý kinh tế kịp thời, đầy đủ	97,9	25
Nội dung, tiêu chí đánh giá rõ ràng, tách riêng từng đối tượng, từng loại hình cơ quan, đơn vị	95,2	35
Cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh đánh giá công chức trước khi giới thiệu nhân sự đưa vào quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm.	95,7	30

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Theo kết quả khảo sát Bảng 3.11 cho thấy vẫn còn tỷ lệ khá cao không đồng ý về công tác đánh giá. Do vậy, công tác đánh giá CBCC quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh chưa thực sự chính xác dẫn tới việc bổ nhiệm sai, không trung thực làm giảm động lực CBCC.

Bên cạnh đó, theo báo cáo chỉ số cải cách hành chính năm 2018, trong số 9 tiêu chí đánh giá trong chỉ số thành phần “Xây dựng và nâng cao chất lượng CBCCVC” thì duy nhất tiêu chí có “Đánh giá, phân loại công chức, viên chức” giảm từ 55.95% năm 2017 xuống còn 41.27% năm 2018. Điều này cho thấy công tác đánh giá, phân loại CBCC quản lý kinh tế trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam còn chưa tốt và có dấu hiệu đi xuống.

3.2.6. Thực trạng tạo động lực cho nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

3.2.6.1. Lương và phúc lợi của tổ chức

Nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh được hưởng lương từ ngân sách nhà nước theo nghị định 17/2013/NĐ-CP của chính phủ về chế độ tiền lương đối với CBCC [13]. Thời gian qua, Nhà nước đã có chiến lược cải cách nền hành chính, xác định cải cách chế độ tiền lương là một mục tiêu quan trọng trong Chương trình cải cách hành chính Nhà nước giai đoạn 2001 – 2020. Chính phủ đã không ngừng cải cách, sửa đổi bổ sung chính sách tiền lương, điều chỉnh mức lương cơ sở 1,15 triệu đồng từ 1/7/2013 lên 1.390 ngàn đồng từ 1/7/2018 và đến 2020 bình quân mỗi năm tăng khoảng 7%. Theo kết quả khảo sát năm 2017 từ 420 CBCC quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh cho thấy mức lương trung bình dành cho cấp chuyên viên khoảng 4,17 triệu đồng, dành cho cấp phó trưởng phòng cấp sở khoảng 4,59 triệu đồng, trưởng phòng khoảng 6,24 triệu đồng, Giám đốc/Phó giám đốc sở khoảng 7,84 triệu đồng. Số CBCC quản lý kinh tế nhận lương đông đảo nhất là nhóm công chức A1, A2 có hệ số từ 2,34 đến 4,4. Nếu được tăng lương trong năm 2019 thì mức lương sẽ từ 3,49 triệu đến gần 6 triệu đồng/tháng. So với lương tối thiểu vùng, mức

lương công chức không có sự chênh lệch đáng kể, thậm chí chỉ tương đương mức tối thiểu của công nhân lao động, con số được công bố tháng 4 năm 2019 bởi Trung tâm Phát triển và Hội nhập cho thấy, tổng thu nhập công nhân may hiện trung bình đạt 6,48 triệu đồng/tháng, cao hơn lương trung bình của trưởng phòng cấp sở. Và trên thực tế, người cán bộ sẽ không có được toàn bộ số tiền này, bởi còn phải trừ đi các khoản tiền chi phí cho sinh hoạt, công việc... Vì vậy, nếu không có một thu nhập khác thì công chức QLKT rất khó để cân đối được chi phí của cuộc sống.

Hộp 3.3: Thực trạng tiền lương của cán bộ công chức các tỉnh

Năm 2017, anh Nguyễn Như Hoàng (SN 1984, Trưởng Phòng Khoa học Công nghệ và Thông tin, Trung tâm Khuyến công và Tư vấn phát triển công nghiệp thuộc Sở Công Thương tỉnh Đắk Lắk) bất ngờ xin nghỉ việc với lý do, theo anh Hoàng, sau 11 năm đi làm, lương của anh chỉ được hơn 4 triệu đồng/tháng, không đủ lo cho cuộc sống. "Lương thấp khiến tôi không còn nhiệt huyết để cống hiến, để làm việc. Vậy tiếp tục làm gì khi cả 2 yếu tố để tồn tại đều không có?".

Tại Thành phố Hồ Chí Minh, từ những năm 2007 đã rất phổ biến “làn sóng rũ áo từ quan”, Thành phần nghỉ việc có đủ, từ lãnh đạo Sở cho đến trưởng phó phòng ban, chuyên viên lâu năm... Nguyên Phó giám đốc Sở Kế hoạch và Đầu tư, Lương Văn Lý, đã xin nghỉ ra làm ngoài, khẳng định: “Lương Phó giám đốc Sở không đủ để tôi lo cho gia đình”. Theo báo cáo của UBND Thành phố Hồ Chí Minh “Hệ thống thang lương, bảng lương còn dựa vào bảng cấp, thời gian công tác, chưa gắn với trình độ chuyên môn, chất lượng công việc. Quan hệ tiền lương của công chức mang tính bình quân, không so sánh mức độ hiệu quả trong công việc; cơ bản cứ định kỳ 2 hoặc 3 năm theo ngạch, công chức sẽ được nâng một bậc lương, thay vì gắn với năng lực, hiệu quả công tác. Vì thế, chưa có động lực thúc đẩy CBCC phấn đấu đạt hiệu quả cao trong công việc”.

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Có thể thấy chính sách tiền lương trong khu vực QLNN hiện nay, bao gồm hệ thống thang, bảng, ngạch, bậc lương và chế độ phụ cấp, mặc dù đã có nhiều cải tiến, nhưng còn mang nặng tính bình quân, chưa đảm bảo sự công bằng; chưa phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm; việc phân thành các ngạch cán sự đến chuyên viên cao cấp còn nhiều bất cập, còn nặng về bằng cấp và thâm niên, không khuyến khích nâng cao trình độ chuyên môn, chất lượng đội ngũ CBCC quản lý kinh tế, năng suất công việc; không có tác dụng thu hút người có trình độ chuyên môn cao; tạo nhiều bất bình đẳng giữa các đối tượng, ngành nghề và khu vực; tạo hệ lụy khuyến khích công chức chạy đua theo cấp bậc, chức vụ mà không chú trọng nâng cao năng lực chuyên môn, không khuyến khích phấn đấu theo chức nghiệp. Nhiều cán bộ lãnh đạo (như Chủ tịch, Phó chủ tịch UBND tỉnh...) vẫn được xếp lương theo chuyên môn, ngạch bậc, dẫn đến bất cập trong thu nhập của các chức danh lãnh đạo, quản lý. Đồng thời, tiền lương của công chức QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh lại phụ thuộc chủ yếu vào các khoản phụ cấp mà không phải là tiền lương gọi là “phần mềm” với số lượng hơn 20 loại phụ cấp khác nhau. Điều này làm giảm ý nghĩa của chế độ phụ cấp, làm cho khoản chi có tính chất lương trong ngân sách nhà nước tăng nhanh và làm giảm vai trò của tiền lương. Tiền lương công chức QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh không đủ sống nhưng thực tế thu nhập của công chức lại khá cao, đặc biệt là đội ngũ công chức có chức vụ hoặc đảm nhận nhiệm vụ quan trọng. Điều đó chứng tỏ có nhiều khoản thu nhập ngoài lương, trong đó, nhiều khoản thu nhập công khai có nguồn gốc từ ngân sách. Vì vậy, nếu đưa những khoản thu nhập này vào tiền lương sẽ làm cho tiền lương công chức QLKT cao hơn và minh bạch hơn. Theo nguyên Thứ trưởng Bộ Nội vụ Thang Văn Phúc “Những CBCC không quan tâm đến lương thì hoặc tham gia các hoạt động kinh doanh bên ngoài hoặc tham nhũng, và một bộ phận không nhỏ không làm được việc thì chấp nhận mức lương này vì thực tế đã được trả cao hơn khả năng làm việc của họ”. Mối tương quan về tiền lương giữa khu vực công và khu vực sản xuất,

kinh doanh còn nhiều bất hợp lý. Chính sách tiền lương thấp, cùng với việc áp dụng mức lương cơ sở khác với mức lương tối thiểu trong khu vực sản xuất, kinh doanh đã làm chia cắt thị trường lao động, cản trở cạnh tranh lành mạnh về lao động, việc làm giữa các khu vực. Thu nhập không đủ sống làm cho động lực phấn đấu của công chức mất đi và khả năng sáng tạo trong công việc, mong muốn vươn lên đạt được trình độ chuyên môn cao cũng hạn chế rất nhiều.

Chính sách đãi ngộ, phúc lợi (bảo hiểm, kỳ nghỉ, y tế, nhà ở, giáo dục) cho cán bộ phải thực sự xác định là động cơ trực tiếp, quan trọng nhất để thu hút cán bộ giỏi vào công tác tại các cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh. Tuy nhiên, theo kết quả phỏng vấn cho thấy các chính sách này ở Việt Nam chưa thực sự hấp dẫn. Thực tế, gần 2 vạn CBCC bỏ cơ quan nhà nước để làm cho các doanh nghiệp, các tổ chức ngoài Nhà nước trong thời gian gần đây là một minh chứng khẳng định chính sách tiền lương và phúc lợi bất hợp lý. Hầu hết những người bỏ cơ quan Nhà nước là những người giỏi và có kỹ năng quản lý kinh tế nhưng vì thu nhập quá thấp so với khả năng, hiệu quả cống hiến của họ.

3.2.6.2. Môi trường làm việc

Môi trường làm việc tốt là một trong những yếu tố quan trọng tạo động lực cho CBCC, cũng như quyết định đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam. Thực tế cho thấy không ít cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh có môi trường làm việc không tốt dẫn đến những hậu quả có thể nhìn thấy được như: chất lượng, hiệu quả làm việc kém; mất đoàn kết; thậm chí CBCC có trình độ, năng lực xin thôi việc hoặc chuyển công tác. Tại Thành phố Hồ Chí Minh, trong đơn xin nghỉ việc của mình, nguyên Phó giám đốc Sở Du lịch Lê Nhật Tân cho hay ông thấy môi trường làm việc không phù hợp. Anh N.Đ.C, nguyên Trưởng phòng một sở nói “Không chỉ Sở tôi mà nhiều cơ quan khác người đông nhưng số làm việc thực sự, hết mình vì công việc rất hiếm. Ai đòi hỏi công việc vào nề nếp, quy củ, đấu tranh với tiêu cực, những nhiều bị xem là “chơi trội” và nhiều khả năng phải ngồi chơi xơi nước...”.

Bảng 3.12: Thực trạng môi trường làm việc

Nội dung	Tỷ lệ người trả lời (%)	Không đồng ý (%)
Cơ quan có cơ sở vật chất tốt	98,8	32
Tinh thần làm việc thoải mái	98,3	25
Thực hiện các chế độ, chính sách theo đúng quan điểm của Đảng, chính sách của Nhà nước và pháp luật về tiền lương, khen thưởng, kỷ luật, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ.	96,4	20
Có mối quan hệ tốt đẹp, đoàn kết giữa lãnh đạo đối với nhân viên và giữa nhân viên với nhân viên	95,7	26

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Theo kết quả khảo sát, CBCC quản lý kinh tế trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh đánh giá khá thấp về cơ sở vật chất của cơ quan mình, với tỷ lệ 32%. Mối quan hệ giữa lãnh đạo đối với nhân viên và giữa công chức với công chức vẫn chưa được các CBCC quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh đánh giá cao.

3.2.6.3. Cơ hội thăng tiến

Cơ hội được thăng tiến của công chức cũng là một động lực quan trọng trong việc thu hút, trọng dụng người có tài năng trong nền công vụ. Tuy nhiên, ở các cơ quan QLNN về kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh hiện nay vẫn còn tình trạng việc đề bạt, bổ nhiệm công chức vào các vị trí chưa tương xứng với tài năng của họ và lợi ích nhóm vẫn xảy ra phổ biến. Chưa sử dụng hiệu quả việc kết hợp tiêu chí thâm niên công tác và công lao thành tích trong việc đề bạt, khắc phục tư tưởng cục bộ, bản vị, ích kỷ, kỳ thị; tư tưởng ban ơn trong xem xét, đánh giá và đề bạt công chức có tài vào những vị trí chủ chốt trong cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh. Công tác đánh giá còn nhiều bất cập nên việc bổ nhiệm chưa thực sự mang lại động lực mạnh mẽ cho những người tận tụy, hiệu quả trong công việc.

3.2.6.4. Niềm tin và cảm hứng của cán bộ công chức

Thực tế cho thấy hiện một bộ phận không nhỏ còn thiếu niềm tin và cảm hứng trong công việc và họ cảm thấy khó khăn để đồng hành cùng đồng nghiệp thực hiện những công việc tốt đẹp, ý nghĩa. Còn xuất hiện chưa nhiều những

người cháy bỏng khát vọng dân tộc, đau đáu trách nhiệm với người dân địa phương, và quả cảm đứng đầu trong dòng chảy thời đại. Hiện tượng tư duy nhiệm kỳ hay không dám làm gì trước đại hội còn xảy ra phổ biến. Hay theo Ông Vũ Minh Khương, Trưởng Chính sách công Lý Quang Diệu cho rằng “Mọi hoạt động và điều hành công việc còn nặng về quy trình và sửa đổi chấp vá một vài qui định mà chưa quan tâm nhiều đến khâu thiết kế chiến lược. Trong công tác tuyển dụng, bổ nhiệm nặng về bằng cấp chứng chỉ hơn năng lực thực tế. Các cơ chế còn chưa minh bạch, rõ ràng nên dẫn đến tham ô, tham nhũng và không tạo động lực được cho những người làm tốt phần đầu làm tốt hơn”.

3.2.7. Thực trạng về một số tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

3.2.7.1. Xét theo chất lượng điều hành kinh tế và xây dựng môi trường kinh doanh

Để đánh giá chất lượng điều hành kinh tế và xây dựng môi trường kinh doanh thuận lợi cho việc phát triển doanh nghiệp dân doanh, tác giả sử dụng dữ liệu thứ cấp là bộ Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) do Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Cơ quan Phát triển Quốc tế Hoa Kỳ (USAID) nghiên cứu, công bố từ 2011 - 2018 với 10 chỉ số thành phần [121]. Chỉ số PCI thể hiện được chất lượng điều hành kinh tế, mức độ thuận lợi, thân thiện của môi trường kinh doanh và nỗ lực cải cách hành chính ở các tỉnh, thành phố, và cũng là chỉ số trực tiếp hay gián tiếp thể hiện thực trạng phát triển nguồn nhân lực trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam.

Theo báo cáo PCI 2018, hiện tượng “tham nhũng vặt” - chi phí bôi trơn quy mô nhỏ mà doanh nghiệp phải chi trả để xin cấp các loại giấy phép giảm xuống mức thấp nhất trong 5 năm trở lại đây. Tuy nhiên vẫn có đến 54,8% doanh nghiệp nói rằng họ phải trả loại chi phí không chính thức này. Cũng theo báo cáo, “tham nhũng lớn” chi phí đẩy nhanh các thủ tục đất đai có dấu hiệu giảm nhẹ, nhưng vẫn có đến 30,8% doanh nghiệp có chi trả. PCI 2018 cũng cho thấy môi trường kinh doanh bình đẳng hơn so với các năm trước đó. Số doanh nghiệp

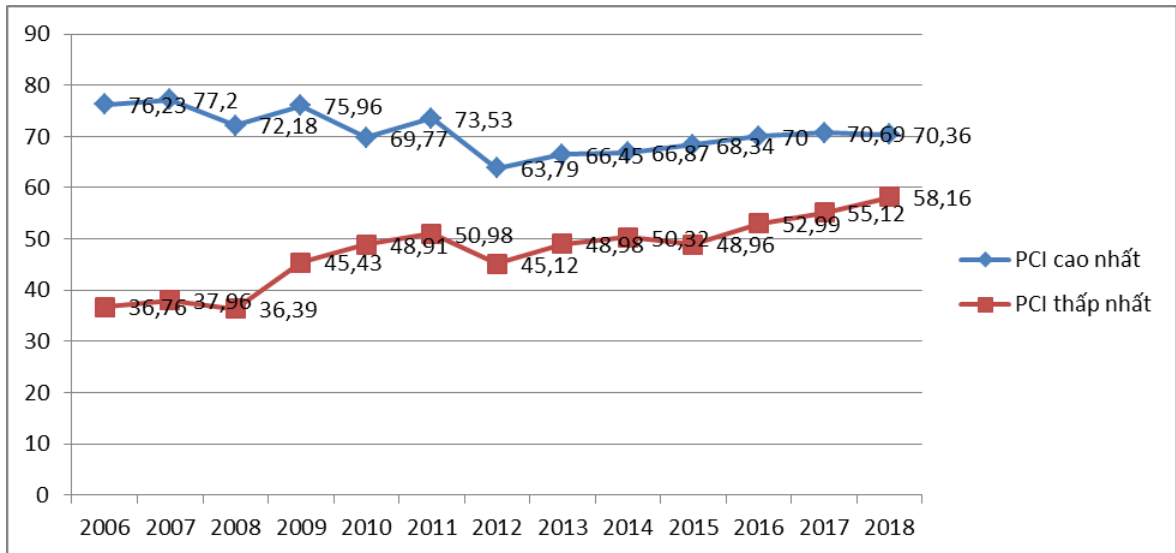
cho rằng “Việc tinh ưu ái cho các tổng công ty, tập đoàn của Nhà nước gây khó khăn cho doanh nghiệp” giảm từ 41,2% năm 2017 xuống còn 32,4% năm 2018. Quảng Ninh tiếp tục dẫn đầu bảng xếp hạng PCI 2018 với 70,36/100 điểm, tuy nhiên PCI tỉnh này giảm nhẹ so với năm 2017. Theo báo cáo, “sự chững lại của nhóm tỉnh đứng đầu PCI là dấu hiệu đáng lo ngại”. Những kết quả này cho thấy, công tác PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam giai đoạn vừa qua đã có những kết quả tốt lên, tuy nhiên, vẫn cần nhiều thay đổi đột phá hơn nữa để cải thiện chỉ số PCI hiện tại, tránh hiện tượng “bị chững lại” và nâng cao chất lượng điều hành kinh tế, mức độ thuận lợi, thân thiện của môi trường kinh doanh và chất lượng nền hành chính ở các tỉnh, thành phố.

Qua số liệu báo cáo từ 2011 – 2018, nhìn chung các tỉnh, thành phố thuộc top 10 có chỉ số PCI tốt nhất và kém nhất không có quá nhiều thay đổi. Các tỉnh thuộc nhóm đầu vẫn là: Bình Dương, Đà Nẵng, Vĩnh Long, TP Hồ Chí Minh, Lào Cai ... những năm gần đây có sự bứt phá mạnh mẽ của các tỉnh như Long An, Đồng Tháp, Quảng Ninh, Bến Tre, Hà Nội ... điều này chứng tỏ NNL quản lý kinh tế trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh ở các địa phương này có sự cải thiện tốt lên. Các tỉnh thuộc nhóm cuối bảng chủ yếu vẫn là các tỉnh miền núi phía Bắc và khu vực miền Trung, Tây nguyên như: Cao Bằng, Lai Châu, Đắk Nông, Sơn La, Bắc Cạn, Quảng Bình, Quảng Trị, Hà Giang, Cà Mau, Hòa Bình Điều khá đặc biệt là các tỉnh như Hưng Yên, Hải Dương với nhiều lợi thế nhưng có chỉ số PCI khá thấp và nhiều năm đứng nhóm cuối bảng. Đây cũng là một số liệu tham khảo rất tốt để có các giải pháp đột phá nhằm PTNNL quản lý kinh tế cấp tỉnh cho các địa phương này.

Cũng theo số liệu PCI từ năm 2006 – 2018, có một kết quả đáng chú ý là chỉ số PCI của các tỉnh tốt nhất không có sự thay đổi nhiều thậm chí ngày càng có xu hướng giảm so với những năm trước 2011. Ngược lại, chỉ số PCI của các tỉnh cuối bảng xếp hạng có xu hướng ngày càng tăng lên và rút ngắn khoảng cách với nhóm đầu bảng, cụ thể năm 2006 khoảng cách tỉnh đầu bảng và cuối bảng

khoảng 40 điểm, đến năm 2018 khoảng cách nay chỉ khoảng 12 điểm. Điều đó cho thấy, thực chất sự PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh của các địa phương thuộc nhóm cuối bảng đang có dấu hiệu tốt lên, nhưng, nhóm đầu bảng thì không có sự thay đổi quá lớn. Vì vậy, yêu cầu đặt ra chúng ta cần có giải pháp để tháo gỡ nút thắt này, phải chăng “Các địa phương đã thực hiện thành công các cải cách tương đối dễ, chẳng hạn như đơn giản hóa thủ tục đăng ký kinh doanh, cấp phép đầu tư, v.v... nhưng những nhóm cải cách lớn hơn, liên quan đến đất đai, phối hợp các sở ban ngành, thì hiện nay đang gặp khó khăn”, như nhận định của ông Đậu Anh Tuấn, Giám đốc dự án PCI.

Biểu đồ 3.9: Chỉ số PCI cao nhất và thấp nhất từ 2006 – 2018



Nguồn: Báo cáo PCI từ 2006 - 2018

Như vậy, qua chỉ số PCI từ 2011 đến 2018 cho thấy, chất lượng điều hành kinh tế, mức độ thuận lợi, thân thiện của môi trường kinh doanh và nỗ lực cải cách hành chính ở các tỉnh, thành phố tại Việt Nam có được cải thiện, nhưng chưa có sự đột phá. Các tỉnh thuộc khu vực Tây Bắc, Tây Nguyên, Bắc Trung Bộ, một số tỉnh Tây Nam Bộ, Hải Dương, Hưng Yên ... cần có sự thay đổi mạnh mẽ về PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh.

3.2.7.2. Xét theo hiệu quả điều hành, thực thi chính sách, cung ứng dịch vụ công

Để đánh giá hiệu quả công tác điều hành, thực thi chính sách, cung ứng dịch

vụ công của NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh, NCS sử dụng dữ liệu thứ cấp về Chỉ số hiệu quả Quản trị và Hành chính công cấp tỉnh ở Việt Nam (PAPI) là sản phẩm của hoạt động hợp tác nghiên cứu giữa Trung tâm Nghiên cứu Phát triển-Hỗ trợ Cộng đồng (CECODES) và Chương trình Phát triển Liên Hợp quốc (UNDP) tại Việt Nam triển khai trên 63 tỉnh từ năm 2011 – 2018 với 8 chỉ số lĩnh vực nội dung với điểm số tối đa là 80 [119]. Nếu tỉnh nào có chỉ số PAPI cao, thuộc nhóm đầu có thể hiểu rằng công tác điều hành, thực thi chính sách, cung ứng dịch vụ công của tỉnh đó tốt, điều đó chứng tỏ công tác PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở đây phần nào đáp ứng được nguyện vọng của người dân.

Trong tổng hợp kết quả PAPI năm 2018 của 63 tỉnh, Bến Tre và Lạng Sơn là 2 địa phương có tổng điểm cao nhất đều là 47,05 điểm; thấp nhất là Bình Định với 41,04 điểm. Đáng chú ý, Quảng Ninh và Đồng Tháp là hai tỉnh dẫn đầu bảng xếp hạng PCI 2018 nhưng không được xếp hạng PAPI vì không đủ dữ liệu, nhưng khi chỉ xét 6 trục nội dung gồm (Tham gia của người dân ở cấp cơ sở, trách nhiệm giải trình với người dân, thủ tục hành chính công, cung ứng dịch vụ công, quản trị môi trường, quản trị điện tử) thì xếp thứ nhất và nhì vẫn là Quảng Ninh và Đồng Tháp, chiều ngược lại Bình Định vẫn là những địa phương xếp cuối bảng. Theo kết quả khảo sát năm 2018, chính quyền địa phương còn rất nhiều việc cần phải làm để đáp ứng kỳ vọng ngày một cao của người dân. Khoảng cách giữa điểm cao nhất (47.05 điểm) và mức điểm tối đa là 80 điểm còn rất xa. Khoảng cách này cho thấy còn nhiều cơ hội đổi mới chính sách và cách thức thực thi chính sách để chính quyền cấp tỉnh ngày càng cởi mở hơn, minh bạch hơn, thực hiện trách nhiệm giải trình tốt hơn, đáp ứng tốt hơn nhu cầu của người dân, hoạt động có mục đích và thực hành liêm chính tốt hơn.

Một điểm đáng chú ý, PAPI qua các năm 2011 – 2018, ở một số chỉ số nội dung, việc tập trung theo miền khi phân loại dựa trên bốn nhóm hiệu quả vẫn rõ nét, cho dù có những thay đổi trong cơ cấu các chỉ số trong năm 2018. Các

tỉnh/thành phố phía Bắc có xu hướng thuộc về nhóm đạt điểm từ trung bình cao đến cao nhất ở các chỉ số nội dung ‘Tham gia của người dân ở cấp cơ sở’, ‘Công khai, minh bạch trong việc ra quyết định’, và ‘Trách nhiệm giải trình với người dân’. Ngược lại, các tỉnh/thành phố phía Nam có xu hướng đạt điểm cao hơn ở chỉ số ‘Kiểm soát tham nhũng trong khu vực công’. Ở hai chỉ số nội dung mới, các tỉnh/thành phố phía Bắc có xu hướng đạt điểm cao hơn ở chỉ số nội dung ‘Quản trị điện tử’ nhưng kém hơn các tỉnh phía Nam ở chỉ số ‘Quản trị môi trường’. Những khác biệt vùng miền này có thể gợi mở một số giải pháp cho các địa phương giải quyết những vấn đề còn tồn tại khác nhau.

Bảng 3.13: Nhóm 5 tỉnh đứng đầu và đứng cuối về chỉ số PAPI

Năm	5 tỉnh đứng đầu về chỉ số PAPI	5 tỉnh chỉ số PAPI thấp nhất	TT	5 tỉnh đứng đầu về chỉ số PAPI	5 tỉnh chỉ số PAPI thấp nhất	Năm
2018	Bến Tre	Bình Định	1	Quảng Trị	Hà Giang	2014
	Lạng Sơn	Quảng Ngãi	2	Vĩnh Long	Lai Châu	
	Bắc Giang	Bình Thuận	3	Quảng Bình	Cao Bằng	
	Nghệ An	Hậu Giang	4	Bình Dương	Điện Biên	
	Quảng Bình	Khánh Hòa	5	Nam Định	Khánh Hòa	
2017	Quảng Bình	Lai Châu	1	Quảng Bình	Bắc Giang	2013
	Bến Tre	Bình Dương	2	Quảng Trị	Lai Châu	
	Nam Định	Hà Giang	3	Long An	Quảng Ninh	
	Bắc Ninh	Bắc Kạn	4	Thái Bình	Hà Giang	
	BR-VT	Yên Bái	5	Hà Tĩnh	Lào Cai	
2016	Cần Thơ	Bình Dương	1	Quảng Bình	Khánh Hòa	2012
	Hà Tĩnh	Quảng Ninh	2	Thái Bình	Kiên Giang	
	Đà Nẵng	Kiên Giang	3	Bình Định	Lai Châu	
	Phú Thọ	Bạc Liêu	4	Đà Nẵng	Bạc Liêu	
	Quảng Bình	Trà Vinh	5	Nam Định	Đắk Lắk	
2015	Hà Tĩnh	Hà Giang	1	Quảng Bình	Trà Vinh	2011
	Cần Thơ	Quảng Ngãi	2	BR-VT	Hà Giang	
	Phú Thọ	Lai Châu	3	Long An	Cao Bằng	
	Bắc Ninh	Bình Dương	4	Sơn La	Tây Ninh	
	Long An	Yên Bái	5	Quảng Trị	Phú Yên	

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

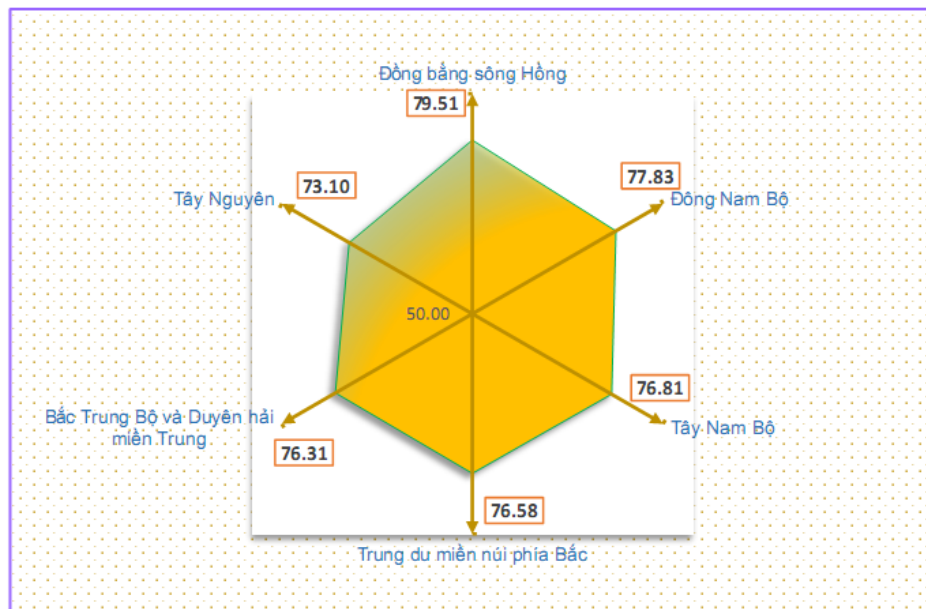
Bảng phía trên chỉ ra nhóm 5 tỉnh đứng đầu chỉ số PAPI từ 2011 – 2018 thường là các tỉnh miền Trung, và nhóm đứng cuối thường là các tỉnh Tây Bắc. Đặc biệt Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh chưa năm nào nằm trong top 5. Điều này cũng gợi ý cho chúng ta một số giải pháp PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở các vùng miền và địa phương khác nhau.

Qua kết quả PAPI từ 2011 – 2018, cho thấy chính quyền địa phương cần xem xét phản ánh của người dân qua từng chỉ tiêu cụ thể khi tìm giải pháp cải thiện để người dân hài lòng hơn với hiệu quả quản trị và hành chính công: Người dân yêu cầu có cơ hội tham gia vào quá trình ra quyết định ở địa phương; người dân cũng trông đợi các cấp chính quyền tăng cường công khai, minh bạch; tiếp tục chống tham nhũng trong khu vực công; tập trung quản lý môi trường; đồng thời triển khai mạnh mẽ quản trị điện tử để người dân có thể tương tác trực tuyến với chính quyền khi cần thông tin chính sách hoặc sử dụng dịch vụ công điện tử. Để đáp ứng những nhu cầu chính đáng đó thì đội ngũ CBCC quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh cần có những phẩm chất, năng lực phù hợp.

3.2.7.3. Thực trạng cải cách hành chính trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh thực hiện chức năng QLNN về kinh tế ở Việt Nam

Để đánh giá thực trạng CCHC trong cơ quan HCNN cấp tỉnh thực hiện chức năng QLNN về kinh tế ở Việt Nam, NCS sử dụng dữ liệu thứ cấp là bộ Chỉ số CCHC từ năm 2012 đến 2018 của các Bộ, cơ quan ngang Bộ, UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (PAR index). PAR Index được xác định trên 8 lĩnh vực, gồm với tổng điểm của PAR Index là 100, trong đó, thông qua kết quả tự chấm của địa phương với số điểm tối đa là 62 và kết quả điều tra xã hội học với số điểm tối đa là 38. Đây là nguồn thông tin quan trọng giúp các tỉnh nhận biết được những mặt mạnh, mặt yếu trong triển khai thực hiện các nhiệm vụ CCHC từng năm, và là một trong những chỉ số quan trọng để có thể biết được thực trạng PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh cũng như có thể đối chiếu với NNL quản lý kinh tế ở các cơ quan Trung ương [118].

Kết quả chỉ số CCHC năm 2018 của các tỉnh có giá trị trung bình đạt 76,92% với 29/63 địa phương đạt kết quả cao hơn giá trị trung bình, khoảng cách giữa đơn vị cao nhất và đơn vị thấp nhất trong bảng xếp hạng là 19,53%, thu hẹp đáng kể so với năm 2017 (29,76%). Quảng Ninh tiếp tục giữ vững ngôi vị dẫn đầu với 89,06%, theo sau là Hà Nội, thứ 3 là Đồng Tháp với kết quả cao nhất trong số 13 tỉnh, thành phố khu vực Tây Nam Bộ. Các vị trí thứ 4, và thứ 5 thuộc về Đà Nẵng (đạt 83.70%) và Hải Phòng (đạt 83.68%). Đây cũng là những đơn vị có nhiều đổi mới, sáng tạo trong thực hiện CCHC những năm gần đây. Trong nhóm 10 tỉnh, thành phố dẫn đầu bảng xếp hạng Chỉ số cải cách hành chính 2018 còn có sự xuất hiện lần đầu tiên của 02 địa phương Long An và Ninh Bình. Đây cũng là sự ghi nhận xứng đáng cho nỗ lực không ngừng trong tổ chức triển khai nhiệm vụ CCHC thời gian qua tại các đơn vị này. Trong nhóm 05 địa phương đứng cuối bảng xếp hạng 2018, có 3 địa phương đạt kết quả dưới 70%: Phú Yên là địa phương xếp thứ 63/63 với 69.53%. Hai đơn vị khác là Kon Tum, Trà Vinh.



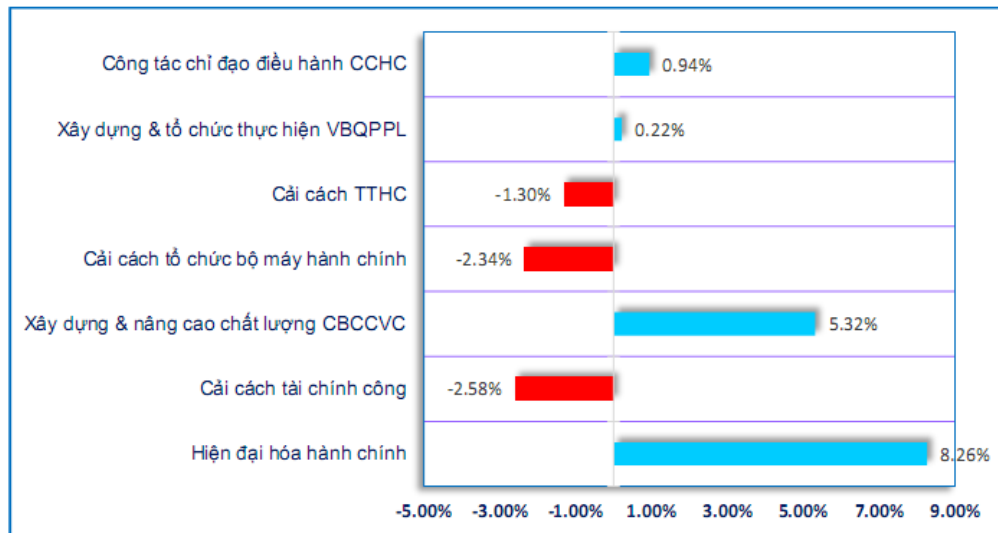
Biểu đồ 3.10: Giá trị trung bình Chỉ số cải cách hành chính 2018 theo 6 vùng kinh tế

Nguồn: Báo cáo chỉ số cải cách hành chính 2018, Bộ Nội vụ

So sánh giá trị trung bình Chỉ số CCHC theo 6 vùng kinh tế cho thấy: Khu vực Đồng bằng sông Hồng có giá trị trung bình cao nhất với 79,51%, điều này

không ngạc nhiên khi 11/11 địa phương thuộc khu vực này đều có những thay đổi tích cực về CCHC những năm vừa qua. Khu vực Đông Nam Bộ có giá trị trung bình xếp thứ 2, đạt 77,83%. Tuy vậy, khu vực này không có đơn vị nào có kết quả Chỉ số thuộc nhóm A. Trong khi đó, khu vực đạt giá trị trung bình xếp thứ 3 với 76,81% là Tây Nam Bộ lại có tới 4 địa phương có kết quả Chỉ số thuộc nhóm A. Các khu vực có giá trị trung bình xếp thứ 4 và thứ 5 lần lượt là Trung du và miền núi phía Bắc, đạt 76,58% và Bắc Trung Bộ - Duyên hải miền Trung, đạt 76,31%. Tây nguyên là khu vực có giá trị trung bình thấp nhất trong 6 vùng kinh tế, đạt 73,10%; cả 5 tỉnh thuộc khu vực này đều có kết quả chỉ số đạt dưới mức trung bình của cả nước. Điểm sáng của khu vực này vẫn là tỉnh Đắk Lắk, với kết quả Chỉ số CCHC 2018 đạt 75.43%, đây là địa phương 2 năm liên tiếp dẫn đầu kết quả Chỉ số CCHC ở khu vực Tây Nguyên.

Phân tích giá trị trung bình của các chỉ số thành phần giữa năm 2017 và 2018 cho thấy công tác chỉ đạo điều hành CCHC, xây dựng và nâng cao chất lượng CBCC, hiện đại hóa hành chính có xu hướng tăng. Chỉ số thành phần có giá trị trung bình giảm là: Cải cách thủ tục hành chính; Cải cách tổ chức bộ máy.



Biểu đồ 3.11: So sánh sự thay đổi về giá trị trung bình của các chỉ số thành phần trong năm 2018 so với năm 2017

Nguồn: Báo cáo chỉ số cải cách hành chính 2018, Bộ Nội vụ

Theo kết quả khảo sát từ 2012 – 2018, chỉ số trung bình CCHC có xu hướng tăng giảm theo chu kỳ, cụ thể lần lượt từ 77,08% (2012), 77,56%, 81,21%, lên 85,11% (2015); 74,64%; 77,72%; rồi xuống 76,92% (2018), đặc biệt sự giảm tốc rất nhanh năm 2016 sau khi đạt đỉnh 2015 và khoảng cách điểm số giữa tỉnh xếp đầu và xếp cuối ngày càng được thu hẹp, các tỉnh đứng nhóm đầu về chỉ số CCHC là: Hà Nội, Đà Nẵng, Hải Phòng, Quảng Ninh, Thành phố Hồ Chí Minh, Vĩnh Phúc, Bà Rịa – Vũng Tàu, Phú Thọ và nhóm cuối: Quảng Ngãi, Phú Yên, Kon Tum, Trà Vinh, Bắc Kạn, Cao Bằng, Điện Biên, Lai Châu, Hà Giang, Đắk Nông, Sơn La ... Bên cạnh đó giá trị trung bình chỉ số thành phần “Hiện đại hóa hành chính”; “Cải cách tổ chức bộ máy hành chính” và “Xây dựng và nâng cao chất lượng CBCC” qua các năm đều không cao. Điều này thể hiện chúng ta cần có giải pháp PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh khác nhau cho các địa phương hoặc vùng địa phương khác nhau, đồng thời, cần đẩy mạnh hơn nữa vấn đề về xây dựng Chính phủ điện tử, chính quyền thông minh, rà soát, tinh gọn bộ máy, tinh giản biên chế, nâng cao chất lượng NNL quản lý kinh tế.

Từ năm 2012 đến 2018, công tác xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCVC ở các tỉnh mặc dù thường có giá trị trung bình đứng cuối cùng trong số 8 chỉ số thành phần có những chuyển biến rõ nét; năm 2018, giá trị trung bình của chỉ số thành phần này đạt 76,68%, cao hơn 5,32% so với năm 2017 và cao hơn năm 2016 là 12,81%. Nhóm 10 đơn vị đứng cuối bảng xếp hạng chỉ số thành phần “Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCVC” trong năm 2018 đều có tỷ lệ điểm đạt được dưới 70%: Lâm Đồng, Trà Vinh, Bình Định, Thái Nguyên, Khánh Hòa, Quảng Bình, Cần Thơ, Đắk Nông, Lai Châu

3.2.7.4. Thực trạng về tính bền vững của phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

Qua kết quả khảo sát cho thấy, PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh tại Việt Nam chưa thực sự bền vững về thực chất, chưa đảm bảo đáp ứng về nguồn cung nhân lực để phát triển kinh tế địa phương trong hiện tại cũng

như các nhu cầu phát triển của địa phương, của quốc gia trong tương lai. Chẳng hạn, năm 2018, độ tuổi từ 30 đến 50 chiếm 66%, đây là tỷ lệ thể hiện sức trẻ, nhưng sau 10 - 20 năm tới, tỷ lệ độ tuổi 50-60 sẽ chiếm một tỷ lệ cao.

Bảng 3.14: Thực trạng tính bền vững phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế

Nội dung	Tỷ lệ người trả lời (%)	Đồng ý (%)
Việc xây dựng, phát triển và sử dụng nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh được đặt trong tổng thể chiến lược PTNNL quản lý kinh tế chung của quốc gia, của tỉnh	99,7	80
Trong quá trình xây dựng, phát triển nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh luôn giữ được một cơ cấu, số lượng một cách hợp lý.	99,5	69
Chất lượng nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh đảm bảo tăng dần phù hợp với nhu cầu và trình độ phát triển nền kinh tế-xã hội của quốc gia, của địa phương	98,8	75
Công việc trong cơ quan HCNN cấp tỉnh được bố trí phù hợp và tận dụng được tối đa năng lực nguồn nhân lực hiện có của địa phương	99,2	65

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát của tác giả

3.3. Đánh giá chung thực trạng phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

3.3.1. Những thành quả đạt được

Công tác PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam trong thời gian qua đã đạt được những thành quả sau:

Thứ nhất, có số lượng đông đảo với khoảng 27,988 CBCC và cơ cấu đa dạng với 66% độ tuổi từ 30 đến 50, 85% có trình độ từ Đại học trở lên, năng lực công tác ngày càng được nâng cao. Cơ cấu nguồn nhân lực giữa các ngành, địa phương khá đồng đều, hầu hết đội ngũ CBCC quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh đều có trình độ về lý luận chính trị.

Thứ hai, kinh tế của các địa phương có những sự cải thiện vượt bậc những năm qua góp phần vào sự tăng trưởng trung bình trên 6% của cả nước từ 2011 –

2018. Hiệu quả điều hành, thực thi chính sách, cung ứng dịch vụ công nói chung và cho kinh tế nói riêng ngày càng được cải thiện, các địa phương đã thực hiện thành công các cải cách về đơn giản hóa thủ tục đăng ký kinh doanh, cấp phép đầu tư, ...

Thứ ba, công tác cải cách tổ chức bộ máy được triển khai mạnh mẽ và quyết liệt, khu vực Đồng bằng sông Hồng và khu vực Trung du, miền núi phía Bắc đang thực hiện khá tốt khá tốt công tác này. Điển hình, Long An là địa phương đã có sự thay đổi tích cực trong tinh giản biên chế những năm vừa qua.

Thứ tư, công tác quản lý, đánh giá cán bộ QLKT luôn được cơ quan HCNN cấp tỉnh quan tâm, nâng dần chất lượng, hiệu quả. Trong đó, đã chú trọng lấy tiêu chí đánh giá về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, chất lượng, hiệu quả, trách nhiệm công việc và ý thức tổ chức kỷ luật làm căn cứ chủ yếu để đánh giá.

Thứ năm, công tác thu hút, tuyển dụng được triển khai ngày càng đồng bộ, thống nhất, gắn với yêu cầu nhiệm vụ của từng ngành, từng cấp, từng cơ quan, đơn vị. Trên cơ sở quy định của Trung ương, các tỉnh đã ban hành quy định về phân cấp quản lý, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý; quy chế bổ nhiệm cán bộ và giới thiệu cán bộ ứng cử.

Thứ sáu, việc đào tạo, bồi dưỡng, được chú trọng theo vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý và theo tiêu chuẩn quy định của CBCC. Theo kết quả khảo sát, các cơ quan HCNN cấp tỉnh thường có các kế hoạch đào tạo khá rõ ràng và đánh giá việc xây dựng kế hoạch đào tạo là quan trọng. Việt Nam đang có hệ thống các trường đại học, học viện và cao đẳng rộng khắp.

3.3.2. Những hạn chế, yếu kém và nguyên nhân

3.3.2.1. Những hạn chế, yếu kém

Một là, cơ chế, chính sách đối với nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh chưa thực sự được nêu bật và đột phá. Đặc

biệt là việc xây dựng hệ thống tiêu chuẩn, quy chuẩn chuyên môn nghiệp vụ, cho NNL quản lý kinh tế, chính sách đãi ngộ, thu hút và sử dụng nhân tài

Hai là, công tác xây dựng quy hoạch, tuyển dụng chưa có sự đổi mới. Số lượng nguồn đưa vào quy hoạch chưa hợp lý, có hiện tượng vừa thừa, vừa thiếu, “quy hoạch treo”, chất lượng nhận xét, đánh giá công chức trước khi đưa vào quy hoạch, trong một số trường hợp, chưa phản ánh đúng thực tế, một số đơn vị chưa quan tâm phát hiện, giới thiệu nguồn công chức mới, trẻ để đưa vào quy hoạch. Việc tuyển dụng theo vị trí việc làm còn lúng túng, việc xác định tiêu chí người có tài năng hiện nay còn nặng về bằng cấp, đối tượng thu hút, tuyển dụng chưa thực sự đa dạng, các cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh thường chú tâm vào NNL địa phương mà chưa mở rộng nhiều cho các địa phương khác. Việc thu hút, tuyển dụng chưa gắn kết chặt chẽ với trọng dụng và đãi ngộ.

Ba là, việc sử dụng, bổ nhiệm, luân chuyển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh còn nhiều bất cập. Nhiều địa phương còn vi phạm quy định về bổ nhiệm công chức. Hiện tượng lạm phát cấp phó đang diễn ra phổ biến, với số lượng cán bộ quản lý từ cấp phòng đến lãnh đạo sở chiếm tỷ lệ 47,8%, nhiều cơ quan có số lượng lãnh đạo nhiều hơn hoặc bằng với số lượng chuyên viên trong một tổ chức.

Bốn là, công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực còn nhiều hạn chế. Trình độ tin học, ngoại ngữ của công chức QLKT còn thấp so với yêu cầu cạnh tranh, hội nhập, hiện đại hóa nền hành chính, chưa đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của các địa phương và không tương xứng với số lượng bằng cấp, chứng chỉ (với trên 60% có chứng chỉ trình độ B). Đội ngũ CBCC đang đứng trước những khó khăn rất lớn về kỹ năng thực thi công vụ, thiếu tính chuyên nghiệp, chưa ngang tầm nhiệm vụ, tinh thần trách nhiệm, tổ chức kỷ luật và đạo đức công vụ còn yếu. Việc phối hợp trong triển khai nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng, phát triển CBCC giữa các cơ quan, đơn vị còn chưa chặt chẽ, công tác rà soát nhu cầu và xây dựng kế hoạch chưa sát thực tế; nội dung một số chương

trình đào tạo, bồi dưỡng, phát triển ít thực hành các kỹ năng xử lý tình huống. Chưa thật sự quan tâm đến công tác đánh giá nhu cầu đào tạo và phát triển. Phần lớn cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh chưa thực hiện đánh giá hiệu quả đào tạo và phát triển một cách bài bản. Bên cạnh đó, nền giáo dục của đất nước vẫn còn chứa đựng những bất cập, chưa vững chắc đang chú trọng đến số lượng nhiều hơn chất lượng. Công tác đào, tạo phát triển còn nặng về bằng cấp, chúng chỉ chưa đi vào thực chất với các bài học thực tế. Chưa có một quy hoạch tổng thể mang tầm chiến lược về công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển cho đội ngũ CBCC quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh.

Năm là, công tác đánh giá, xếp loại nguồn nhân lực QLKT còn bộc lộ nhiều khiếm khuyết, nhiều tiêu chí đánh giá công chức mang tính định tính, đôi khi được đánh giá hình thức. Công tác đánh giá CBCC chưa thực sự chính xác dẫn tới việc bổ nhiệm cán bộ sai, không trung thực làm giảm động lực của những công chức có năng lực. Ở một số đơn vị có hiện tượng: công chức lãnh đạo, quản lý không khuyến khích nhân viên nhận xét khách quan, nhất là nhận xét về các khuyết điểm.

Sáu là, cơ chế tạo động lực nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh chưa thực sự được quan tâm. Lương CBCC QLKT không đủ sống còn phổ biến. Hệ thống thang lương, bảng lương còn dựa vào bằng cấp, thời gian công tác, chưa gắn với trình độ chuyên môn, chất lượng công việc. Lương chưa khuyến khích được nâng cao trình độ chuyên môn, chất lượng đội ngũ CBCC quản lý kinh tế, năng suất công việc; không có tác dụng thu hút người có trình độ chuyên môn cao; tạo nhiều bất bình đẳng giữa các đối tượng, ngành nghề và khu vực; tạo hệ lụy khuyến khích công chức chạy đua theo cấp bậc, chức vụ mà không chú trọng nâng cao năng lực chuyên môn. Công tác thi đua khen thưởng, thiết lập chế độ đãi ngộ còn lạc hậu.

Bảy là, việc phân nhóm trong phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam chưa thực sự rõ rệt,

dẫn tới cơ cấu CBCC quản lý kinh tế chưa hợp lý giữa các ngành, các địa phương và quá đông về lượng. Tỷ lệ lớn CBCC được bố trí chưa phù hợp với đặc điểm, tính chất và yêu cầu chuyên môn, nghiệp vụ.

Tám là, công tác PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh tại Việt Nam chưa bền vững về thực chất, chưa đảm bảo đáp ứng về nguồn cung nhân lực để phát triển kinh tế địa phương trong hiện tại cũng như các nhu cầu phát triển của địa phương, của quốc gia trong tương lai. Nhiều địa phương còn tình trạng thiếu cán bộ lãnh đạo, quản lý có trình độ chuyên môn, có năng lực tổ chức quản lý kinh tế giỏi; thừa cán bộ lãnh đạo quản lý kém cả về phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn và sức khỏe. Chất lượng điều hành kinh tế và xây dựng môi trường kinh doanh; công tác điều hành, thực thi chính sách, cung ứng dịch vụ công; thủ tục xin cấp phép kinh doanh, đặc biệt là nhóm thủ tục về đất đai, thuế, bảo hiểm xã hội, quản lý thị trường; cải cách hành chính còn những tồn tại cần khắc phục.

3.3.2.2. Nguyên nhân của hạn chế

a) Về khách quan

- Sự không đồng bộ và chưa chặt chẽ của hệ thống pháp luật về công chức. Hệ thống văn bản pháp luật về hướng dẫn cơ cấu tổ chức bộ máy ở các cơ quan chuyên môn QLNN về kinh tế cấp tỉnh chưa được hoàn thiện; chưa ban hành tiêu chí về cơ cấu số lượng biên chế trong một tổ chức, nhất là cấp phòng;
- Chính sách PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh vẫn chưa theo kịp sự biến đổi của tình hình kinh tế. Quá trình hội nhập quốc tế diễn ra nhanh chóng, dẫn tới sự thay đổi chức năng, nhiệm vụ, thay đổi những tiêu chuẩn đối với người thực hiện công vụ;
- Tăng trưởng kinh tế Việt Nam chủ yếu dựa vào đầu tư nước ngoài, năng suất lao động còn rất thấp, kinh tế tư nhân còn yếu...
- Điều kiện làm việc, cơ sở vật chất, hạ tầng công nghệ, trang thiết bị phục vụ cho đội ngũ CBCC quản lý kinh tế và hoạt động công vụ còn hạn chế;

- Ngân sách dành trả lương cho đội ngũ CBCC khó khăn;
- Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng yếu kém, thiếu sự đầu tư thích đáng;
- Khoa học công nghệ phát triển nhanh, nhiều loại hình kinh tế mới hình thành;
- Thể chế quản lý nền kinh tế thị trường còn lạc hậu, chưa đồng bộ; nguồn nhân lực chất lượng cao vừa thiếu, vừa yếu.

b) Về chủ quan

- Tinh thần chủ động phối hợp, hiệp đồng tác nghiệp trong đội ngũ công chức QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh chưa cao;
 - Việc triển khai Nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước của các cơ quan, đơn vị còn chậm, thiếu quyết liệt;
 - Nhận thức về công tác PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở trong một bộ phận lãnh đạo và cơ quan chuyên môn chưa tương xứng với vai trò, đặc điểm của đội ngũ này.
 - Việc phân bổ chỉ tiêu biên chế CBCC và công tác đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho từng ngành, từng cấp ở địa phương thiếu cơ sở khoa học và căn cứ pháp lý.
 - Một số đơn vị chưa chú trọng trọng chỉ đạo và tổ chức thực hiện nghiêm túc các khâu của quá trình PTNNL quản lý kinh tế. Các khâu khác như: tiêu chuẩn hóa chức danh theo vị trí việc làm, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, chế độ chính sách, kiểm tra, đánh giá đối với công chức còn bị xem nhẹ.
 - Ý thức trách nhiệm của một bộ phận CBCC có tâm lý "cầu an" ngày nay. CBCC được biên chế gần như suốt đời nên tạo ra cho một số người chỉ có mưu cầu cho bản thân họ, làm hay không làm không sao cả, thậm chí những người nào làm hăng hái, tích cực thì nhiều khi dễ bị va chạm.
 - Tổ chức bộ máy chưa được tinh gọn, còn nặng nề, chậm chạp, hiệu quả thấp.
- Từ những hạn chế và nguyên nhân đó nảy sinh các yêu cầu được đặt ra buộc phải vượt qua, khắc phục những điểm yếu, tìm ra các giải pháp phù hợp để PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam.

CHƯƠNG 4:

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC QUẢN LÝ KINH TẾ TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC CẤP TỈNH Ở VIỆT NAM

4.1. Bối cảnh và những thuận lợi, khó khăn về phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

4.1.1. Bối cảnh phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

4.1.1.1. Bối cảnh trong nước

- Nền kinh tế Việt Nam đang đứng trước một giai đoạn quan trọng, nếu không tận dụng cơ hội để vượt lên, thì sẽ tụt hậu và khó thoát khỏi bẫy thu nhập trung bình hàng chục năm nữa. Để trỗi dậy, cỗ máy kinh tế Việt Nam không chỉ cần một định hướng đúng, mà còn cần một “hệ điều hành mới”. Hệ điều hành bao hàm một hệ thống rộng lớn từ hệ thống hành chính, luật pháp cho đến nâng cao năng lực thực thi pháp luật, hiệu quả của tòa án..., thường được gọi chung là “thể chế”. Với một hệ điều hành như vậy, định hướng chính sách bây giờ giống như việc yêu cầu cỗ máy kinh tế Việt Nam phải chạy một loạt ứng dụng hiện đại nhất, mang tên công nghệ 4.0, nhưng hệ điều hành lại chỉ là 1.0. Nút thắt rõ ràng nằm ở hệ điều hành và chính là nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong khu vực công nói chung và trong cơ quan HCNN cấp tỉnh nói riêng.

- Việt Nam là một quốc gia đang trên còn đường hội nhập, tham gia sâu rộng vào các liên kết kinh tế quốc tế đa phương như: APEC; WTO; AEC; các liên kết kinh tế song phương của Việt Nam: Nhật Bản; Hoa Kỳ; Hàn Quốc, Trung Quốc, EU. Các hiệp định thương mại tự do này tạo ra cánh cửa hội nhập rất lớn cho Việt Nam, và NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh.

- Việt Nam đặt mục tiêu trở thành một quốc gia thịnh vượng vào năm 2035, với mức thu nhập bình quân đầu người khoảng 10.000 USD. Năm 2018, thu nhập bình quân đầu người của nước ta mới đạt 2.587 USD, xếp thứ 136/188 quốc gia và vùng

lãnh thổ, thuộc nhóm các quốc gia có thu nhập trung bình thấp, trong khi nhiều nước xung quanh đều đã đạt 6.000 - 7.000 USD, thậm chí trên 10.000 USD.

- Việt Nam chuẩn bị kết thúc Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm lần thứ ba của mình cho thời kỳ 2011-2020 để bước sang một thập kỷ, kỷ nguyên mới với nhiều cơ hội phát triển mới đi liền với nhiều thách thức lớn.

- Việt Nam đang đẩy mạnh phân cấp quản lý nhà nước cho các địa phương, nhằm bảo đảm sự quản lý thống nhất của Trung ương nhưng vẫn phát huy được tiềm năng, thế mạnh của các tỉnh.

4.1.1.2. Bối cảnh quốc tế

- Thế giới đang thay đổi rất nhanh, trong thập niên tới, hòa bình, hợp tác và phát triển tiếp tục là xu thế lớn. Khu vực châu Á - Thái Bình Dương tiếp tục phát triển năng động và đang hình thành nhiều hình thức liên kết, hợp tác đa dạng hơn.

- Toàn cầu hóa kinh tế tiếp tục phát triển về quy mô, mức độ và hình thức biểu hiện với những tác động tích cực và tiêu cực, cơ hội và thách thức đan xen rất phức tạp. Việc tham gia vào mạng sản xuất và chuỗi giá trị toàn cầu đã trở thành yêu cầu đối với các nền kinh tế. Sự tùy thuộc lẫn nhau, hội nhập, cạnh tranh và hợp tác giữa các nước ngày càng phổ biến. Kinh tế tri thức phát triển mạnh, con người càng trở thành nhân tố quyết định phát triển của mỗi quốc gia.

- Chiến tranh thương mại Trung-Mỹ đang leo thang, với độ mở thương mại cao của Việt Nam cùng với việc Trung Quốc và Mỹ đều là đối tác thương mại chủ chốt, Việt Nam sẽ chịu tác động phức tạp và nhiều chiều từ cuộc chiến này.

- Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đã và đang diễn ra một cách nhanh chóng chưa từng có trong lịch sử từ năm 2011 và có tác động mạnh mẽ tới mọi mặt đời sống, kinh tế, xã hội, chính phủ, doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân, an ninh...

- Chuyển đổi từ Hành chính công truyền thống sang quản lý công mới (Hành chính phát triển) là xu hướng phổ biến trên thế giới, đặc biệt là những nước kinh tế thị trường phát triển.

4.1.2. Thuận lợi, khó khăn và yêu cầu đặt ra về phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

4.1.2.1. Thuận lợi

- Trong thời gian vừa qua với áp lực của sự phát triển và chính từ người dân, Chính phủ đã chuyển dần từ điều hành theo mệnh lệnh hành chính sang chính phủ kiến tạo phục vụ, tập trung vào xây dựng chính sách, tạo lập thể chế, xây dựng môi trường thuận lợi nhất, xem người dân, doanh nghiệp là đối tượng phục vụ.
- Các nhà lãnh đạo Trung ương và địa phương đã nhận thức được vai trò quan trọng của PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh.
- Ngày càng xuất hiện nhiều cơ quan quốc tế (UNDP, WB, KOICA, USAID ...) tham gia vào các dự án cải cách hành chính Nhà nước ở Việt Nam. Đây là yếu tố giúp PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh một cách mạnh mẽ.
- Cuộc cách mạng khoa học - công nghệ tiếp tục phát triển với tốc độ nhanh, thúc đẩy sự phát triển nhảy vọt trên nhiều lĩnh vực.
- Sự dịch chuyển nguồn vốn đầu tư của các doanh nghiệp quốc tế diễn ra với tốc độ cao, từ năm 2015, biến động nổi bật nhất là hàng loạt các doanh nghiệp dần rút khỏi các thị trường truyền thống lớn ở châu Á như Trung Quốc, Hàn Quốc để đi tìm các thị trường mới trong đó có Việt Nam. Đây là cơ hội tốt để các CBCC quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh va chạm, rèn luyện với các đối tác quốc tế.

4.1.2.2. Khó khăn

- Khi các doanh nghiệp quốc tế sang Việt Nam đầu tư, đối tượng họ quan tâm và muốn tuyển dụng nhất lại chính là đội ngũ nguồn nhân lực chất lượng cao, có kỹ năng nghiệp vụ QLKT và nắm rõ tình hình ở tại địa phương. Như vậy, việc cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ trở nên căng thẳng hơn rất nhiều và có thể khiến gia tăng sự dịch chuyển NNL chất lượng cao từ khu vực công sang các doanh nghiệp quốc tế do họ có khả năng cạnh tranh mạnh về quản lý, sử dụng nhân lực, thu nhập cao và môi trường làm việc chuyên nghiệp....

- PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam đang đối mặt với việc “chảy máu chất xám” và cạnh tranh từ khu vực tư.
- Nguồn lực tài chính hạn chế, chưa có cơ chế để trả lương cao cho CBCC.
- Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, thì nguồn nhân lực và hạ tầng công nghệ hiện nay của chúng ta chưa đáp ứng được.

4.1.2.3. Yêu cầu đặt ra về phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

- PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam đang đối mặt với yêu cầu và thách thức về đẩy nhanh tốc độ hội nhập kinh tế quốc tế, toàn cầu hóa. Nhà nước phải xác định các nguy cơ để giảm thiểu tác động bất lợi, bảo đảm cho quá trình hội nhập kinh tế quốc tế thực sự mang lại lợi ích cho CBCC quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh.

- Xuất phát từ yêu cầu của quá trình xây dựng và hoàn thiện nền kinh tế thị trường định hướng XHCN.

- Quá trình CNH, HĐH không chỉ đòi hỏi phải có vốn, kỹ thuật, tài nguyên... mà còn cần phải phát triển một cách tương xứng năng lực của con người sử dụng những phương tiện đó.

- Xuất phát từ yêu cầu phát triển nền kinh tế tri thức.

- Yêu cầu đặt ra trong thời gian tới về CBCC là tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại, nâng cao chất lượng, sử dụng hiệu quả đội ngũ CBCC; giảm chi thường xuyên và cải cách chế độ tiền lương, như: Kết luận số 64-KL/TW, ngày 28-5-2013, của Hội nghị Trung ương 7 khóa XI, “*Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở*” [3]; Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ Chính trị, “*Về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ CBCC, viên chức*” [7]; Quyết định số 253-QĐ/TW của Bộ Chính trị, “*Về việc ban hành Quy định của Bộ Chính trị về quản lý biên chế thống nhất của hệ thống chính trị*” [6]; Hội nghị Trung ương 6 khóa XII thông qua Nghị quyết số 18-NQ/TW “*Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh*

gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả” [2]; Nghị quyết số 56/2017/QH14, ngày 24-11-2017, “Về việc tiếp tục cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả” [52].

4.2. Quan điểm và định hướng phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

4.2.1. Quan điểm về phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

- PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh là nhân tố đóng vai trò quyết định đối với sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập kinh tế quốc tế của các địa phương, của đất nước. Trong khu vực QLNN, để đáp ứng nhiệm vụ cải cách hành chính và cải cách chế độ công chức, công vụ yêu cầu đặt ra là phải có đội ngũ công chức đủ về số lượng và tốt về chất lượng. Đại hội lần thứ XI, XII của Đảng tiếp tục khẳng định vai trò chiến lược của nhân tố con người: “Mở rộng dân chủ, phát huy tối đa nhân tố con người, coi con người là chủ thể, nguồn lực chủ yếu và là mục tiêu của sự phát triển”, và “Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ công tác cán bộ. Thực hiện tốt chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa; đổi mới tư duy, cách làm, khắc phục những yếu kém trong từng khâu của công tác cán bộ”.

- Nghị quyết 27, Trung ương 7 khoá 12 đề ra mục tiêu: “Từ năm 2021, áp dụng chế độ tiền lương mới thống nhất trong toàn bộ hệ thống chính trị, tiền lương phải thực sự là nguồn thu nhập chính của cán bộ công viên chức”.... Nghị quyết 18 và 19 của TƯ 6 khoá 12 khẳng định việc tinh gọn bộ máy, tinh giản biên chế không chỉ trong khu vực QLNN mà cả việc đẩy mạnh sắp xếp lại các đơn vị sự nghiệp công lập. Cải cách tiền lương chỉ có thể thành công nếu ta thực hiện thành công sắp xếp bộ máy tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả.

- Trong Nghị quyết số 10/NQ-CP, ngày 24/4/2012 về Ban hành Chương trình hành động của Chính phủ triển khai thực hiện Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020, nêu rõ, tiếp tục hoàn thiện bộ máy Nhà nước, tạo bước

chuyển mạnh về cải cách hành chính [12]. Tiếp tục hoàn thiện tổ chức bộ máy, chức năng, nhiệm vụ của Chính phủ và hệ thống chính quyền địa phương. Tiếp tục đẩy mạnh phòng chống tham nhũng, lãng phí, tạo chuyển biến tích cực, rõ rệt, củng cố lòng tin của nhân dân đối với Đảng, Nhà nước. Nghiên cứu kết hợp tổ chức và hoạt động thanh tra với tổ chức và hoạt động kiểm tra của Đảng.

- PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh trên cơ sở chiến lược phát triển KTXH từng thời kỳ tương ứng, đảm bảo một cơ cấu phù hợp giữa các ngành và giữa các địa phương.

- PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh phải dựa trên nhu cầu nhân lực của các ngành, các địa phương. Do đó, phải tiến hành quy hoạch PTNNL của các ngành và các địa phương, tạo cơ sở để đảm bảo cân đối nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội các địa phương và đất nước.

- PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh toàn diện, gồm những yếu tố thể lực, tri thức, kỹ năng, hành vi và ý thức chính trị, xã hội theo yêu cầu phát triển toàn diện con người và phát triển đất nước bền vững. Phát triển nguồn nhân lực phải có trọng tâm, trọng điểm, chú trọng phát triển nhân tài.

- Phương thức nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam phải đảm bảo tính thời đại. Trình độ kiến thức, kỹ năng làm việc của nguồn nhân lực này phải tiếp cận trình độ các nước tiên tiến ở khu vực, một số mặt tiếp cận trình độ các nước tiên tiến trên thế giới.

- PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh phải kết hợp hài hòa đảm bảo công bằng và lợi ích quốc gia với sử dụng cơ chế và những công cụ của kinh tế thị trường trong phát triển và sử dụng nguồn nhân lực.

- Tăng cường và mở rộng hợp tác quốc tế để PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh, trong đó tập trung ưu tiên xây dựng các cơ sở đào tạo đạt trình độ quốc tế và đào tạo đội ngũ chuyên gia đầu ngành, các nhóm nhân lực trình độ cao trong các ngành trọng điểm đạt trình độ của các nước tiên tiến.

- Cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền xây dựng chính sách với chính quyền địa phương các tỉnh trong công tác PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh.

4.2.2. Các định hướng phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

Cách đây hơn 22 năm, Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về “Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” được ban hành. Đây là sự thể chế hóa đường lối cán bộ của Đảng nhằm tạo ra bước chuyển biến căn bản và toàn diện của đội ngũ cán bộ. Ngày 19/04/2011, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành “Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020” [11], mục tiêu của chiến lược nêu rõ: Nhân lực QLNN chuyên nghiệp đáp ứng những yêu cầu của Nhà nước pháp quyền XHCN trong thế giới hội nhập và biến đổi nhanh.

Trong văn kiện Đại hội XI của Đảng nêu rõ định hướng: “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đổi mới toàn diện và phát triển nhanh giáo dục và đào tạo*”. Đặc biệt coi trọng phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, đội ngũ chuyên gia, quản trị doanh nghiệp giỏi và cán bộ khoa học, công nghệ đầu đàn.

Ngày 8/11/2011, Chính phủ đã ban hành Chương trình tổng thể Cải cách HCNN giai đoạn 2011-2020 tại Nghị quyết 30c/NQ-CP. Chương trình này cũng xác định trọng tâm của cải cách hành chính trong giai đoạn 10 năm tới là “cải cách thể chế; xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC chú trọng cải cách chính sách tiền lương nhằm tạo động lực thực sự để CBCC thực thi công vụ có chất lượng và hiệu quả cao; nâng cao chất lượng dịch vụ hành chính”.

Việt Nam đang phát triển một chiến lược về khoa học, công nghệ và đổi mới được định hướng bởi “tầm nhìn Việt Nam 2035”, nơi công nghệ sẽ được áp dụng cho tất cả các ngành và lĩnh vực. Chính phủ Việt Nam đang khuyến khích sử dụng Trí tuệ nhân tạo (AI) để xây dựng một Việt Nam thịnh vượng, vì vậy đội ngũ NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh cần có sự chuẩn bị.

Hiện nay, Việt Nam đang tiếp tục đẩy mạnh thực hiện các mục tiêu chiến lược PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN nói chung, theo đó, định hướng PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh được xác định:

- Đổi mới nhận thức, quản lý nhà nước về phát triển và sử dụng nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh;
- Đổi mới đào tạo và chính sách sử dụng CBCC gồm: áp dụng các chương trình đào tạo công chức tiên tiến, hiện đại theo những tiêu chí, chuẩn mực quản trị hành chính của nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa; xây dựng hệ thống chức danh CBCC với quy định rõ ràng, cụ thể về quyền hạn, chức năng và nhiệm vụ gắn với trách nhiệm, quyền lợi và tăng cường đạo đức công vụ, kỷ cương, kỷ luật công tác; thực hiện khoán quỹ lương và cải cách chế độ tiền lương đối với các đơn vị hành chính công, đảm bảo CBCC đủ sống bằng lương; tổ chức thi vào các chức vụ lãnh đạo từ trung cấp trở xuống...;
- Các tỉnh phải xây dựng quy hoạch PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh đồng bộ với chiến lược, kế hoạch phát triển chung của tỉnh.
- Xây dựng và phát triển đội ngũ công chức QLKT theo hướng chuyên nghiệp hóa, có trình độ chuyên môn cao, sử dụng tốt ngoại ngữ và tin học; năng lực quản lý kinh tế theo pháp luật, năng lực dự báo, hoạch định và tham mưu tổng hợp đáp ứng nhu cầu cải cách hành chính, thúc đẩy tiến trình hội nhập và phát triển kinh tế - xã hội. Phát triển đồng bộ NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh bao gồm: Cán bộ lãnh đạo, quản lý, chuyên gia tư vấn, hoạch định trong các lĩnh vực kinh tế, tài chính, pháp luật, khoa học - công nghệ; cán bộ trẻ, nữ, dân tộc thiểu số, tạo nguồn từ học sinh tài năng của tỉnh.
- Tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCC quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh bằng các hình thức phù hợp, có hiệu quả. Quy định rõ và đề cao trách nhiệm của người đứng đầu. Có chính sách đãi ngộ, động viên, khuyến khích CBCC hoàn thành tốt nhiệm vụ và có cơ chế loại bỏ, bãi miễn những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật, mất uy tín với nhân dân.

- Nâng cao năng lực, trình độ đội ngũ CBCC quản lý kinh tế ở chính quyền địa phương cấp tỉnh. Đồng thời, có chế độ, chính sách hợp lý đối với đội ngũ CBCC chuyên trách làm công tác quản lý kinh tế.

- Thường xuyên kiểm tra, đánh giá việc thực hiện CCHC. Xây dựng bộ chỉ số theo dõi, đánh giá cải cách hành chính ở các UBND tỉnh. Quy định kết quả thực hiện cải cách hành chính là tiêu chí để đánh giá công tác thi đua, khen thưởng và bổ nhiệm CBCC quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh.

- Hoàn thiện hệ thống giáo dục quốc dân theo hướng hệ thống giáo dục mở, học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập. Quy hoạch lại mạng lưới cơ sở giáo dục gắn với quy hoạch phát triển KTXH, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực.

4.3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

4.3.1. Nhóm giải pháp về hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

Đổi mới hệ thống cơ chế, chính sách về xây dựng, phát triển và sử dụng nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh là giải pháp đầu tiên có ý nghĩa bản lề cho việc PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam. Trọng tâm là việc xây dựng hệ thống tiêu chuẩn, quy chuẩn chuyên môn nghiệp vụ của các ngạch CBCC QLKT theo các vị trí việc làm của cơ quan HCNN cấp tỉnh, gắn với việc xây dựng các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ công chức quản lý kinh tế, làm cơ sở cho việc quy hoạch, quản lý, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng NNL.

Đổi mới cơ chế tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam; có chính sách đãi ngộ, thu hút và sử dụng nhân tài, các chuyên gia đầu ngành trong các ngành nghề, lĩnh vực; khuyến khích động viên kịp thời những công chức quản lý kinh tế giỏi có những cống hiến đóng góp cho sự phát triển chung của địa phương nhất là đội ngũ trí thức trẻ. Trong đó, tuyển dụng công chức là khâu đầu tiên, quan trọng trong chu trình phát triển nguồn nhân lực QLKT, có tính quyết định cho việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan

HCNN cấp tỉnh trong quản lý nhà nước về kinh tế.

Xây dựng một số chế độ chính sách đặc thù đối với NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh, nhất là đối với những người thực hiện việc kiểm tra, giám sát, làm nhiệm vụ tại vùng núi, hải đảo, biên giới.

Các cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh cần có chính sách về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trên cơ sở cụ thể hóa các văn bản chính sách của cấp trên. Việc có chính sách này sẽ thể hiện rõ sự quan tâm của lãnh đạo các địa phương và cơ quan QLNN về kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh về công tác PTNNL, nó là căn cứ để bộ phận chuyên trách NNL, các bộ phận liên quan và CBCC thực hiện hoạt động PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh.

4.3.2. Nhóm giải pháp về đổi mới xây dựng quy hoạch, tuyển dụng nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

4.3.2.1. Xác định rõ về độ tuổi quy hoạch nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh.

Thực tiễn quản lý nhân lực của các quốc gia và các tổ chức quốc tế cho thấy, nhân lực trong độ tuổi 30-40 là thời gian mà mỗi cá nhân thể hiện năng lực công tác và sự sáng tạo nhiều nhất. Đồng thời, nhiều công trình nghiên cứu về hoạt động đào tạo nhân lực cả trong và ngoài nước cũng đã khẳng định: việc lĩnh hội các kiến thức và phát triển kỹ năng, kỹ xảo của mỗi chủ thể đạt hiệu quả cao nhất là ở độ tuổi 15-35. Từ thực tiễn đó, NCS xây dựng độ tuổi quy hoạch NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh như sau:

- Độ tuổi quy hoạch NNL đối với các đối tượng chưa qua đào tạo hoặc đào tạo chưa sâu: Độ tuổi 15-20. Cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh cần tìm kiếm ở nguồn này để phát hiện những cá nhân có nhận thức vượt trội đối với một lĩnh vực tự nhiên, xã hội nhất định để đưa vào đối tượng quy hoạch.
- Độ tuổi quy hoạch đối với các đối tượng đã qua đào tạo chuyên môn: Độ tuổi 21-35. Ở độ tuổi này, quy hoạch những người tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc từ các trường đại học uy tín trong và ngoài nước, có các công trình khoa học chất

lượng, cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh sẽ có được đội ngũ nhân lực trình độ cao, kinh nghiệm thực tiễn và có sự cống hiến lâu dài cho địa phương.

4.3.2.2. Xây dựng quy hoạch nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh một cách chi tiết theo chuỗi thời gian, đảm bảo cả quy hoạch ngắn hạn, trung hạn và dài hạn.

Việc quy hoạch NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh của mỗi địa phương đều phải căn cứ vào chiến lược phát triển kinh tế-xã hội của mình. Trong các mục tiêu chiến lược, lãnh đạo tỉnh phải xác định rõ các mục tiêu ngắn hạn, trung hạn và dài hạn theo nguyên tắc: các mục tiêu ngắn hạn phải phù hợp và hướng tới việc thực hiện mục tiêu dài hạn. Do đó, việc quy hoạch NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh để thực hiện chiến lược phát triển kinh tế của địa phương cần phải thực hiện trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn.

Việc quy hoạch NNL cần phải gắn liền chặt chẽ với công tác nghiên cứu, đánh giá thẩm tra tổng thể nhu cầu sử dụng nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. Việc đầu tiên cần phải làm là thực hiện xác định rõ chức năng, nhiệm vụ định danh của mỗi vị trí trong cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh. Cụ thể biên chế của từng cơ quan trên cơ sở vị trí, tầm quan trọng, chức năng, nhiệm vụ, khối lượng và độ phức tạp của công việc, cơ cấu, tiêu chuẩn chức danh. Sau khi làm rõ chức năng nhiệm vụ các phòng, ban, tổ chức cần lên các phương án tính toán khối lượng công việc của từng vị trí. Cụ thể cần xác định được rõ nhiệm vụ đặt ra cho mỗi cá nhân, đơn vị là gì, thời gian thực hiện nhiệm vụ được đề ra là bao lâu dựa theo tình hình thực tế qua đó lên kế hoạch tính toán số lượng nhân lực, trình độ chuyên môn tương ứng với khối lượng mà nhiệm vụ đặt ra.

4.3.2.3. Đổi mới công tác tuyển dụng công chức

Việc tuyển dụng công chức QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh phải thực sự xuất phát từ nhu cầu công việc. Để làm được điều này phải kết hợp đồng bộ cùng với các giải pháp khác như xây dựng được hệ thống danh mục vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức của cơ quan, từ đó có cơ sở để tuyển dụng đúng người, đúng việc, đúng số lượng, đảm bảo cơ cấu hợp lý.

Công tác tuyển dụng phải luôn đặt ở trạng thái “động”, có sự liên thông nhất định giữa NNL khu vực công với khu vực tư. Tiếp tục nghiên cứu quy định cho phép các cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh được ký hợp đồng lao động có thời hạn tối đa nhất định đối với một số vị trí việc làm để tuyển dụng được công chức đáp ứng ngay yêu cầu của hoạt động công vụ. Cơ chế hợp đồng lao động có thời hạn nhất định sẽ tạo ra khả năng linh hoạt hơn trong thay đổi nhân sự, đồng thời cũng buộc nhiều công chức đang làm việc phải làm việc tích cực hơn. Để công tác tuyển dụng mang tính “động” và “mở” đòi hỏi làm tốt công tác kết nối cung cầu, đưa ra dự báo, chiến lược dài hạn, ngắn hạn, và từng ngành nghề, từng lĩnh vực ở mỗi địa phương. Việc tuyển dụng mới cần gắn với việc cơ cấu lại tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế theo mục tiêu đổi mới về chất, thay thế những CBCC không đáp ứng được yêu cầu.

Một trong những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng tuyển dụng công chức và thi nâng ngạch công chức QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh, là ứng dụng công nghệ tin học vào thi tuyển công chức, các môn ngoại ngữ, tin học thay vì các bằng cấp chứng chỉ nên thay bằng những bài kiểm tra thực tế và cũng không cào bằng yêu cầu đối với các vị trí chức danh khác nhau. Hình thức thi này đảm bảo tối đa nguyên tắc cạnh tranh khách quan, công bằng, minh bạch, thực tài và có sự kiểm soát lẫn nhau, chống được tiêu cực trong thi cử, mọi công dân có đủ điều kiện, tiêu chuẩn đều có cơ hội để tham gia quá trình tuyển chọn. Vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu, thí điểm bổ sung thêm khâu phỏng vấn. Chúng ta biết rằng hoạt động công vụ của công chức trong cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh bao gồm cả các kỹ năng giao tiếp, ứng xử giữa công chức với công chức cùng và khác cấp, giữa công chức với nhân dân, tổ chức, doanh nghiệp. Đồng thời, cần đổi mới cách thức quản lý nhà nước theo hướng tạo điều kiện thuận lợi cho các ứng viên về thông tin tuyển dụng và quy trình tuyển dụng của các cơ quan HCNN cấp tỉnh, tuyển dụng cạnh tranh bình đẳng.

Các địa phương cần phải xây dựng được quy trình tuyển dụng NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh một cách khoa học, triển khai hoàn thiện ở các khâu: thông báo tuyển dụng; tổ chức thi tuyển; cách thức đánh giá, chấm điểm, phân loại. Các cơ quan có thể tuyển những sinh viên năm cuối hoặc mới ra trường vào vị trí thực tập viên. Nếu thực tập viên hoàn thành tốt có thể đề xuất tập huấn đào tạo và sử dụng lao động dưới dạng hợp đồng. Với các địa phương gần biên giới hoặc có đồng bào dân tộc thiểu số thì thay vì yêu cầu giỏi ngoại ngữ phổ biến có thể là giỏi ngôn ngữ của nước bên cạnh hoặc tiếng dân tộc.

4.3.2.4. Xác định nguồn tuyển dụng theo hướng mở rộng

Nguồn tuyển dụng đầu vào là yếu tố có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng của đội ngũ công chức quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. Tuyển dụng được người học đúng ngành, chuyên ngành sẽ làm cho việc bố trí, sử dụng công chức sẽ dễ dàng và hiệu quả hơn; việc đánh giá năng lực của công chức cũng sát với thực tế hơn. Nếu đội ngũ công chức được tuyển dụng hoặc được luân chuyển không sát với yêu cầu công việc sẽ là một bất lợi cho tổ chức vì phải tiến hành đào tạo, đào tạo lại mới có thể sử dụng được.

Về nội dung xác lập khung pháp lý đối với nguồn tuyển dụng, pháp luật hiện hành về CBCC đã quy định rõ: người đăng ký dự tuyển công chức phải có “quốc tịch Việt Nam”. Quy định này, mặc dù là rất cụ thể, làm cơ sở pháp lý cho các cơ quan nhà nước khi tuyển dụng công chức, tuy nhiên, nếu chỉ tuyển NNL trong phạm vi quốc gia thì không thể đáp ứng được mục đích tuyển người có tài năng thực sự, mà cần có sự tham gia của các ứng viên bên ngoài phạm vi quốc gia. Nước Mỹ vào cuối thế kỷ XIX, đầu thế kỷ XX vẫn còn kém về khoa học, công nghệ so với nhiều nước như Pháp, Anh, Đức. Nhưng với chính sách mở, không phân biệt quốc tịch trong việc tuyển dụng, nước Mỹ đã từng tuyển được nhiều nhà khoa học nổi tiếng trong các lĩnh vực như hoá học, hạt nhân, kinh tế v.v. từ nhiều quốc gia trên thế giới phục vụ cho sự nghiệp phát triển của Mỹ. Bên cạnh chúng ta là Trung Quốc đã rất thành công trong việc thu hút Hoa kiều tài năng về

phục vụ cho bộ máy QLNN về kinh tế của địa phương, và kinh nghiệm thành công của Hàn Quốc, Singapore trong việc thu hút NNL là người ngoại quốc vào bộ máy chính quyền thành phố. Như vậy, để tạo được nguồn tuyển dụng phong phú, có nhiều lựa chọn trong việc tuyển dụng người có tài, nhà nước cần điều chỉnh khung pháp lý về vấn đề công chức theo hướng cho phép các cơ quan được quyền lựa chọn nguồn tuyển dụng theo nguyên tắc cạnh tranh.

Từ thực tế chính sách tuyển dụng và sử dụng NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam, có thể nhận thấy, việc giới hạn nguồn tuyển dụng đã trở thành rào cản trong việc thực hiện mục tiêu PTNNL của địa phương. Với quy định không tiếp nhận người nước ngoài, Việt Nam đã mất đi một nguồn ứng viên lớn từ bên ngoài, bao gồm cả Việt kiều, trong khi đó kiều bào là một nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn đa dạng, được tiếp cận những nền giáo dục tiên tiến khác nhau trên thế giới. Để thu hút người nước ngoài, Việt kiều vào bộ máy HCNN trong giai đoạn hiện nay khi pháp luật của nhà nước không cho phép tuyển dụng chính thức vào biên chế công chức, các địa phương có thể thực hiện việc tuyển dụng theo cơ chế riêng, theo đó, có thể tuyển dụng vào những vị trí công việc không mang tính thường xuyên trong các cơ quan HCNN nhưng đòi hỏi phải có những chuyên gia, nhà quản lý giỏi trong khi nhân lực trong nước không đáp ứng được. Việc tuyển dụng này không nằm trong chỉ tiêu biên chế công chức nhà nước với các chế độ đãi ngộ riêng, khác với chế độ đãi ngộ đối với công chức hành chính.

Bên cạnh đó, chúng ta cũng cần thu hút những người giỏi ngoài Đảng vào tham gia công tác lãnh đạo, điều hành trong các cơ quan HCNN về kinh tế cấp tỉnh.

4.3.2.5. Thiết lập cơ chế tuyển dụng, đào thải

Cơ chế tuyển dụng, đào thải công chức QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh cần khoa học, chặt chẽ và nghiêm minh trên cơ sở những tiêu chuẩn cán bộ đã được xác lập. Tuyển dụng và đào thải là hai mặt của một vấn đề, phải gắn chặt với nhau. Tuyển dụng linh hoạt và đào thải cũng linh hoạt, phải coi đó là việc

bình thường, thường xuyên trong công tác cán bộ, tăng sự cạnh tranh. Tuy nhiên, việc tuyển dụng và đào thải cán bộ phải được tiến hành một cách công khai, minh bạch và dựa trên các tiêu chuẩn cũng như kết quả đánh giá khách quan.

4.3.3. Nhóm giải pháp về sử dụng, bổ nhiệm, luân chuyển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

4.3.3.1. Công tác bố trí, sử dụng nguồn nhân lực

Đây cũng là nội dung cơ bản và quan trọng của công tác quản lý và sử dụng công chức đồng thời góp phần nâng cao chất lượng>NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. Do vậy, để nâng cao hiệu quả của công tác bố trí, sử dụng cán bộ, cần chú trọng tập trung vào các nội dung sau:

- Gắn việc bố trí, sử dụng CBCC với yêu cầu của vị trí việc làm. Hoàn thiện tiêu chuẩn cho từng vị trí, chức danh trong cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh từ đó bố trí công việc cho phù hợp.
- Việc bố trí, sử dụng công chức luôn phải bảo đảm vì mục tiêu lâu dài, đem lại hiệu quả, đáp ứng yêu cầu của công tác chuyên môn, hoàn thành tốt nhiệm vụ của cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh đảm nhận. Trong bố trí, sử dụng tránh lãng phí cán bộ theo bộ nguyên tắc “việc nào người ấy”.
- Phải thực hiện bố trí, sử dụng CBCC đồng bộ với quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng để phát huy hiệu quả của sử dụng trong phát triển nhân lực, tạo ra đội ngũ nhân lực có cơ cấu phù hợp, chất lượng cao.
- Thường xuyên rà soát, đánh giá, phân loại sự phù hợp trong bố trí, sử dụng cán bộ, từ đó cơ cấu lại nhân lực, bảo đảm phù hợp chức năng, nhiệm vụ của cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh trong từng giai đoạn.
- Khi thực hiện sắp xếp, bố trí công chức phải căn cứ vào nhu cầu công tác của từng đơn vị và trình độ, năng lực của mỗi công chức.
- Thường xuyên rà soát sự phù hợp giữa trình độ, năng lực công tác của công chức với nhiệm vụ công tác được giao trên cơ sở mô tả vị trí việc làm để điều chỉnh kịp thời. Đối với công chức có 02 năm liền hoàn thành nhiệm vụ nhưng

còn hạn chế về năng lực công tác thì xem xét, điều chuyển công tác khác phù hợp. Trong thực tế có những công chức rất giỏi nhưng do sắp xếp vào vị trí công việc không đúng với năng lực, sở trường của họ, hoặc ở vị trí đó công chức không phát huy được khả năng, dẫn đến làm việc không hiệu quả.

4.3.3.2. Về công tác bổ nhiệm công chức lãnh đạo, quản lý

- Nghiên cứu việc xây dựng đề án về tuyển chọn công chức lãnh đạo cấp sở, cấp phòng, ban trong đó quy định rõ nguyên tắc tuyển chọn, điều kiện đối với công chức dự tuyển, đặc biệt xem xét yêu cầu công chức dự tuyển phải có chương trình hành động xây dựng và phát triển cơ quan, đơn vị tổ chức tuyển chọn công chức lãnh đạo, quản lý.

- Nghiên cứu chính sách để công chức trong nguồn quy hoạch được tập sự ở vị trí lãnh đạo, quản lý đối với các chức danh được quy hoạch qua đó có thể đánh giá được sự phù hợp và cũng tạo điều kiện cho công chức được thử thách trong thực tế công tác lãnh đạo, quản lý.

- Có cơ chế để phát hiện những CBCC có năng lực nổi trội, có khả năng phát triển ở những vị trí việc làm có yêu cầu cao hơn, đưa vào nguồn quy hoạch và có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí sử dụng phù hợp nhằm tạo nguồn công chức có chất lượng cao của cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh.

- Thực hiện đề bạt, bổ nhiệm phải đảm bảo tính khách quan, công bằng, dân chủ. Làm tốt vấn đề này sẽ là động lực nâng cao chất lượng NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh.

- Thực hiện chế độ tập sự, thực tập lãnh đạo, quản lý gắn với quy chế bổ nhiệm tại cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh.

- Thực hiện nghiêm túc, đầy đủ các bước trong quy trình bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm CBCC QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh; đảm bảo tính minh bạch, công khai, đúng nguyên tắc, đặc biệt là việc lấy phiếu tín nhiệm và đánh giá kết quả quá trình công tác.

- Chủ động bổ nhiệm công chức trong diện quy hoạch đã qua đào tạo, bồi dưỡng và được đánh giá đủ tiêu chuẩn; ưu tiên công chức trẻ có chuyên môn cao và có triển vọng tốt về năng lực.

- Các công chức được bổ nhiệm nếu sau 5 năm không được bổ nhiệm vị trí cao hơn nên được cho về làm công tác chuyên môn hoặc ra ngoài.

4.3.3.3. Nâng cao chất lượng công tác điều động, luân chuyển công chức

Có chế độ, chính sách thống nhất để khuyến khích, động viên, tạo điều kiện cho công chức luân chuyển yên tâm công tác, có quy chế bố trí và đánh giá công chức sau luân chuyển. Để làm được giải pháp này cần 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 việc triển khai. Trước mắt thực hiện thí điểm bằng cách triển khai luân chuyển trong nội bộ các đơn vị thuộc cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh.

4.3.4. Nhóm giải pháp về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

4.3.4.1. Hoàn thiện công tác đánh giá nhu cầu đào tạo, phát triển

Để đảm bảo đào tạo và phát triển đúng CBCC, cán bộ chuyên trách về nguồn nhân lực của cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh cần phối hợp với các trưởng bộ phận đánh giá đúng nhu cầu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho đơn vị. Đánh giá nhu cầu đào tạo, phát triển cần gắn với phân tích công việc và phân tích cá nhân CBCC. Cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh cần đánh giá nhu cầu đào tạo hàng năm và đánh giá một cách chủ động.

Có nhiều phương pháp đánh giá nhu cầu đào tạo, phương pháp đánh giá nhu cầu đào tạo với 6 bước là một cách khá đơn giản, dễ áp dụng cho cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh: Chuẩn bị, Xác định khoảng cách về kết quả thực hiện công việc, Phát hiện nguyên nhân của khoảng cách, Đưa ra các phương án để giải quyết vấn đề, Xác định tầm quan trọng và thứ tự ưu tiên cho các nhu cầu đào tạo, Quyết định lựa chọn phương án tối ưu về nhu cầu đào tạo (Phụ lục 06).

4.3.4.2. Hoàn thiện công tác lập kế hoạch đào tạo, phát triển

Việc lập kế hoạch đào tạo và phát triển là rất cần thiết vì nó sẽ giúp cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh chủ động trong thực hiện và giám sát thực hiện kế hoạch đào tạo. Sau khi xác định thứ tự ưu tiên nhu cầu đào tạo và phát triển cần lập kế hoạch đào tạo và phát triển. Nên lập kế hoạch thành bảng gồm các cột cho các nội dung sau: số thứ tự; tên các chương trình đào tạo, phát triển cụ thể; đối tượng đào tạo/phát triển; số lượng học viên; thời gian dự kiến thực hiện; độ dài khóa học; phương pháp đào tạo và phát triển, kinh phí và trách nhiệm thực hiện. Sau bảng tóm tắt đó, nên có phần nêu rõ mục tiêu đào tạo, phát triển, chương trình đào tạo và phát triển và các nguồn lực khác cần có để kế hoạch đó được thực hiện (Phụ lục 07).

Lựa chọn hình thức đào tạo, phát triển: Khi lựa chọn hình thức đào tạo và phát triển cần căn cứ vào:

- Mục tiêu đào tạo, phát triển: Tùy theo mục tiêu đào tạo và phát triển chúng ta sẽ lựa chọn hình thức đào tạo và phát triển phù hợp.
- Đối tượng đào tạo, phát triển: Tùy theo trình độ, nhận thức của đối tượng đào tạo, phát triển để lựa chọn phương pháp đào tạo và phát triển cho phù hợp.
- Kinh phí: Nếu ngân sách dồi dào, cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh nên đầu tư phát triển nội dung đào tạo, mời các chuyên gia về giảng cho CBCC hay gửi cán bộ lãnh đạo, quản lý tham dự những khoá học có uy tín, chất lượng cao. Nếu ngân sách hạn chế thì cơ quan nên sử dụng hình thức đào tạo trong công việc, sử dụng những nguồn lực có sẵn để triển khai thực hiện.
- Giảng viên: Người tham gia giảng dạy hay kèm cặp/hướng dẫn có ảnh hưởng khá nhiều đến quyết định chọn hình thức đào tạo.

4.3.4.3. Hoàn thiện công tác tổ chức, thực hiện đào tạo và phát triển

Sau khi xây dựng được kế hoạch đào tạo và phát triển, việc tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo là rất quan trọng. Khi tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo cần linh hoạt trong việc sử dụng các hình thức cũng như phương pháp đào tạo, đảm bảo các điều kiện để hoạt động đào tạo được tiến hành.

Bộ phận phụ trách đào tạo cần phối hợp với các phòng ban chức năng để lựa chọn đúng đối tượng cần đào tạo, thông báo lịch học, sơ đồ địa điểm tập trung và tạo các điều kiện cần thiết để họ tham gia đào tạo có hiệu quả. Bộ phận này cần tìm kiếm các tổ chức, cá nhân cung cấp dịch vụ đào tạo để chọn đơn vị, giảng viên phù hợp nhất và ký kết hợp đồng.

4.3.4.4. Đánh giá hiệu quả đào tạo và phát triển

Đánh giá hiệu quả đào tạo, phát triển có 4 cấp độ: (1) Phản ứng: họ thích khoá học đến mức nào; (2) Học tập: họ học được gì từ khoá học; (3) Ứng dụng: họ áp dụng những điều đã học được vào công việc thế nào và (4) Hiệu quả: Khoản đầu tư vào đào tạo đem lại hiệu quả gì? Hiện nay, các cơ quan QLNN về kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh thường dừng ở mức độ 1, 2 trong công tác đánh giá hiệu quả đào tạo. Xem Phụ lục 08 về một số cách đánh giá hiệu quả ở mức độ 3. Để hoàn thiện công tác đánh giá hiệu quả đào tạo và phát triển, cơ quan HCNN cấp tỉnh nên sử dụng những công cụ sau trong đánh giá hiệu quả đào tạo và phát triển:

Phiếu đánh giá: Bản câu hỏi đánh giá yêu cầu học viên chấm điểm và cho ý kiến về chương trình học. Xem phụ lục 09 là một ví dụ về mẫu Phiếu đánh giá

Thảo luận nhóm: Tiến hành thảo luận nhóm với học viên ngay sau khoá học để trực tiếp nhận phản hồi của nhiều người cùng một lúc về khoá học.

Bài kiểm tra cuối khoá: Đây là cách để kiểm tra liệu người học có nắm bắt được những kiến thức như mong muốn hay không. Thông thường giảng viên sẽ là người tiến hành kiểm tra và cho ý kiến phản hồi.

4.3.5. Nhóm giải pháp về đánh giá, xếp loại nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

4.3.5.1. Thay đổi cách tiếp cận quản lý, quản trị hiện đại được sử dụng trong quản lý ở khu vực công. Cách tiếp cận quản lý hiện đại với mục đích đánh giá là để phát triển cá nhân và tổ chức. Kết quả đánh giá nhằm cung cấp thông tin cho

Tiếp thu chọn lọc cách tiếp cận quản lý, quản trị hiện đại được sử dụng trong quản lý ở khu vực công. Cách tiếp cận quản lý hiện đại với mục đích đánh giá là để phát triển cá nhân và tổ chức. Kết quả đánh giá nhằm cung cấp thông tin cho

việc lập kế hoạch, quy hoạch PTNNL, là đầu vào quan trọng cho công tác quản trị nhân sự, giúp bố trí, sử dụng cán bộ đúng chỗ, đúng lúc, đúng năng lực sở trường, giúp đào tạo, bồi dưỡng, giải quyết thôi việc, đề bạt theo quy hoạch, kế hoạch và giúp đãi ngộ, khen thưởng công chức hợp lý.

Mục đích của đánh giá công chức theo Luật CBCC năm 2008 còn bao gồm cả đề “kỷ luật” công chức (Điều 55) là chưa hợp lý, có sự mâu thuẫn ngay trong chính Luật. Kỷ luật công chức chỉ xảy ra khi công chức có dấu hiệu, hành vi vi phạm kỷ luật trong thi hành công vụ, vi phạm các quy định trong Luật CBCC và pháp luật liên quan khi đó mới thành lập hội đồng kỷ luật để xem xét dấu hiệu, hành vi đó có vi phạm hay không và đánh giá mức độ vi phạm kỷ luật của công chức để áp dụng các hình thức kỷ luật theo quy định với mức nặng nhất là buộc thôi việc. Còn “giải quyết thôi việc” áp dụng trong đánh giá hàng năm của công chức, khi công chức có 2 năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ. Ở đây, hoàn toàn có sự khác nhau về tính chất, điều kiện, bối cảnh giữa hai khái niệm “buộc thôi việc” và khái niệm “giải quyết thôi việc” đối với công chức. Do vậy, cần sửa đổi mục đích đánh giá công chức, không nên quy định “kỷ luật” là một nội dung của mục đích đánh giá công chức tại Điều 55 của Luật CBCC.

Cần có quy định cụ thể, công bằng, khách quan và sự tách bạch rõ ràng giữa trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị với kết quả đánh giá của từng công chức, tách bạch giữa kết quả đánh giá cá nhân công chức với kết quả thành tích của tập thể cơ quan để tránh tình trạng vì thành tích tập thể, trách nhiệm người đứng đầu mà “dĩ hòa vi quý” với từng cá nhân công chức.

4.3.5.2. Xây dựng tiêu chuẩn đánh giá, quy trình và chu kỳ đánh giá.

Những nội dung này cần thể hiện rõ trong văn bản và phổ biến rộng rãi cho CBCC. Nên áp dụng các phương pháp đánh giá khác nhau: cho điểm theo thang đo, phương pháp ghi chép các sự kiện quan trọng, phương pháp so sánh cặp và quản lý bằng mục tiêu. Bản mô tả công việc, vị trí việc làm là cơ sở quan trọng trong tuyển dụng, phân công và đánh giá kết quả công việc của CBCC.

Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức, trong đó chú trọng đến việc đánh giá công chức phải căn cứ vào kết quả, hiệu quả công tác của CBCC; thẩm quyền đánh giá CBCC thuộc về trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị sử dụng công chức. Chú trọng thành tích, công trạng, kết quả công tác của công chức, coi đó là thước đo chính để đánh giá CBCC. Sửa đổi, bổ sung và ban hành mới quy trình đánh giá công chức, đảm bảo dân chủ, công bằng, công khai, chính xác và trách nhiệm.

Việc xây dựng và hoàn thiện bộ tiêu chí đánh giá, phân loại CBCC cần gắn với từng vị trí việc làm. Danh mục hệ thống vị trí việc làm với những mô tả chi tiết công việc, chức trách, nhiệm vụ của từng vị trí việc làm là nền móng quan trọng trong mọi quy trình quản lý, từ đó có cơ sở cho việc đánh giá công chức cũng như tuyển dụng, xác định số lượng biên chế

Kết quả đánh giá công việc phải được sử dụng không chỉ trong trả lương, xét thi đua khen thưởng, bố trí cán bộ mà còn cần được sử dụng để đánh giá nhu cầu đào tạo, phát triển và bổ nhiệm. Qua đánh giá cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh sẽ phát hiện những tiềm năng để bồi dưỡng thành những cán bộ quản lý. Để công tác đánh giá thực sự có hiệu quả, lãnh đạo đơn vị cần đảm bảo sự đánh giá kết quả công việc của mình với các thành viên là công bằng, minh bạch.

4.3.5.3. Sử dụng kết hợp nhiều phương pháp đánh giá.

Đánh giá con người là công việc rất phức tạp và rất khó. Cho nên, trong quá trình hoạch định chính sách, các tổ chức nói chung, các cơ quan HCNN cấp tỉnh nói riêng cần xác định kết hợp nhiều phương pháp đánh giá: cả đánh giá bên trong và bên ngoài, để từ đó có được những thông tin đa chiều về quá trình làm việc của các cá nhân trong cơ quan, làm cơ sở để xác định năng lực làm việc và khả năng thích ứng.

- *Phương pháp đánh giá bên trong:* Các nhà quản lý sử dụng phương pháp này để thực hiện việc đánh giá NNL trong nội bộ cơ quan.

- *Phương pháp đánh giá bên ngoài:* Các nhà quản lý sử dụng phương pháp này để thực hiện việc đánh giá NNL có sự tham gia của các tổ chức, cá nhân bên ngoài, thường là các đối tượng phục vụ của cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh, tức là thăm dò ý kiến đánh giá của các cá nhân, tổ chức bên ngoài.

Trên thực tế, nhiều quốc gia, nhiều địa phương cũng như nhiều tổ chức có quy mô lớn trên thế giới đã và đang thực hiện kết hợp cả hai phương pháp đánh giá bên trong và đánh giá bên ngoài đối với nguồn nhân lực.

Đưa hoạt động sát hạch, kiểm tra công chức định kỳ vào thành một bộ phận cấu thành quan trọng trong kết quả đánh giá công chức nhằm đánh giá mức độ phát triển về năng lực chuyên môn nghiệp vụ của công chức, mức độ cập nhật, nắm chắc các quy định mới trong hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ của công chức. Ứng dụng công nghệ tin học vào sát hạch, trắc nghiệm, đảm bảo sự kiểm soát lẫn nhau, khách quan, minh bạch trong quá trình sát hạch. Đồng thời ban hành hệ thống các văn bản hướng dẫn về vấn đề giải quyết thôi việc đối với công chức trong trường hợp không đạt.

Bên cạnh đó, cần kết hợp các phương pháp đánh giá hiện đại vào đánh giá công chức trong cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh với việc đề cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị trong việc đánh giá công chức đảm bảo việc đánh giá vừa khách quan, toàn diện, minh bạch mà vẫn giữ được vai trò của người đứng đầu trong kết luận đánh giá.

Cuối cùng, cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh cần cung cấp thông tin phản hồi cho người được đánh giá, kết quả đánh giá cần lưu hồ sơ đầy đủ và các kết quả đánh giá cần được phân tích, sử dụng làm cơ sở để lựa chọn, sàng lọc, luân chuyển, quy hoạch, định hướng phát triển nguồn nhân lực.

4.3.6. Nhóm giải pháp về tạo động lực nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

4.3.6.1. Hoàn thiện chính sách tiền lương.

- Chính sách tiền lương đối với công chức phải tương xứng với giá trị sức lao động bỏ ra và phải bảo đảm được ba phương diện: duy trì cuộc sống của bản thân, một phần tích lũy cho gia đình và một phần để đề phòng rủi ro có thể xảy ra. Chế độ lương cần đảm bảo cạnh tranh được với khối doanh nghiệp trên địa bàn, bản chất tiền lương công chức là cùng với sự phát triển của nền kinh tế thị trường, tiền lương phải tiệm cận với giá trị sức lao động thị trường, cần phải hướng tới sự công bằng, thực chất nhưng không cào bằng. Cần phải xây dựng tiền lương tối thiểu của công chức quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ngang bằng với sức lao động; và có thể tham khảo mức lương của lao động trong khu vực sản xuất kinh doanh, khu vực hành chính sự nghiệp để làm tham chiếu. Mặt khác, việc trả lương phải theo kết quả công việc chứ không chỉ theo vị trí và chức danh của công việc nhằm tạo động lực phấn đấu và gây dựng lòng đam mê với công việc chuyên môn mà công chức đang đảm nhiệm và tiền lương phải thực sự là thu nhập chính. Cần thực hiện quyết liệt Nghị quyết số 27-NQ/TW của Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khoá XII về cải cách chính sách tiền lương, với một số việc rất quan trọng cần làm ngay để triển khai Nghị quyết 27: (1) Muốn trả lương theo vị trí việc làm, chức vụ, chức danh cần xây dựng, phê duyệt đề án vị trí việc làm theo nguyên tắc phải tinh giản biên chế. (2) Phải tăng cường sắp xếp lại bộ máy theo Nghị quyết 18-NQ/TW của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khoá XII về một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. (3) Chuẩn bị nguồn lực để cải cách tiền lương, cùng với khoản tiết kiệm được từ sắp xếp bộ máy, tinh giản biên chế chúng ta cần có một nguồn lực đủ đến năm 2021 điều chỉnh lương. (4) Phải đổi mới hơn nữa về tư duy trong cải cách chính sách tiền lương, chi tiền lương cho CBCC chính là chi cho đầu tư phát triển; đảm bảo cho tiền lương thực sự là động lực quan trọng thúc đẩy CBCC nâng cao năng lực để thực thi công vụ có hiệu quả hơn, giảm thiểu tham nhũng.

Quá trình thực hiện cải cách chính sách tiền lương đòi hỏi có sự cải cách đồng bộ với nhiều chính sách khác có tác động liên quan trực tiếp đến tiền lương như: Cải cách hành chính, cải cách tài chính công; cải cách chính sách BHXH và chính sách trợ giúp xã hội; bối cảnh thực tiễn ở Việt Nam hiện nay.

4.3.6.2. Đổi mới công tác thi đua, khen thưởng, môi trường làm việc

Công chức mong muốn có được cơ hội công bằng ở mọi vị trí trong cơ quan, đơn vị. Vì vậy, cách thức đánh giá và trả lương phải lấy hiệu quả công việc làm thước đo. Bên cạnh đó, một môi trường làm việc năng động, sáng tạo sẽ khuyến khích mọi công chức dù ở vị trí nhân viên hay lãnh đạo đều bình đẳng và cạnh tranh công bằng. Các chính sách về khen thưởng CBCC đạt thành tích xuất sắc, cung cấp các chương trình bảo hiểm y tế toàn diện, đào tạo, bồi dưỡng, chế độ nghỉ dưỡng bổ sung, xây dựng môi trường văn hóa công sở lành mạnh... nhằm giúp CBCC cân bằng giữa công việc và cuộc sống gia đình. Trong cơ chế đãi ngộ theo hiệu quả làm việc, tức là dựa trên kết quả đánh giá việc thực hiện các chỉ tiêu đánh giá hiệu quả làm việc. Tuy nhiên, không nên lệ thuộc quá nhiều vào cách làm này bởi vì các chỉ tiêu đó chỉ phản ánh phạm vi hẹp trong công việc của từng vị trí và do một số chỉ tiêu có trọng số cao hơn nên nhân viên có khuynh hướng chỉ tập trung vào những chỉ tiêu đó.

4.3.6.3. Thiết lập chế độ đãi ngộ theo hướng mũi nhọn

Tập trung vào các đối tượng chuyên gia, nhà quản lý giỏi, tạo ra sự khác biệt trong việc đãi ngộ so với các đối tượng khác. Đồng thời, thực hiện việc khen thưởng, tôn vinh tài năng đảm bảo sự bình đẳng, công bằng nhằm khuyến khích nỗ lực phấn đấu của nhiều cá nhân tài năng đến với địa phương. Đãi ngộ nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh cần phải đủ 3 yếu tố: (1) *Công bằng* nhưng không cào bằng. (2) *Hợp lý*: Nghĩa là phải thể hiện được năng lực, thành tích và tiềm năng của người thực thi công vụ. (3) *Cạnh tranh*: CBCC phải thấy được sự chênh lệch giữa năng lực và mức đãi ngộ mới có động cơ phấn đấu.

4.3.6.4. Khơi dậy niềm tin và cảm hứng cho cán bộ, công chức

Niềm tin và cảm hứng của đồng nghiệp khiến CBCC cảm thấy có được khát vọng dân tộc, được yểm trợ, đồng hành để cùng nhau thực hiện những công việc tốt đẹp, ý nghĩa. Muốn vậy, chúng ta thay vì đi ngay vào quy trình thì cần phải bắt đầu từ khâu thiết kế chiến lược, không phải bằng sửa đổi chấp vá một vài quy định trong công tác PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. Ví dụ: Trong tuyển dụng và đánh giá cán bộ, thay vì yêu cầu chứng chỉ ngoại ngữ, cơ quan quản lý CBCC có thể tải ngay một bài báo, bài nghiên cứu trên internet hay một video trên youtube và yêu cầu đọc dịch hay nghe, và trình bày lại... cho hội đồng. Hoặc trong đầu tư công, nếu cán bộ đóng góp xuất sắc trước sự giám sát của người dân về chất lượng và tiến độ của công trình thì họ xứng đáng được thưởng 1-5% giá trị dự án bằng các quy định minh bạch. Hiện nay, nhiều dự án cũng phải chi trả giá trị này, thậm chí nhiều hơn, nhưng đi trong bóng tối, để vào túi người có quyền chức thay vì người làm thực tế.

4.3.7. Nhóm giải pháp về phân nhóm trong phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

4.3.7.1. Phân nhóm theo địa phương

Qua kết quả khảo sát về chất lượng điều hành kinh tế và xây dựng môi trường kinh doanh; công tác điều hành, thực thi chính sách, cung ứng dịch vụ công; cải cách hành chính thông qua các bộ chỉ số PCI, PAPI và PAR gián tiếp cho thấy có sự phân nhóm khá rõ ràng giữa các địa phương trong cả nước về công tác PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. Chẳng hạn, các tỉnh miền núi phía Bắc và khu vực miền Trung, Tây nguyên như: Cao Bằng, Lai Châu, Đắk Nông, Sơn La, Bắc Cạn, Quảng Bình, Quảng Trị, Hà Giang, Cà Mau, Hòa Bình ... và đặc biệt là các tỉnh như Hưng Yên, Hải Dương với nhiều lợi thế nhưng nhiều năm đứng nhóm cuối bảng. Từ đây, chúng ta có thể thấy rằng việc phân loại các địa phương có chỉ số PCI, PAPI và PAR thành nhóm 5 địa phương có chỉ số cao nhất và nhóm ngoài top 5 là cần thiết. Trên cơ sở đó các địa

phương nào có chất lượng điều hành kinh tế và xây dựng môi trường kinh doanh; công tác điều hành, thực thi chính sách, cung ứng dịch vụ công; cải cách hành chính chưa cao có thể tham gia học tập từ các địa phương nằm trong nhóm 5 địa phương có chỉ số tốt nhất trong công tác PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. Đồng thời, xem xét điều động, luân chuyển lãnh đạo tỉnh từ địa phương có kết quả khảo sát về các chỉ số PCI, PAPI và PAR tốt sang các địa phương kém hơn để có điều kiện hỗ trợ trực tiếp các địa phương này trong công tác chỉ đạo, điều hành.

Hơn nữa, với các tỉnh có số lượng doanh nghiệp đang hoạt động nhiều như: Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Bình Dương, Hải Phòng, Đồng Nai, Đà Nẵng, Nghệ An, Thanh Hóa, Khánh Hòa, Bắc Ninh, Bà Rịa – Vũng Tàu, Long An, Quảng Ninh, Hải Dương, Cần Thơ cần có đội ngũ CBCC quản lý kinh tế không chỉ mạnh về chất lượng mà cả số lượng để đảm bảo hỗ trợ tốt nhất cho các doanh nghiệp trên địa bàn phát triển tốt nhất.

Bên cạnh đó, cần xem xét các địa phương yếu ở mảng nào thì cần bổ sung và tập trung PTNNL ở mảng đó ví dụ về chất lượng điều hành kinh tế hay công tác cung ứng dịch vụ công Theo kết quả từ phân thực trạng cho thấy, các tỉnh thuộc khu vực Tây Bắc chưa đáp ứng được nhu cầu của người dân về cơ hội tham gia vào quá trình ra quyết định ở địa phương, người dân cũng trông đợi các cấp chính quyền tăng cường công khai, minh bạch; tiếp tục chống tham nhũng trong khu vực công; tập trung quản lý môi trường; đồng thời triển khai mạnh mẽ quản trị điện tử để người dân có thể tương tác trực tuyến với chính quyền khi cần thông tin chính sách hoặc sử dụng dịch vụ công điện tử. Như vậy, giải pháp đưa ra cho công tác PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở các địa phương này cần đáp ứng được những trông đợi của nhân dân.

4.3.7.2. Phân nhóm theo tính chất công việc và xây dựng khung năng lực

Đối với các vị trí khác nhau cần có các giải pháp PTNNL khác nhau từ cán bộ quản lý, công chức chuyên môn đến nhân viên giúp việc. Ứng với các vị trí

cần xây dựng khung năng lực riêng cho vị trí đó, nếu CBCC đáp ứng được các tiêu chuẩn theo khung năng lực đề ra thì tuyển dụng, bố trí công việc, trường hợp chưa đạt cần bổ sung, đào tạo, bồi dưỡng. Với cán bộ lãnh đạo, quản lý thì ngoài các năng lực chung cần xem xét năng lực quản lý có đảm bảo. Cũng có nhiều trường hợp CBCC đáp ứng theo khung năng lực nhưng hiệu quả công việc (KPI) không đạt, điều đó gợi ý các cơ quan HCNN cấp tỉnh cần tìm nguyên nhân của khoảng trống này để điều chỉnh. Chúng ta cũng cần xem các vị trí nhạy cảm dễ tham nhũng cần có quy chế quản lý, giám sát chặt chẽ để tránh những hệ quả đáng tiếc. Một gợi ý về khung năng lực cho NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh có thể tham khảo như sau: (1) Tiêu chuẩn chung: Phẩm chất đạo đức, phẩm chất chính trị; sức khỏe; độ tuổi; lý luận chính trị; học vấn; ngoại ngữ; tin học; kinh nghiệm; (2) Năng lực chuyên môn; (3) Năng lực am hiểu địa phương; (4) Năng lực quản lý bản thân; (5) Năng lực tổ chức quản lý ...

4.3.8. Nhóm giải pháp về tiêu chí bền vững trong phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

Để công tác phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh tại Việt Nam bền vững: (1) Cần tính toán và cơ cấu lại đội ngũ CBCC quản lý kinh tế tại các địa phương và tại các sở, ban, ngành phù hợp với nhu cầu phát triển của từng đơn vị, tránh hiện tượng cào bằng với chỉ tiêu biên chế như nhau. (2) Có chính sách cụ thể gắn với hành động để nâng cao tỷ lệ nữ và cán bộ dân tộc thiểu số tham gia trong công tác QLNN về kinh tế trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh. (3) Tăng cường lực lượng trẻ, có tâm có tầm giữ vị trí lãnh đạo trong cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh tránh hiện tượng “già hóa lãnh đạo”, tình giản cán bộ lãnh đạo, quản lý kém cả về phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn, sức khỏe và những CBCC thụ động, không làm được việc. (4) Cần có góc nhìn toàn diện về sự phân bổ CBCC quản lý kinh tế ở các tỉnh tránh hiện tượng chỉ tập trung cán bộ QLKT giỏi ở các tỉnh/thành lớn.

4.4. Một số kiến nghị với cơ quan quản lý nhà nước

- Hoàn thiện hệ thống chính sách PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh cho tất cả các khâu: Phát hiện, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, luân chuyển, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật, tiền lương
- Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền trong công tác quản lý CBCC thực hiện chức năng quản lý nhà nước về kinh tế.
- Sớm thông qua Nghị định hướng dẫn sáp nhập sở, ngành đã được trình Chính phủ theo tinh thần Nghị quyết số 18 Trung ương 6 và thực hiện mạnh mẽ việc sát nhập một số cơ quan QLNN cấp tỉnh cũng như cơ quan Đảng ở địa phương có chức năng, nhiệm vụ gần nhau nhằm giảm đầu mối và số lượng.
- Nghiên cứu, xây dựng và thực hiện thí điểm một số đề án như: Chiến lược quốc gia về nhân tài và Chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.
- Với cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh/thành phố cần quán triệt, cụ thể hóa các quy định của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về công tác phát triển NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ HƯỚNG NGHIÊN CỨU

1. Kết luận

Các cơ quan QLNN về kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh đóng vai trò rất quan trọng trong việc phát triển KTXH Việt Nam. Phát triển nguồn nhân lực QLKT là một giải pháp quan trọng giúp cơ quan HCNN cấp tỉnh thực hiện được các mục tiêu phát triển và vượt qua những thách thức của hội nhập kinh tế.

Luận án đã hệ thống hóa và phát triển những lý luận về PTNNL nói chung và đã đưa ra một mô hình tổng quát về nội dung, phương pháp và cách tiếp cận về phát triển nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. Trên cơ sở đó, luận án đã thu thập thông tin, tìm hiểu và phân tích thực trạng PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam, chỉ ra những mặt còn tồn tại trong công tác này: Mức lương của công chức không đủ sống; còn tiêu cực trong tuyển dụng, bổ nhiệm; công tác quản lý đào tạo, phát triển nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh còn nhiều bất cập. Việc đánh giá hiệu quả đào tạo phần lớn các cơ quan HCNN cấp tỉnh không làm hoặc chưa làm một cách bài bản. Mặt khác, công tác đánh giá kết quả thực hiện công việc, tạo động lực làm việc, hoạt động có ảnh hưởng quan trọng đến PTNNL, cũng chưa được thực hiện tốt. Nhiều cơ quan QLNN về kinh tế cấp tỉnh thực hiện đánh giá kết quả thực hiện công việc chỉ nhằm mục xếp loại công chức và mang tính hình thức mà chưa gắn với mục tiêu đào tạo và PTNNL.

Trên cơ sở những phân tích và đánh giá nêu trên cùng với các kinh nghiệm quốc tế, luận án đã đề xuất một số quan điểm, các nhóm giải pháp cũng như khuyến nghị nhằm PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam. Các nhóm giải pháp chủ yếu gồm: Nhóm giải pháp về hoàn thiện tiêu chuẩn hóa, cơ chế, chính sách đối với nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam; Nhóm giải pháp về đổi mới xây dựng quy hoạch, tuyển dụng nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam; Nhóm giải pháp về sử dụng, bổ nhiệm nguồn nhân

lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam; Nhóm giải pháp về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam; Nhóm giải pháp về đánh giá, xếp loại nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam; Nhóm giải pháp về chính sách đãi ngộ nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam; Nhóm giải pháp về phân nhóm trong phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam; Nhóm giải pháp về tiêu chí bền vững trong phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam. Ngoài ra, để các giải pháp PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam đến năm 2025 có hiệu lực, hiệu quả cao và triển khai tốt trong thực tế, luận án cũng đưa ra kiến nghị cho các cơ quan Trung ương và địa phương trong việc thúc đẩy công tác PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam.

2. Hạn chế

Luận án mới tập trung nghiên cứu PTNNL quản lý kinh tế ở 8 sở, mà chưa đánh giá toàn diện các sở có chức năng QLNN về kinh tế, các yếu tố ảnh hưởng đến PTNNL quản lý kinh tế chưa được lượng hóa, bối cảnh mới về cách mạng công nghiệp 4.0 chưa được nghiên cứu sâu sắc.

3. Kiến nghị hướng nghiên cứu tiếp theo

Trong thời gian tới tác giả tiếp tục nghiên cứu, đưa ra những giải pháp toàn diện hơn cho từng khu vực, theo từng địa phương, từng ngành, lĩnh vực cụ thể trong bối cảnh mới.

Nội dung nghiên cứu PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam là một vấn đề rộng lớn, bao trùm; tác giả mới chỉ giới hạn một số nội dung cơ bản để nghiên cứu, do đó không tránh khỏi thiếu sót, rất mong nhận được sự đóng góp của các nhà khoa học và các độc giả quan tâm đến đề tài luận án để giúp tác giả tiếp tục hoàn thiện hơn nghiên cứu./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. Tài liệu tiếng Việt

1. Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *“Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI”*, NXB. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *“Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở”*, Kết luận số 64-KL/TW của Hội nghị lần thứ bảy Ban chấp hành Trung ương khóa XI.
3. Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2017), *“Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”*, Nghị quyết số 18-NQ/TW, Hội nghị Trung ương 6 khóa XII.
4. Bộ Chính trị (2010), *“Ban hành quy chế đánh giá CBCC”*, Quyết định số 286-QĐ/TW, ngày 08/02/2010.
5. Lý Bằng, Viên Hạ Huy (2002), *“Tinh hoa quản lý”*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội.
6. Bộ Chính trị (2014), *“Về việc ban hành Quy định của Bộ Chính trị về quản lý biên chế thống nhất của hệ thống chính trị”*, Quyết định số 253-QĐ/TW, ngày 21-7-2014.
7. Bộ Chính trị (2015), *“Về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ CBCC, viên chức”*, Nghị quyết số 39-NQ/TW, ngày 17-4-2015.
8. Bộ Nội vụ, (2013), *“Hướng dẫn thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 4 năm 2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức”*, Thông tư số 05/2013/TT-BNV.
9. Chính phủ (2004), *“Tiếp tục đẩy mạnh phân cấp quản lý nhà nước giữa Chính phủ và chính quyền tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương”*, Nghị quyết số 08/2004/NQ-CP ngày 30/06/2004.
10. Chính phủ (2008), *“Quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương”*, Nghị định số 13/2008/NĐ-CP ngày 04/02/2008.
11. Chính phủ (2011), *“Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020”*, Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/4/2011.

12. Chính phủ (2012), *“Ban hành Chương trình hành động của Chính phủ triển khai thực hiện Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 – 2020”*, Nghị quyết số 10/NQ-CP, ngày 24/4/2012.
13. Chính phủ (2013), *“Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang”*, Nghị định 17/2013/NĐ-CP, ngày 19/02/2013.
14. Chính phủ (2014), *“Quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương”*, Nghị định 24/2014/NĐ-CP ngày 4/4/2014.
15. Chính phủ (2015), *“Đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức”*, Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015.
16. Triệu Văn Cường (2017), *“Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế”*, Tạp chí Quản lý nhà nước, số 252, 1/2017.
17. Nguyễn Kim Diễm (2008) *“Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước tỉnh Hải Dương”*, Luận án Tiến sĩ, Đại học Kinh tế Quốc dân.
18. Vương Huy Diệu (2010), *“Chiến lược quốc gia nhân tài biển đổi thế giới”*, Nxb Nhân dân, Hà Nội.
19. Trần Kim Dung (1998), *“Quản trị nguồn nhân lực”*, NXB. Giáo dục, Hà Nội.
20. Trần Thọ Đạt, Đỗ Tuyết Nhung (2011), *“Tác động của vốn con người đối với tăng trưởng kinh tế các tỉnh thành phố Việt Nam”*, NXB. Đại học KTQD, Hà Nội.
21. Trần Văn Đầu (2001), *“Một số biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giám đốc DN Nhà nước- khảo sát nghiên cứu ở Nam Định”*, Luận án Tiến sĩ, Trường đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
22. Nguyễn Vân Diễm, Nguyễn Ngọc Quân (2004), *“Giáo trình quản trị nhân lực”*, Nhà xuất bản Lao động – Xã hội.
23. Nguyễn Văn Đông (2015), *“Đội ngũ cán bộ chủ chốt về kinh tế cấp tỉnh ở Hoà Bình thời kỳ hội nhập quốc tế”*, LATS Học viện Chính trị Quốc gia.

24. Phạm Minh Hạc (2001) *“Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa”*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
25. Tạ Ngọc Hải (2008), *“Một số nội dung về nguồn nhân lực và phương pháp đánh giá nguồn nhân lực”*, Tạp chí Tổ chức nhà nước, (1+2), tr.65-69.
26. Đỗ Phú Hải (2009), *“Một số giải pháp về thu hút và giữ người tài trong bộ máy Nhà nước”*, Tạp chí Tổ chức Nhà nước, (10).
27. Trần Sơn Hải (2011), *“Phát triển nguồn nhân lực ngành du lịch khu vực duyên hải Nam Trung Bộ và Tây Nguyên”*, LATTS, Học viện Hành Chính Quốc gia.
28. Võ Xuân Hoài (2015), *“Giải pháp thu hút và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao trong bộ máy nhà nước”*, Tạp chí Kinh tế và Dự báo.
29. Võ Xuân Hoài (2017), *“Xây dựng khung lý thuyết về PTNNL trong khu vực công ở Việt Nam”*, Hội thảo khoa học Quốc gia, NXB Lao động.
30. Võ Xuân Hoài (2019), *“Phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam”*, Tạp chí Kinh tế và Dự báo.
31. Võ Xuân Hoài (2019), *“Phát triển nguồn nhân lực trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam”*, Tạp chí Kinh tế và Dự báo.
32. Võ Xuân Hoài (2019), *“Xây dựng khung lý thuyết về PTNNL trong cơ quan hành chính cấp tỉnh ở Việt Nam”*, Tạp chí Kinh tế và Dự báo.
33. Đặng Xuân Hoan (2019), *“Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới”*, Tạp chí Cộng sản.
34. Trần Minh Hoàng (2016), *“Phát triển năng lực lãnh đạo của nhân sự quản lý khu vực hành chính công tỉnh Hà Giang”*, LATTS, Trường ĐHKHT, Đại học QGHN.
35. Phạm Trương Hoàng và Ngô Đức Anh (2010): *“Nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực đối với các doanh nghiệp công nghiệp Việt Nam”*, Diễn đàn Phát triển Việt Nam.
36. Bùi Đức Hưng (2017), *“Xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ xây dựng”*, LATTS Quản lý kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
37. Nguyễn Hữu Lam (2004), *“Mô hình năng lực trong giáo dục, đào tạo, và phát triển nguồn nhân lực”*, Tạp chí phát triển kinh tế, Số 161; 3/2004.

38. 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, trường đại học Kinh tế Quốc dân Hà Nội.
39. Mạc Tuấn Linh (2003), *“Chính sách phát triển nguồn nhân lực của một số nước”*, Tạp chí thông tin thị trường lao động, Tháng 1/2003, Hà Nội.
40. Nguyễn Khánh Ly (2012), *“Xây dựng đội ngũ lãnh đạo, quản lý trong điều kiện kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay”*, Tạp chí xây dựng Đảng.
41. Nguyễn Bá Ngọc (2009), *“Quản trị nhân lực”*, NXB Lao động – Xã hội.
42. Bùi Văn Nhơn (2006), *“Phát triển và quản lý nguồn nhân lực xã hội”*, NXB Tư pháp, Hà Nội.
43. Trần Văn Ngợi (2015), *“Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính Nhà nước Việt Nam”*, LATS, Học viện Hành chính Quốc gia.
44. Lê Du Phong và Nguyễn Thành Độ (1999), *“Chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong điều kiện hội nhập với khu vực và thế giới”*, Nxb Chính trị Quốc gia.
45. Lê Du Phong, Hoàng Văn Hòa (1996), *“Đào tạo cán bộ quản lý kinh tế vĩ mô ở Việt Nam - Thực trạng và giải pháp”*, Nxb Chính trị quốc gia.
46. Thang Văn Phúc và Nguyễn Minh Phương (2005), *“Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức”*, Báo cáo khoa học cấp bộ.
47. Nguyễn Thị Mai Phương (2015), *“Phát triển nhân lực tại Tập đoàn công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam”*, LATS, Học viện CTQG Hồ Chí Minh.
48. Lê Quân, Tạ Huy Hùng, Mai Hoàng Anh (2015), *“Nghiên cứu ứng dụng khung năng lực vào phát triển nhân lực lãnh đạo, quản lý khu vực hành chính công vùng Tây Bắc”*, Tạp chí nghiên cứu Chính sách và Quản lý, Hà Nội.
49. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2008), *“Luật Cán bộ, công chức”*.
50. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2013), *“Hiến pháp 2013 của Nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam”*.
51. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2013), *“Luật Tổ chức chính quyền địa phương”*.
52. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2017), *“Về việc tiếp tục cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”*, Nghị quyết số 56/2017/QH14, ngày 24-11-2017.

53. Nguyễn Văn Sáu (2000), *“Xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế”*, Tạp chí Thông tin lý luận.
54. Đào Xuân Sâm (1994), *“Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế ở nước ta trong quá trình đổi mới cơ chế quản lý kinh tế”*, Báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu Đề tài khoa học cấp bộ.
55. Võ Xuân Tiến (2007), *“Xây dựng và phát triển nguồn nhân lực trong các cơ quan hành chính cấp quận (huyện), phường (xã) trên địa bàn thành phố Đà Nẵng”*, Luận án Tiến sĩ Đại học Đà Nẵng.
56. Hồ Bá Thâm (2003), *“Khoa học con người và phát triển nguồn nhân lực”*, NXB Tổng hợp, TP. HCM.
57. Nguyễn Thanh Thy (2012), *“Phát triển nguồn nhân lực hành chính cấp phường tại quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng”*, LATTS Đại học Đà Nẵng.
58. Đinh Văn Toàn (2005), *“Đánh giá nhu cầu đào tạo - một nội dung trọng tâm của công tác lập kế hoạch đào tạo ở đơn vị”*. Tạp chí điện lực, Hà Nội.
59. Nguyễn Thị Anh Trâm (2014), *“Phát triển nguồn cán bộ quản lý trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa của ngành sản xuất thức ăn chăn nuôi Việt Nam”*, Luận án Tiến sĩ, trường đại học Kinh tế Quốc dân Hà Nội.
60. Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sâm (2003), *“Luận chứng khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”*, NXB Chính trị Quốc gia.
61. Ngô Sỹ Trung (2014), *“Chính sách nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính Nhà nước cấp tỉnh của Thành phố Đà Nẵng”*, Luận án Tiến sĩ, trường đại học Kinh tế Quốc dân Hà Nội.
62. Trường Đại học Kinh tế quốc dân (2010), *“Giáo trình Quản trị nhân lực”*, NXB. Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
63. Bùi Anh Tuấn (2013), *“Đổi mới quản lý nguồn nhân lực trong các cơ quan hành chính Nhà nước ở Việt Nam”*, LATTS Đại học Đà Nẵng.
64. Vũ Anh Tuấn (2002), *“Các cơ sở khoa học cho việc PTNNL trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2010”*, Đề tài cấp Bộ.

65. Đào Quang Vinh (2006), *“Phát triển nguồn nhân lực cho CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn”*, Luận án tiến sĩ, Đại học Kinh tế quốc dân.
66. Viện Kinh tế thế giới, (2003), *“Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo: Kinh nghiệm đông Á”*, Nhà xuất bản khoa học xã hội.
67. Vy Văn Vũ (2004), *“Vấn đề quy hoạch, đào tạo và sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước về kinh tế của Tỉnh Đồng Nai”*, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

II. Tài liệu tiếng Anh

68. Adam Smith (1776), *“An Inquiry into the Nature And Causes of the Wealth of Nations”*, London.
69. Alfred Marshall (1920), *“Principles of Economics”*, London: Macmillan and Co., Ltd.
70. Azmi, I. A. G. (2010), *“Competency-based human resource practices in Malaysian public sector organizations”*, African Journal of Business Management, 4(2), 235-241.
71. Beer et al (1984), *“Managing Human Assets”*, The Free Press, New York.
72. Brim-Donohoe, L., (1981) *“A Case for Human Resource Development”*, Public Personnel Management, 10(4), p.365.
73. David Osborne & Ted Gaebler (1992), *“Reinventing Government - How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector”*, Addison-Wesley Publishing Company, University of Michigan.
74. David Rae (2000), *“Understanding entrepreneurial leaning: a question of how?”*, International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research.
75. D. J. Kelly (2006), *“Human Resource Development: For Enterprise and Human Development”*.
76. Fayol (1916) *“Industrial and General Administration”*.
77. Hans-Jürgen Bruns (2014) *“HRD in local government: how and why does HR strategy matter in organizational change and development?”*, Business Research, Springer International Publishing.

78. Hassan, S, Wright, B, & Yukl, G (2014), *“Does Ethical Leadership Matter in Government Effects on Organizational Commitment, Absenteeism, and Willingness to Report Ethical Problems”*.
79. Hatcher, T. (2003), *“Worldviews that enhance and inhibit HRD’s social responsibility”*, in: M. Lee (ed.) *HRD in a Complex World* (London: Routledge).
80. Horton, S., Hondeghem, A., & Farnham, D. (2002), *“Competency management in the public sector: European variations on a theme”* (Vol. 19): IOS Press.
81. ILO (1990), *“Các cuộc điều tra dân số hoạt động kinh tế, việc làm, thất nghiệp và thiếu việc làm - Cẩm nang hướng dẫn của ILO, các khái niệm và phương pháp”*, Geneva.
82. Jang Ho Kim (2005), *“Khung mẫu mới về phát triển nguồn nhân lực: các sáng kiến của chính phủ để phát triển kinh tế để hội nhập xã hội tại Hàn Quốc”*, NXB KRIVET Seoul, 135949, Hàn Quốc.
83. Jerry W. Gilley (2003), *“Strategically Integrated HRD: Partnering To Maximize Organizational Performance”*.
84. Jerry W. Gilley et Al (2002), *“Principles of Human Resource Development”*, Cambridge, Mass. ; [Oxford] : Perseus.
85. Jim Stewart, Graham Beaver (2004), *“Human Resource Development in Small Organisations: Research and Practice”*.
86. Ke, J., Chermack, T., Lee, Y., & Lin J. (2006), *“National human resource development in transitioning societies in the developing world: the People’s Republic of China”*. *Advances in Developing Human Resources*.
87. Khan, J. & Charles-Soverall, W. (1993), *“Human resource development in the public sector: A developing-country experience”*.
88. Kozlowski, S., Brown, K., Weissbein, D., Cannon-Bowers, J., & Salas, E. (2000), *“A multilevel approach to training effectiveness. In K. Klein, & S. Kozlowski (Eds.)”*. *Multi level theory, research, and methods in organizations*, pp.157–210. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

89. Kristine Sydhagen – Peter Cunningham (2007), *“Human Resource Development International”*. The Academy of Human Resource Development, Volume 10, No. 2. June 2007.
90. Kuljambekova, A. (2013), *“Enhancing Efficiency of Human Resources Services in Government Agencies of Kazakhstan”*, Viesoji Politika ir Administravimas, vol. 12, no. 4.
91. Lengrick-Hall, C.A., Lengrick-Hall, M.L., (1988), *“Strategic human resource management: a review of the literature and a proposed typology”*. Academy of Management Review Journal 13, 454–470.
92. Lee, G. (2011), *“Pay-for-Performance Pay System and Job Attitudes in Government Agencies”*.
93. Maura Sheehan, Thomas N.Gavaran & Ronan Carbery (2014), *“Innovation and Human resource management”*.
94. Mincer, J. (1989), *“Human capital and the labor market: A review of current research”*. Educational Researcher, 18(4), 27-34.
95. Mintzberg, Henry (2004), *“Managers, not MBAs: a hard look at the soft practice of managing and management development”*, Berrett-Koehler, pp. 464.
96. Nadler, L., Nadler, Z., (1970), *“Developing Human Resources”*. Jossey-Bass, San Francisco, CA.
97. Osman-Gani, A.M & Wee-Liang-Tan (1998), *“Human resource development: the key to sustainable growth and competitiveness of Singapore”*, and *“Human Resource Development International”*.
98. Pudelko, M. & Harzing, A.W (2007), *“Japanese Human Resource Management”* & *“Collaborating for high quality public resource management in Afriaca 2009 – 2014”*.
99. Petrick et al (1999), *“Strategic Resource Model”*.
100. Po Hu (2007), *“Theorizing Strategic Human Resource Development: Linking Financial Performance and Sustainable Competitive Advantage”*.

101. P. Nick Blanchard, James W. Thacker (1999), *“Effective training: systems, strategies, and practices”*, Prentice Hall, United State of America
102. Rao, T.V, (2004) *“Human Resource Development as National Policy in India”*, Advances in Developing Human Resources.
103. Raudeliūnienė & Meidutė-Kavaliauskienė (2014), *“Analysis of Factors Motivating Human Resources in Public Sector”*.
104. Raymon A. Noe, John R. Hollenbeck, Bary Gerhart and Patrick M. Wright (2008). *“Human Resource Management-Gaining a Competitive Advantage”*. McGraw. Hill International Edition.
105. Raymond A. Noe (2002), *“Employee training and development”*, McGraw-Hill Companies, New York, NY
106. Rensis Likert (1961), *“New Patterns of Management”*, McGraw-Hill Inc, US.
107. Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2001), *“The science of training: A decade of progress”*. Annual Review of Psychology, 52, 471–499.
108. Sambrook, S., (2004), *“A “critical” time for HRD?”*. Journal of European Industrial Training 28, 611–624.
109. Simmonds, D., Pedersen, C., (2006), *“HRD: the shapes and things to come”*. Journal of Workplace Learning 18, 122–134.
110. Sung Sun Young & Choi Jin Nam (2014), *“Multiple dimensions of human resource development and organizational performance”*.
111. Siddiquee, N. A. (2006), *“Public management reform in Malaysia: Recent initiatives and experiences”*, International Journal of Public Sector Management, 19(4), 339-358.
112. Swanson, R.A., Holton, E.F., (2001), *“Foundations of Human Resource Development”*. Berrett-Koehler, San Francisco, CA.
113. Tannenbaum R. & Schmidt W.H. (1973). *“How to choose a leadership pattern”*, Harvard Business Review.

114. Wart, M. V. (2003), *“Public-Sector leadership theory: An assessment”*, Public administration review, 63(2), 214-228.
115. Yoshihara Kunio (1999), *“The national and Economic Growth – Korea and Thailand”*, Kyoto University Press.
116. Yulia Pangastuti (2016), *“The Analysis of Human Resources Development in Central Java Province 2009-2013”*. JEJAK: Jurnal Ekonomi dan Kebijakan, 8(2), pp.229–239.
117. Zhu, Y. (2004), *“Responding to the challenges of globalization: Human resource development in Japan”*, Journal of World Business, Volume 39, Issue 4, November 2004, Pages 337-348.

III. Tài liệu tham khảo từ internet

118. Bộ Nội vụ, *“Chỉ số cải cách hành chính”* <https://www.moha.gov.vn/danh-muc.html?cateid=560>
119. CECODES, UNDP *“Chỉ số Hiệu quả Quản trị và Hành chính công cấp tỉnh ở Việt Nam”* <http://papi.org.vn>
120. Dân trí, *“Giám đốc Sở Tài chính Thanh Hóa bỏ nhiệm sai quy định”* <https://dantri.com.vn/xa-hoi/nu-giam-doc-so-tai-chinh-bo-nhiem-con-gai-sai-quy-dinh-2016022915364872.htm>
121. VCCI, USAID *“Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh”*, <http://pcivietnam.org>
122. Vneconomy, *“Lạm phát lãnh đạo trong bộ máy nhà nước”*, <http://vneconomy.vn/thoi-su/lam-phat-lanh-dao-trong-bo-may-nha-nuoc-2017080709244219.htm>.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU
LIÊN QUAN ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ**

STT	Tên công trình	Năm công bố	Nơi công bố
1	Xây dựng khung lý thuyết về PTNNL trong khu vực công ở Việt Nam	2017	Hội thảo khoa học Quốc gia/NXB Lao động
2	Cơ sở hình thành và phát triển thị trường mua bán nợ ở Việt Nam	2017	Hội thảo khoa học Quốc gia/NXB Dân Trí
3	Giải pháp thu hút và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao trong bộ máy nhà nước	2015	Tạp chí Kinh tế và Dự báo
4	Kinh nghiệm quốc tế về chính sách thu hút FDI xanh và đề xuất cho Việt Nam	2019	Tạp chí Kinh tế và Dự báo
5	Xây dựng khung lý thuyết về PTNNL trong cơ quan hành chính cấp tỉnh ở Việt Nam	2019	Tạp chí Kinh tế và Dự báo
6	PTNNL trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam	2019	Tạp chí Kinh tế và Dự báo
7	PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam	2019	Tạp chí Kinh tế và Dự báo

PHỤ LỤC

Phụ lục 01: Bảng hỏi về PTNNL trong cơ quan HCNN cấp tỉnh

Kính gửi: Các Anh/Chị

Tôi tên là Võ Xuân Hoài đang làm nghiên cứu sinh tại Viện nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương (CIEM). Hiện tôi đang tiến hành nghiên cứu đề tài ***“Phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam”***. Kính nhờ các Anh/chị dành chút thời gian trao đổi một số suy nghĩ và góp ý giúp tôi về vấn đề này. Những câu hỏi dưới đây chỉ nhằm mục đích thu thập quan điểm của Anh/chị là các CBCC quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. Tôi cam đoan tất cả các thông tin sẽ được bảo mật và chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu của Luận án.

Rất mong được sự hỗ trợ của quý Anh/chị!

I. CÂU HỎI LỰA CHỌN VỀ THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

Trong phần này tôi muốn tìm hiểu về một số hoạt động PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan của anh/chị. Mỗi câu hỏi có một số phương án trả lời, Anh/chị vui lòng chọn một câu trả lời phù hợp nhất:

1. Cơ quan của anh/chị đã có kế hoạch, chiến lược PTNNL quản lý kinh tế bằng văn bản không?
 - a) Không
 - b) Có, kế hoạch cho thời gian từ một năm trở xuống
 - c) Có chiến lược, kế hoạch cho ngắn hạn và dài hạn
2. Cơ quan anh/chị có văn bản quy định tiêu chuẩn đánh giá CBCC cho:
 - a) 1-20% số công việc
 - b) 20%-50% số công việc
 - c) Hơn 50 % số công việc
 - d) Không có văn bản nhưng vẫn thực hiện đánh giá
 - e) Không có văn bản, không đánh giá (nếu chọn không có thì anh/chị không phải trả lời câu 3, 6)

3. Hệ thống đánh giá thực hiện công việc đã tạo cơ hội cho việc thảo luận giữa người đánh giá và người được đánh giá về những mục tiêu cần đạt được, kết quả đạt được, sai lầm, khó khăn và cải tiến cần có.

a) Đúng

b) Không đúng

4. Cơ quan của anh/chị có chính sách bằng văn bản về đào tạo và PTNNL (có quy định rõ vai trò, trách nhiệm của cơ quan, cá nhân trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, tiêu chuẩn, quy trình lựa chọn CBCC đi đào tạo) không?

a) Có

b) Không

5. Cơ quan anh/chị hàng năm có sử dụng kết quả đánh giá thực hiện công việc (kể cả không chính thức) để tìm ra nhu cầu đào tạo và phát triển cho CBCC không?

a) Có

b) Không

6. Kết quả đánh giá thúc đẩy việc học tập và phát triển của cả người đánh giá và người được đánh giá trong cơ quan?

a) Đúng

b) Không đúng

7. CBCC được đào tạo đánh giá như thế nào về hiệu quả đào tạo trong năm qua?

a) Rất hài lòng

b) Bình thường

d) Không hài lòng

a) Tôi không biết vì không hỏi họ

e) Không có ai được đào tạo

8. Thực tế CBCC sau khi được đào tạo (kể cả hình thức kèm cặp, hướng dẫn ...) có nâng cao năng lực thực hiện công việc?

a) Có rõ rệt

b) Có chút ít

c) Không thay đổi

d) Tôi không biết vì không đánh giá

e) Không có ai được đào tạo

9. Cán bộ phụ trách phát triển nguồn nhân lực có trình độ về PTNNL qua:

a) Đọc sách để học kinh nghiệm PTNNL từ các tổ chức khác

b) Tham quan để học kinh nghiệm PTNNL từ các tổ chức khác

c) Có mối quan hệ với cán bộ làm công tác PTNNL của các tổ chức khác để so sánh và học tập kinh nghiệm

d) Tự làm và rút kinh nghiệm qua thực tế

e) Được đào tạo bài bản về PTNNL

10. Cơ quan có tổ chức thực hiện hoạt động đào tạo, phát triển không?

c) Có

d) Không

Nếu trả lời không vui lòng cho biết ý kiến câu 11

11. Mức lương hiện tại của anh/chị là bao nhiêu?

a) Chuyên viên;

b) P.Trưởng phòng ;

c) Trưởng phòng;

d) Lãnh đạo Sở

II.CÂU HỎI PHÂN TÍCH THEO MỨC ĐỘ VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

Xin mời anh/chị đánh giá về thực tế thực hiện của từng hoạt động đào tạo, phát triển trong cơ quan anh/chị bằng cách khoanh tròn vào số phù hợp nhất với ý kiến của mình trong các câu hỏi sau đây. ***Số càng cao mức độ đồng ý càng lớn (1: hoàn toàn không đồng ý; 2: không đồng ý; 3: không có ý kiến; 4: đồng ý; 5: hoàn toàn đồng ý).***

STT	Mức độ	1	2	3	4	5
I	Kế hoạch đào tạo và phát triển					
1	Lập kế hoạch tổng thể cho thực hiện đào tạo tại cơ quan					
2	Phân tích kết quả thực hiện công việc của CBCC để xác định nhu cầu đào tạo					
3	Thảo luận và đi đến thống nhất về các yêu cầu đào tạo cá nhân với CBCC của cơ quan					
4	Phát hiện loại hình và nội dung đào tạo phù hợp để nâng cao kết quả thực hiện công việc của CBCC					
5	Lập kế hoạch đào tạo có quỹ đào tạo phù hợp cho cơ quan					
II	Thiết kế đào tạo, phát triển					
7	Thiết kế và phát triển tài liệu tự đào tạo (ví dụ: các cảm nang, quy trình, bảng biểu ...)					
8	Thiết kế các hoạt động đào tạo phù hợp (ví dụ: hội thảo, lớp học...) để đáp ứng nhu cầu của CBCC					

9	Phối hợp với các tổ chức đào tạo bên ngoài trong thiết kế nội dung, chương trình đào tạo					
10	Tạo ra môi trường khuyến khích học tập trong cơ quan					
III	Thực trạng giáo dục và đào tạo					
11	Xã hội hóa giáo dục phát triển mạnh mẽ					
12	Hệ thống giáo dục, chương trình, cơ cấu ngành học, phương pháp đào tạo phù hợp với yêu cầu phát triển của địa phương					
13	Khả năng cung ứng nguồn nhân lực của các cơ sở đào tạo được thể hiện tốt					
14	Các cơ sở đào tạo đều đạt chuẩn về cơ sở vật chất và chất lượng					
IV	Thực hiện đào tạo và phát triển					
15	Thực hiện chương trình định hướng để giới thiệu cho CBCC mới					
16	Thực hiện đào tạo phát triển qua kèm cặp, hướng dẫn					
17	Thực hiện đào tạo trong nhóm bằng trình bày và các hoạt động hội họp, hội thảo không chính thức khác					
18	Thực hiện luân chuyển công việc để đào tạo CBCC					
19	Phối hợp với các tổ chức đào tạo bên ngoài để tổ chức các khóa đào tạo trực tiếp cho CBCC					
20	CBCC tham gia đào tạo từ xa (tài liệu, đĩa CD, online ...)					
21	Khuyến khích CBCC chủ động đào tạo nâng cao trình độ					
22	Hỗ trợ và hướng dẫn về đào tạo và phát triển cho cá nhân CBCC					
23	Giám sát và xem xét đánh giá tiến bộ của CBCC trong quá trình đào tạo					
24	Người kèm cặp/hướng dẫn có kỹ năng hướng dẫn nhân viên tốt					
V	Đánh giá kết quả thực hiện phát triển nguồn nhân lực					
25	Thu thập chứng cứ về năng lực					
26	Nắm rõ về trình độ giáo dục và đào tạo trước đây của CBCC					
27	Đánh giá kết quả đào tạo của CBCC (ví dụ qua thi)					

28	Đánh giá hiệu quả của đào tạo thực hiện ở cơ quan qua nhiều phương pháp khác nhau (để đánh giá mức độ thay đổi về kiến thức, kỹ năng, thái độ và hành vi của người được đào tạo)					
29	Kinh nghiệm thành công trong phát triển nguồn nhân lực được thông báo rộng rãi trong cơ quan để các bộ phận khác học tập					
30	Yêu cầu người đi học về trình bày về kết quả học tập và kế hoạch hành động để theo dõi việc thực hiện					
31	Trao đổi tài liệu học trong CBCC					
32	Thường xuyên trao đổi với CBCC và người hướng dẫn để nâng cao hiệu quả đào tạo trong công việc					
33	Luôn tìm cách nâng cao chất lượng đào tạo trong cơ quan					
VI	Thực trạng thu hút, tuyển dụng công chức					
34	Việc xác định tiêu chí người có tài năng minh bạch, rõ ràng					
35	Việc thu hút, tuyển dụng được triển khai đồng bộ, thống nhất, gắn với yêu cầu nhiệm vụ của từng ngành, từng đơn vị					
36	Việc thu hút, tuyển dụng gắn kết chặt chẽ với trọng dụng và đãi ngộ					
37	Đối tượng thu hút, tuyển dụng đa dạng					
VII	Đánh giá chất lượng xây dựng quy hoạch NNL					
38	Đối tượng quy hoạch					
39	Quy trình quy hoạch					
40	Tiêu chuẩn quy hoạch					
41	Quy hoạch và sử dụng					
42	Quy hoạch và đào tạo					
VIII	Thực trạng đánh giá công chức					
43	Gắn việc phân công nhiệm vụ cá nhân, tập thể với kết quả thực hiện công việc được giao					
44	Văn bản về đánh giá cán bộ đến tập thể CBCC quản lý kinh tế kịp thời, đầy đủ					
45	Nội dung, tiêu chí đánh giá rõ ràng, tách riêng từng đối tượng, từng loại hình cơ quan, đơn vị					
46	Thực hiện đánh giá công chức trước khi giới thiệu nhân sự đưa vào quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm.					

IX	Thực trạng môi trường làm việc					
47	Cơ quan có cơ sở vật chất tốt					
48	Tinh thần làm việc thoải mái					
49	Thực hiện các chế độ, chính sách theo đúng quan điểm của Đảng, chính sách của Nhà nước và pháp luật về tiền lương, khen thưởng, kỷ luật, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ.					
50	Có mối quan hệ tốt đẹp, đoàn kết giữa lãnh đạo đối với nhân viên và giữa nhân viên với nhân viên					
X	Thực trạng tính bền vững phát triển nguồn nhân lực					
51	Việc xây dựng, phát triển và sử dụng nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh được đặt trong tổng thể chiến lược PTNNL quản lý kinh tế chung của quốc gia, của tỉnh					
52	Trong quá trình xây dựng, phát triển nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh luôn giữ được một cơ cấu, số lượng một cách hợp lý.					
53	Chất lượng nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh đảm bảo tăng dần phù hợp với nhu cầu và trình độ phát triển nền kinh tế-xã hội của quốc gia, của địa phương					
54	Công việc trong cơ quan HCNN cấp tỉnh được bố trí phù hợp và tận dụng được tối đa năng lực nguồn nhân lực hiện có của địa phương					

55. Việc bố trí, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại và luân chuyển tại cơ quan anh/chị được thực hiện hoàn toàn phù hợp

- a) Cao; b) phù hợp;
c) bình thường d) Không phù hợp

56. Hiệu quả công tác đào tạo ở cơ quan anh/chi:

- a) Cao; b) Thấp; c) Tôi không biết

57. Nếu cơ quan anh chị công tác đào tạo có hiệu quả THẤP thì nguyên nhân của tình trạng không áp dụng kiến thức, kỹ năng thu được từ khóa học vào công việc hàng ngày là:

STT	Nguyên nhân	1	2	3	4	5
1	Kiến thức kỹ năng học được còn quá mới					
2	Kiến thức kỹ năng còn chung chung, thiếu thực tiễn					
3	Kiến thức này không thật gắn chặt với công việc					
4	Năng lực của người đi học còn hạn chế					
5	Cơ chế quản lý, tổ chức không cho phép áp dụng					
6	Thiếu nguồn lực cần thiết để áp dụng					
7	Người lãnh đạo không ủng hộ					
8	Đồng nghiệp không ủng hộ					
9	Nguyên nhân khác:					

Xin chân thành cảm ơn Anh/chị đã cho ý kiến!

Phụ lục 02: Một số câu hỏi thực hiện phỏng vấn sâu

Kính gửi: Các Anh/Chị

Tôi tên là Võ Xuân Hoài đang làm nghiên cứu sinh tại Viện nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương (CIEM). Hiện tôi đang tiến hành nghiên cứu đề tài ***“Phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam”***. Kính nhờ các Anh/chị dành chút thời gian trao đổi một số suy nghĩ và góp ý giúp tôi về vấn đề này. Những câu hỏi dưới đây chỉ nhằm mục đích thu thập quan điểm của Anh/chị. Tôi cam đoan tất cả các thông tin sẽ được bảo mật và chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu của Luận án.

Rất mong được sự hỗ trợ của quý Anh/chị!

1. Anh/chị thấy yếu tố nào trong các yếu tố sau ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh?

- Đường lối, chính sách, pháp luật của Nhà nước
- Yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội địa phương
- Yêu cầu của cải cách hành chính
- Trình độ chuyên môn và năng lực cán bộ, công chức
- Tổ chức lao động khoa học và môi trường làm việc văn hóa
- Thị trường nguồn nhân lực trong khu vực công
- Khoa học và công nghệ
- Giáo dục và đào tạo
- Quy hoạch, thu hút và tuyển dụng lao động
- Đào tạo và phát triển
- Đánh giá kết quả thực hiện công việc
- Bố trí, sử dụng lao động, cơ hội thăng tiến
- Quan hệ đồng nghiệp
- Tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, phúc lợi
- Vị thế xã hội của công chức

2. Ngoài các yếu tố này, anh/chị còn thấy yếu tố nào khác ảnh hưởng PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh?

3. Theo Anh/Chị tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh như thế nào?

4. Theo anh/chị, thực tế CBCC sau khi được đào tạo có nâng cao năng lực không? Kết quả làm việc của họ có tăng lên không? Tại sao có/không; cho ví dụ?

5. Hiệu quả của công tác đào tạo và phát triển đến việc tăng kết quả hoạt động của cơ quan như thế nào? (chất lượng công việc, đáp ứng nhu cầu nhân dân).

6. Theo anh/chị vấn đề đào tạo, phát triển nguồn nhân lực QLKT trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh có những nhược điểm gì? phương hướng hoàn thiện các nhược điểm đó?

7. Công tác đánh giá CBCC QLKT trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh: Đã phù hợp chưa? Sử dụng phương pháp, quy trình, hình thức đánh giá nào? Tiêu chí đánh giá đã đầy đủ? Chu kỳ đánh giá? Có thực hiện cung cấp thông tin phản hồi từ người quản lý xuống CBCC không?

8. Việc bố trí công chức theo vị trí việc làm:

- Có đáp ứng yêu cầu về trình độ tại mỗi vị trí không?
- Có đáp ứng yêu cầu về mức độ hoàn thành công việc tại mỗi vị trí không?

9. Đánh giá quá trình bổ nhiệm: Đã lựa chọn đúng người, bố trí đúng việc?

10. Anh/chị cho nhận xét, đánh giá về công tác PTNNL quản lý kinh tế do anh/chị phụ trách: về phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn, mức độ đáp ứng và hoàn thành nhiệm vụ của công chức theo vị trí việc làm?

11. Anh/chị có ý kiến, kiến nghị, đề xuất gì về việc PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh giai đoạn hiện nay?

.....

Cảm ơn Anh/chị đã dành thời gian và cung cấp thông tin!

Phụ lục 03: Danh sách những người trả lời phỏng vấn

TT	Họ và tên	Chức vụ	Đơn vị công tác
1	Nguyễn Thị Liễu	P.Giám đốc	Sở Nội vụ Hà Nội
2	Bạch Ngọc Chiến	P.Chủ tịch	UBND Tỉnh Nam Định
3	Dương Văn Huyền	P.Chủ tịch	UBND Tỉnh Lạng Sơn
4	Nguyễn Thị Hà	P.Giám đốc	Sở Kế hoạch và Đầu tư Khánh hòa
5	Cao Huy	Phó Chủ tịch	UBND tỉnh Đắk Nông
6	Nguyễn Thành Tâm	P.Bí thư	Tỉnh ủy Tây Ninh
7	Trần Ngọc Anh	GS, TS	Đại học Indiana, Hoa Kỳ
8	Vũ Thanh Sơn	P.Cục trưởng	Cục Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, Ban Tổ chức Trung ương
9	Nguyễn Thị Thu Hà	P.Chủ tịch	UBND Tỉnh Bắc Giang
10	Ngô Phúc Hạnh	PGS, TS	Học viện Chính sách và Phát triển
11	Nguyễn Văn Đặng	P.Giám đốc	Sở Kế hoạch và Đầu tư BR-VT
12	Nguyễn Văn Tuấn	Giám đốc	Sở Tài chính Bến Tre

Phụ lục 04: Đặc điểm mẫu khảo sát

Để đánh giá thực trạng PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam, nghiên cứu sinh đã thiết kế phiếu khảo sát gồm 57 câu hỏi và thực hiện điều tra với 420 CBCC, trên tổng số 450 phiếu phát ra tại 63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương với các sở sau: Sở Kế hoạch và Đầu tư; Tài chính; Công thương; Nông nghiệp và Phát triển nông thôn; Xây dựng; Tài nguyên và Môi trường; Khoa học và Công nghệ; Giao thông và vận tải.

Phương thức điều tra: gửi phiếu trực tiếp cho từng cá nhân tham gia trả lời phiếu và gián tiếp qua kênh trực tuyến. Thời điểm điều tra từ tháng 6 năm 2017 đến tháng 2 năm 2018. Trên cơ sở kết quả điều tra, nghiên cứu sinh đã tiến hành xử lý các phiếu điều tra như sau:

Tổng số phiếu phát ra là 450 và thu về 420 (đạt 93,3%), trong đó:

- Nam giới là 230 người (chiếm 54,8%), nữ giới là 190 (chiếm 45,2%)
- Độ tuổi dưới 35 là 149 người (chiếm 35,5%), từ 35-50 là 182 người (chiếm 43,3%) và trên 50 là 89 người (chiếm 21,2%).
- Vị trí công tác: Ban giám đốc sở 10 người chiếm 2,4%; Trưởng phòng 60 người chiếm 14,3%; Phó trưởng phòng 120 người chiếm 28,6%; công chức chuyên môn quản lý kinh tế 230 người chiếm 54,8%.
- Theo cơ quan công tác: Sở Kế hoạch và Đầu tư (15,5%); Tài chính (14,8%); Công thương (12,6%); Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (14,3%); Xây dựng (11%); Tài nguyên và Môi trường (11,4%); Khoa học và Công nghệ (8,3%); Giao thông và vận tải (12,1%).
- Về trình độ học vấn: Trong 420 người trả lời thì 9,2% có trình độ trên đại học, 88,8% có trình độ đại học.

Phụ lục 05: Nguyên nhân chính của hiệu quả đào tạo thấp

Nguyên nhân chính của hiệu quả đào tạo thấp là do tổ chức đó thiếu nguồn lực cần thiết để áp dụng, từ người đi học: năng lực của người đi học còn hạn chế và từ phía tổ chức đào tạo: kiến thức kỹ năng còn chung chung, thiếu thực tiễn. Kết quả cụ thể được thể hiện ở bảng bên dưới:

Nguyên nhân của hiệu quả đào tạo thấp		Tỷ lệ người trả lời câu hỏi	Điểm trung bình
1	Kiến thức kỹ năng học được còn quá mới	92,86%	3,1
2	Kiến thức kỹ năng còn chung chung, thiếu thực tiễn	92,14%	4,1
3	Kiến thức kỹ năng này không thật gắn chặt với công việc	95,24%	4,1
4	Năng lực của người đi học còn hạn chế	96,43%	3,0
5	Cơ chế quản lý/cách thức tổ chức không cho phép áp dụng	97,86%	3,1
6	Thiếu nguồn lực cần thiết để áp dụng	98,57%	4,5
7	Người lãnh đạo không ủng hộ	99,52%	2,2
8	Đồng nghiệp không ủng hộ	92,86%	2,1

(Điểm: 5: Hoàn toàn đồng ý; 1 hoàn toàn không đồng ý)

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Phụ lục 06: Các bước đánh giá nhu cầu đào tạo

Bước 1: Chuẩn bị

Để chuẩn bị cho đánh giá nhu cầu đào tạo cần tìm hiểu thông tin và trả lời các câu hỏi: Kế hoạch phát triển tổ chức? Chiến lược đào tạo? Mục tiêu đào tạo? Các tổ chức cung cấp dịch vụ đào tạo? Kinh nghiệm đào tạo trước đây của cơ quan? Phương pháp đào tạo dự kiến? Các tổ chức đào tạo và giảng viên? Kinh phí và nguồn kinh phí đào tạo? Lý lịch cán bộ, công chức và bản mô tả công việc.

Bước 2: Xác định khoảng cách về kết quả thực hiện công việc

Xác định rõ khoảng cách về kết quả thực hiện công việc của mỗi cán bộ, công chức sẽ giúp chúng ta xác định ai hoàn thành tốt công việc, ai không hoàn thành tốt.

Kết quả thực hiện công việc tiêu chuẩn – kết quả thực hiện công việc thực hiện thực tế = khoảng cách về kết quả thực hiện công việc

Những nguồn thông tin để có được thông tin trên bao gồm:

Kết quả thực hiện công việc trong thực tế:

- Bản đánh giá kết quả thực hiện công việc
- Trao đổi với cán bộ, công chức
- Trao đổi với cấp trên trực tiếp
- Trao đổi với người dân có liên quan ...

Tiêu chuẩn về kết quả thực hiện công việc:

- Bản mô tả công việc
- Tiêu chuẩn thực hiện công việc
- Mục tiêu/ phương hướng hoạt động của cơ quan
- Ý kiến của ban lãnh đạo/ trưởng bộ phận ...

Bước 3: Phát hiện nguyên nhân của khoảng cách

Nguyên nhân của việc tồn tại khoảng cách về thực hiện công việc trong cán bộ, công chức có thể là:

Nguyên nhân do thiếu kiến thức và kỹ năng: Công chức không biết cách

thực hiện công việc của mình, không có kiến thức để thực hiện công việc...

Nguyên nhân do sự thay đổi trong tổ chức, do thiếu động lực làm việc, do tổ chức công việc chưa hợp lý...vv. Công chức có kiến thức và kỹ năng làm việc nhưng họ vẫn không hoàn thành tốt công việc

Bước 4: Đưa ra các phương án để giải quyết vấn đề

Cần đặt ra một số câu hỏi để thăm dò đâu là nguyên nhân chính, chẳng hạn như:

- Cán bộ, công chức cảm thấy như thế nào về kết quả công việc của họ?
- Cán bộ, công chức được khen thưởng như thế nào khi họ đạt được kết quả như yêu cầu?
- Cán bộ, công chức có bị phạt vì không đạt kết quả như yêu cầu?
- Khả năng của cán bộ, công chức có phù hợp với công việc được giao?

Nếu nguyên nhân là cán bộ, công chức thiếu hụt kiến thức, kỹ năng thì cần thực hiện một hoặc kết hợp các giải pháp sau: cung cấp khóa đào tạo ngoài công việc, tạo điều kiện thực hành, cung cấp ý kiến phản hồi, đơn giản hóa nhiệm vụ, thực hiện hỗ trợ công việc, thực hiện đào tạo trong công việc. Trong một số trường hợp có thể phải thực hiện chuyển cán bộ, công chức hoặc chuyển vào diện tinh giản nếu đào tạo vẫn không có hiệu quả.

Nếu nguyên nhân chủ yếu do sự thay đổi trong tổ chức, do thiếu động lực làm việc, do tổ chức công việc chưa hợp lý, thì giải pháp cho những vấn đề này có thể bao gồm xây dựng kế hoạch chiến lược, tái cơ cấu tổ chức, thực hiện quản lý thực hiện công việc, khuyến khích vật chất và tinh thần, xây dựng nhóm làm việc hiệu quả...

Cần chú ý là rất ít khi chỉ thực hiện giải pháp đào tạo mà có thể giải quyết được các vấn đề về kết quả thực hiện công việc; cần phải thực hiện các biện pháp về tổ chức quản lý nữa mới có thể đạt được mức độ PT NNL cần thiết.

Bước 5: Xác định tầm quan trọng và thứ tự ưu tiên cho các nhu cầu đào tạo

- Lập danh sách nhu cầu đào tạo

- Đánh giá các nhu cầu đào tạo trên cơ sở xem xét: tầm quan trọng của chúng đối với sự phát triển của cơ quan HCNN cấp tỉnh (mục tiêu tổ chức, chất lượng công việc ...), nhóm đối tượng mục tiêu (thực tế và hạn chế), bản mô tả công việc và mức độ khẩn cấp của nhu cầu đào tạo đối với hoạt động của tổ chức.

- Một nhu cầu đào tạo được xem là quan trọng khi nó có ảnh hưởng lớn hoặc nếu không thực hiện thì gây ra hậu quả đáng kể. Trong khi đó nhu cầu đào tạo khẩn cấp đòi hỏi sự thực hiện ngay lập tức.

- Sắp xếp thứ tự ưu tiên của các nhu cầu đã được xác định

Bước 6: Quyết định lựa chọn phương án tối ưu về nhu cầu đào tạo

Khi lựa chọn các giải pháp cần tính đến tính hiệu quả của các giải pháp này trên các khía cạnh: chi phí, lợi ích thu được, sự sẵn có của nguồn lực...để lựa chọn giải pháp tốt nhất/hiệu quả kinh tế cao nhất. Sau đó viết báo cáo về nhu cầu đào tạo.

Phụ lục 07: Mẫu kế hoạch đào tạo**KẾ HOẠCH ĐÀO TẠO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC NĂM 20...****SỞ ...**

No	Tên khóa đào tạo và phát triển	Đối tượng đào tạo	Số lượng học viên	Thời gian đào tạo dự kiến	Số ngày đào tạo	Phương pháp đào tạo, phát triển	Kinh phí (Triệu VND)	Trách nhiệm thực hiện
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.								
2.								
3.								
4.								

Người lập phiếu

Người phê duyệt

Ngày ...tháng...năm....

(Ký và ghi rõ họ tên)

(Ký và ghi rõ họ tên)

Phụ lục 08: Một số cách đánh giá hiệu quả ở mức độ 3

Quan sát nhân viên tại chỗ. Thông qua việc quan sát những biểu hiện của nhân viên trong công việc, cán bộ quản lý trực tiếp có thể biết được những kiến thức và kỹ năng mới có được áp dụng hay không. Họ có thay đổi về thái độ, hành vi như mong muốn trong thực tế công việc hay không? và những thay đổi này mang lại kết quả gì cho cơ quan HCNN cấp tỉnh: Hiệu suất làm việc có tăng lên sau khi đào tạo không.

Phỏng vấn cấp trên trực tiếp về biểu hiện và kết quả công việc của người học sau khi được đào tạo. Cán bộ chuyên trách về nguồn nhân lực có thể phỏng vấn cấp trên trực tiếp của người đã được đào tạo để biết được người học có những thay đổi gì trong khi thực hiện công việc và đạt được những kết quả gì sau khi được đào tạo. Căn cứ vào kết quả đánh giá, ta có thể xác định đầu tư cho việc đào tạo và phát triển nhân viên mang lại kết quả gì cho cơ quan HCNN cấp tỉnh.

Phụ lục 09: Mẫu đánh giá đào tạo của học viên

Tên hoạt động đào tạo:.....Ngày:...../...../.....

Họ và tên giảng viên đào tạo:.....

Tổ chức thực hiện đào tạo:.....

Họ và tên học viên (không bắt buộc):.....Chức vụ:.....

ĐÁNH GIÁ CỦA ANH/CHỊ VỀ KHÓA ĐÀO TẠO

1. Lý do và những mong muốn của anh/chị khi tham gia khóa đào tạo này:
2. Những mong muốn của anh/chị có được đáp ứng không? (chỉ được đánh dấu vào một trong 4 ô trong bảng dưới đây)

STT	Mức độ đánh giá	Lý do
..1	Đáp ứng được toàn bộ những mong muốn	
..2	Đáp ứng được hầu hết những mong muốn	
..3	Được đáp ứng một phần	
4	Không đáp ứng được	

3. Ba nội dung nào trong khóa đào tạo mà anh/chị cho rằng hữu ích nhất với công việc của mình?

	Tên nội dung	4 (Rất hữu ích)	3	2	1 (Không hữu ích)
1					
2					
3					

4. Anh/Chị muốn tìm hiểu thêm về nội dung nào?
5. Ngoài khóa đào tạo này, khóa đào tạo nào sẽ giúp ích cho công việc của Anh/Chị?
6. Anh/Chị có ý kiến hoặc kiến nghị nào khác?
7. Đánh giá chung về khóa đào tạo này:

	Tiêu chí đánh giá	4 (Xuất sắc)	3	2	1 (Kém)
(a)	Chất lượng bài thuyết trình của giảng viên	...	...	...	...

(b)	Câu trả lời/giải thích của giáo viên cho các câu hỏi của học viên	...	...	...	...
(c)	Tính phù hợp của tài liệu đào tạo	...	...	...	...
(d)	Chất lượng tài liệu đào tạo	...	...	...	...
(e)	Tính phù hợp của phương pháp đào tạo	...	...	...	...
(f)	Mức độ tham gia của các học viên	...	...	...	...
(g)	Mức độ nhiệt tình của các học viên	...	...	...	...
(h)	Địa điểm tổ chức đào tạo	...	...	...	...
(i)	Tính hiệu quả của công tác hành chính trong khóa đào tạo	...	...	...	...
(j)	Tính phù hợp của thời gian đào tạo	Quá dài	hợp lý	...	Quá ngắn

8. Anh/Chị có giới thiệu đồng nghiệp tham gia khóa học này không?

CÓ ...

KHÔNG

Nếu Có, Anh/Chị sẽ giới thiệu ai?

Cám ơn sự hợp tác của anh/chị!

Phụ lục 10: Kết quả khảo sát

III. CÂU HỎI LỰA CHỌN VỀ THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1. Cơ quan của anh/chị đã có kế hoạch, chiến lược PTNNL quản lý kinh tế bằng văn bản không?

- d) Không (65%)
- e) Có, kế hoạch cho thời gian từ một năm trở xuống (30%)
- f) Có chiến lược, kế hoạch cho ngắn hạn và dài hạn (5%)

2. Cơ quan anh/chị có văn bản quy định tiêu chuẩn đánh giá CBCC cho:

- f) 1-20% số công việc (25%)
- g) 20%-50% số công việc (25%)
- h) Hơn 50 % số công việc (15%)
- i) Không có văn bản nhưng vẫn thực hiện đánh giá (35%)
- j) Không có văn bản, không đánh giá (nếu chọn không có thì anh/chị không phải trả lời câu 3, 6)

3. Hệ thống đánh giá thực hiện công việc đã tạo cơ hội cho việc thảo luận giữa người đánh giá và người được đánh giá về những mục tiêu cần đạt được, kết quả đạt được, sai lầm, khó khăn và cải tiến cần có.

- c) Đúng (85%)
- d) Không đúng (15%)

4. Cơ quan của anh/chị có chính sách bằng văn bản về đào tạo và PTNNL (có quy định rõ vai trò, trách nhiệm của cơ quan, cá nhân trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, tiêu chuẩn, quy trình lựa chọn CBCC đi đào tạo) không?

- e) Có (45%)
- f) Không (55%)

5. Cơ quan anh/chị hàng năm có sử dụng kết quả đánh giá thực hiện công việc (kể cả không chính thức) để tìm ra nhu cầu đào tạo và phát triển cho CBCC không?

- c) Có 71%
- d) Không 29%

6. Kết quả đánh giá thúc đẩy việc học tập và phát triển của cả người đánh giá và người được đánh giá trong cơ quan?

c) Đúng (80%)

d) Không đúng (20%)

7. CBCC được đào tạo đánh giá như thế nào về hiệu quả đào tạo trong năm qua?

b) Rất hài lòng (20%) b) Bình thường (40%)

c) Không hài lòng (15%) d) Tôi không biết vì không hỏi họ (25%)

e) Không có ai được đào tạo (0%)

8. Thực tế CBCC sau khi được đào tạo (kể cả hình thức kèm cặp, hướng dẫn..) có nâng cao năng lực thực hiện công việc?

f) Có rõ rệt (30%) g) Có chút ít (25%) h) Không thay đổi (20%)

i) Tôi không biết vì không đánh giá j) Không có ai được đào tạo (25%)

9. Cán bộ phụ trách phát triển nguồn nhân lực có trình độ về PTNNL qua:

f) Đọc sách để học kinh nghiệm PTNNL từ các tổ chức khác (22%)

g) Tham quan để học kinh nghiệm PTNNL từ các tổ chức khác (28%)

h) Có mối quan hệ với cán bộ làm công tác PTNNL của các tổ chức khác để so sánh và học tập kinh nghiệm (15%)

i) Tự làm và rút kinh nghiệm qua thực tế (25%)

j) Được đào tạo bài bản về PTNNL (10%)

10. Cơ quan có tổ chức thực hiện hoạt động đào tạo, phát triển không?

a) Có 98%

b) Không 2%

11. Mức lương hiện tại của anh/chị là bao nhiêu?

a) Chuyên viên (4,17 triệu đồng); b) P.Trưởng phòng (4,59 triệu đồng); c) Trưởng phòng (6,24 triệu đồng); d) Lãnh đạo Sở (7,84 triệu đồng)

IV. CÂU HỎI PHÂN TÍCH THEO MỨC ĐỘ VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

Xin mời anh/chị đánh giá về thực tế thực hiện của từng hoạt động đào tạo, phát triển trong cơ quan anh/chị bằng cách khoanh tròn vào số phù hợp nhất với ý kiến của mình trong các câu hỏi sau đây. ***Số càng cao mức độ đồng ý càng lớn (1: hoàn toàn không đồng ý; 2: không đồng ý; 3: không có ý kiến; 4: đồng ý; 5: hoàn toàn đồng ý).***

STT	Mức độ	1	2	3	4	5
I	Kế hoạch đào tạo và phát triển					
1	Lập kế hoạch tổng thể cho thực hiện đào tạo tại cơ quan (4,1)					
2	Phân tích kết quả thực hiện công việc của CBCC để xác định nhu cầu đào tạo (4,6)					
3	Thảo luận và đi đến thống nhất về các yêu cầu đào tạo cá nhân với CBCC của cơ quan (3,9)					
4	Phát hiện loại hình và nội dung đào tạo phù hợp để nâng cao kết quả thực hiện công việc của CBCC (4,2)					
5	Lập kế hoạch đào tạo có quỹ đào tạo phù hợp cho cơ quan (4,2)					
II	Thiết kế đào tạo, phát triển					
7	Thiết kế và phát triển tài liệu tự đào tạo (ví dụ: các cẩm nang, quy trình, bảng biểu ...) (3,3)					
8	Thiết kế các hoạt động đào tạo phù hợp (ví dụ: hội thảo, lớp học...) để đáp ứng nhu cầu của CBCC (3,2)					
9	Phối hợp với các tổ chức đào tạo bên ngoài trong thiết kế nội dung, chương trình đào tạo (3,1)					

10	Tạo ra môi trường khuyến khích học tập trong cơ quan (3,0)					
III	Thực trạng giáo dục và đào tạo					
11	Xã hội hóa giáo dục phát triển mạnh mẽ (3,4)					
12	Hệ thống giáo dục, chương trình, cơ cấu ngành học, phương pháp đào tạo phù hợp với yêu cầu phát triển của địa phương (3,2)					
13	Khả năng cung ứng nguồn nhân lực của các cơ sở đào tạo được thể hiện tốt (3,1)					
14	Các cơ sở đào tạo đều đạt chuẩn về cơ sở vật chất và chất lượng (3,0)					
IV	Thực hiện đào tạo và phát triển					
15	Thực hiện chương trình định hướng để giới thiệu cho CBCC mới	29%			51%	30%
16	Có các hình thức đào tạo đa dạng cho công chức đang làm việc	18%			62%	20%
17	Thực hiện đào tạo trong nhóm bằng trình bày và các hoạt động hội họp, hội thảo không chính thức khác (3,0)					
18	Thực hiện luân chuyển công việc để đào tạo CBCC	33%			40%	27%
19	Phối hợp với các tổ chức đào tạo bên ngoài để tổ chức các khóa đào tạo trực tiếp cho CBCC (4,6)					
20	CBCC tham gia đào tạo từ xa (tài liệu, đĩa CD, online ...)					
21	Khuyến khích CBCC chủ động đào tạo nâng cao trình độ (4,4)					

22	Hỗ trợ và hướng dẫn về đào tạo và phát triển cho cá nhân CBCC (4,8)					
23	Giám sát và xem xét đánh giá tiến bộ của CBCC trong quá trình đào tạo	1,2%	6%	15,7%	45,8%	31,3%
24	Người kèm cặp/hướng dẫn có kỹ năng hướng dẫn nhân viên tốt (2,8)					
V	Đánh giá kết quả thực hiện phát triển nguồn nhân lực					
25	Thu thập chứng cứ về năng lực (2,9)					
26	Nắm rõ về trình độ giáo dục và đào tạo trước đây của CBCC (4,4)					
27	Đánh giá kết quả đào tạo của CBCC (ví dụ qua thi) (3,8)					
28	Đánh giá của CBCC về hiệu quả hoạt động đào tạo, phát triển của cơ quan	0	1,2%	13,6%	56,1%	29,1%
29	Kinh nghiệm thành công trong phát triển nguồn nhân lực được thông báo rộng rãi trong cơ quan để các bộ phận khác học tập (2,9)					
30	Yêu cầu người đi học về trình bày về kết quả học tập và kế hoạch hành động để theo dõi việc thực hiện (2,5)					
31	Trao đổi tài liệu học trong CBCC (2,4)					
32	Thường xuyên trao đổi với CBCC và người hướng dẫn để nâng cao hiệu quả đào tạo trong công việc (3,8)					
33	Luôn tìm cách nâng cao chất lượng đào tạo trong cơ quan (4,0)					
VI	Thực trạng thu hút, tuyển dụng công chức					

34	Việc xác định tiêu chí người có tài năng minh bạch, rõ ràng (4,1)					
35	Việc thu hút, tuyển dụng được triển khai đồng bộ, thống nhất, gắn với yêu cầu nhiệm vụ của từng ngành, từng đơn vị (4,0)					
36	Việc thu hút, tuyển dụng gắn kết chặt chẽ với trọng dụng và đãi ngộ (4,0)					
37	Đối tượng thu hút, tuyển dụng đa dạng (3,9)					
VII	Đánh giá chất lượng xây dựng quy hoạch NNL					
38	Đối tượng quy hoạch				43%	
39	Quy trình quy hoạch				40%	
40	Tiêu chuẩn quy hoạch				41%	
41	Quy hoạch và sử dụng				29%	
42	Quy hoạch và đào tạo				32%	
VIII	Thực trạng đánh giá công chức					
43	Gắn việc phân công nhiệm vụ cá nhân, tập thể với kết quả thực hiện công việc được giao	22%				
44	Văn bản về đánh giá cán bộ đến tập thể CBCC quản lý kinh tế kịp thời, đầy đủ	25%				
45	Nội dung, tiêu chí đánh giá rõ ràng, tách riêng từng đối tượng, từng loại hình cơ quan, đơn vị	35%				
46	Thực hiện đánh giá công chức trước khi giới thiệu nhân sự đưa vào quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm.	30%				
IX	Thực trạng môi trường làm việc					
47	Cơ quan có cơ sở vật chất tốt	32%				
48	Tinh thần làm việc thoải mái	25%				

49	Thực hiện các chế độ, chính sách theo đúng quan điểm của Đảng, chính sách của Nhà nước và pháp luật về tiền lương, khen thưởng, kỷ luật, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ.	20%			
50	Có mối quan hệ tốt đẹp, đoàn kết giữa lãnh đạo đối với nhân viên và giữa nhân viên với nhân viên	26%			
X	Thực trạng tính bền vững phát triển nguồn nhân lực				
51	Việc xây dựng, phát triển và sử dụng nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh được đặt trong tổng thể chiến lược PTNNL quản lý kinh tế chung của quốc gia, của tỉnh				80%
52	Trong quá trình xây dựng, phát triển nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh luôn giữ được một cơ cấu, số lượng một cách hợp lý.				69%
53	Chất lượng nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh đảm bảo tăng dần phù hợp với nhu cầu và trình độ phát triển nền kinh tế-xã hội của quốc gia, của địa phương				75%
54	Công việc trong cơ quan HCNN cấp tỉnh được bố trí phù hợp và tận dụng được tối đa năng lực nguồn nhân lực hiện có của địa phương				65%

55. Việc bố trí, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại và luân chuyển tại cơ quan anh/chị được thực hiện hoàn toàn phù hợp

- a) Cao; 63,4% b) phù hợp; 30,5%
- c) bình thường 6,1% d) Không phù hợp 0%

56. Hiệu quả công tác đào tạo ở cơ quan anh/chị:

- a) Cao; 50% b) Thấp; 38% c) Tôi không biết 12%

57. Nếu cơ quan anh chị công tác đào tạo có hiệu quả THẤP thì nguyên nhân của tình trạng không áp dụng kiến thức, kỹ năng thu được từ khóa học vào công việc hàng ngày là:

STT	Nguyên nhân	1	2	3	4	5
1	Kiến thức kỹ năng học được còn quá mới (3,1)					
2	Kiến thức kỹ năng còn chung chung, thiếu thực tiễn (4,1)					
3	Kiến thức này không thật gắn chặt với công việc (4,1)					
4	Năng lực của người đi học còn hạn chế (3,0)					
5	Cơ chế quản lý, tổ chức không cho phép áp dụng (3,1)					
6	Thiếu nguồn lực cần thiết để áp dụng (4,5)					
7	Người lãnh đạo không ủng hộ (2,2)					
8	Đồng nghiệp không ủng hộ (2,1)					
9	Nguyên nhân khác:					