

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

HÀ ĐỨC MINH

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

Ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 9310110

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

Hà Nội, 2023

**Công trình được hoàn thành tại:**  
**Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương**

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

Phản biện 1: PGS.TS Trần Kim Chung

Phản biện 2: PGS.TS Hà Văn Sự

Phản biện 3: PGS.TS Đinh Thị Nga

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng đánh giá luận án tiến sĩ cấp Viện, tại Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương vào hồi      giờ      ngày tháng      năm 2023

**Có thể tìm hiểu luận án tại:**

- Thư viện Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương
- Thư viện Quốc gia Việt Nam

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong xã hội hiện đại, yếu tố quản lý có vai trò quan trọng. Hơn nữa, quản lý nhà nước (QLNN) về kinh tế trong mô hình kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa (XHCHN) có vai trò ngày càng tăng lên.

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

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

## ***2. Mục đích nghiên cứu***

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

## ***3. Nhiệm vụ nghiên cứu***

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

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

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

## ***4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu đề tài***

### ***4.1. Đối tượng nghiên cứu***

Luận án tập trung nghiên cứu các vấn đề liên quan đến nhân lực và phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh.

### ***4.2. Phạm vi nghiên cứu***

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

triển nông thôn; Sở Tài nguyên và Môi trường. Luận án không nghiên cứu nhân lực tại các cục, chi cục và đơn vị sự nghiệp trực thuộc các Sở.

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

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

## **5. Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu**

### **1) Cách tiếp cận vĩ mô**

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

### **2) Cách tiếp cận vi mô**

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

Từ đó, đề tài sử dụng một số phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp phân tích, tổng hợp
- Phương pháp thu thập thông tin
- Phương pháp thống kê so sánh.

### **6. Đóng góp mới về khoa học của luận án**

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

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

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

### **7. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án**

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

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

### **8. Cấu trúc luận án**

Đề tài luận án ngoài các phần Mở đầu, Mục lục, Tài liệu tham khảo được chia làm 4 chương chính:

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu

Chương 2: Cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tiễn về phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh.

Chương 3: Thực trạng phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai.

Chương 4: Phương hướng và giải pháp đẩy mạnh phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai.

## **Chương 1: TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU CỦA LUẬN ÁN**

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

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

Nghiên cứu của tác giả Hoàng Thị Thanh Dung (2017) với đề tài “Một số giải pháp phát triển nhân lực thúc đẩy phát triển Kinh tế xã hội tỉnh Nam Định đến năm 2020” cho thấy rằng, phát triển nhân lực được xem xét trên hai mặt chất và lượng.

Các tác giả Jim Stewart và Graham Beave (2004) với nghiên cứu “Phát triển nhân lực trong các tổ chức quy mô nhỏ - nghiên cứu và thực tiễn”, nghiên cứu của các tác giả đã tìm hiểu về đặc điểm của các tổ chức quy mô nhỏ và những gợi ý trong việc thiết kế và thực hiện nghiên cứu về phát triển nhân lực.

Nói về vấn đề phát triển nhân lực trên thế giới, cần phải kể đến nghiên cứu của tác giả Phạm Việt Dũng (2012) với đề tài “Quản lý và sử dụng nguồn nhân lực - kinh nghiệm của các nước phát triển” đã khẳng

định: tạo ra NNL đông đảo có trình độ học vấn và kỹ năng nghề nghiệp cao, có sức khoẻ tốt là một vấn đề quan trọng trong chiến lược phát triển của các quốc gia.

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

Các nghiên cứu này đều đã khẳng định tầm quan trọng của nguồn nhân lực cũng như việc nâng cao chất lượng nhân lực với việc phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia. Nhân lực là yếu tố luôn được đề cao và chú trọng phát triển trong quá trình đổi mới đất nước, đưa Việt Nam phát triển mạnh và bền vững. Các lý thuyết về tăng trưởng kinh tế đã chỉ ra rằng, động lực quan trọng nhất của sự tăng trưởng kinh tế bền vững chính là yếu tố con người - nguồn nhân lực. Nhưng con người phải được đầu tư phát triển, tạo lập kỹ năng, kiến thức, tay nghề, kinh nghiệm, năng lực sáng tạo để trở thành "nguồn vốn - vốn con người, vốn nhân lực". Chiến lược phát triển nguồn nhân lực thực chất là phát triển nguồn vốn con người phải được quan tâm từ thời thơ ấu đến lúc trưởng thành và trong suốt cuộc đời của một cá nhân về mặt trí lực, tâm lực, thể lực, các phẩm chất đạo đức, nhân cách công dân, trình độ học vấn, chuyên môn và văn hóa,... Phát triển nguồn nhân lực phải gắn với nhu cầu lao động kỹ thuật ngoài xã hội của thị trường lao động cả nước, quốc tế cũng như của từng ngành, từng vùng địa lý kinh tế. Điều này đòi hỏi cần phải cơ cấu lại hệ thống đào tạo nhân lực theo hướng đa dạng hóa, phát triển các loại hình đào tạo nhân lực chất lượng cao; triển khai hệ thống kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực,... Tuy nhiên, những nghiên cứu được nêu trên chỉ mới khái quát chung về vai trò của cán bộ hay công chức, chưa đi vào cụ thể phân tích những tác



động tích cực, tiêu cực của đội ngũ nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế đóng góp vào quá trình CNH - HĐH, hội nhập kinh tế.

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

Tác giả Võ Xuân Hoài (2020) trong nghiên cứu “Phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam” đã phân tích, đánh giá tổng thể thực trạng phát triển NNL quản lý kinh tế nhà nước trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam giai đoạn 2011 – 2018.

Tác giả Trần Thanh Cương (2017) với nghiên cứu “Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp thành phố ở Hà Nội” đã chỉ ra vai trò quan trọng và trọng trách ngày càng lớn của đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế cấp thành phố ở Hà Nội để xây dựng một Thủ đô hiện đại, văn minh, một trung tâm kinh tế, chính trị, văn hóa, khoa học hiện đại ngang tầm khu vực.

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

1) Do những đặc thù riêng biệt và mục đích nghiên cứu khác nhau nên chưa có công trình nào nghiên cứu sâu về phát triển nhân lực QLNN về kinh tế dưới góc độ của chuyên ngành Quản lý kinh tế với tư cách là luận án tiến sĩ

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

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

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

## **Chương 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM THỰC TIỄN VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH**

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

#### **2.1.1. Một số khái niệm**

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

Quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh là sự tác động có tổ chức và bằng pháp quyền của cơ quan nhà nước cấp tỉnh lên các chủ thể kinh tế và hoạt động kinh tế trên địa bàn tỉnh nhằm sử dụng có hiệu quả nhất các nguồn lực để đạt được các mục tiêu đề ra

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

Nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh là những người thuộc cơ quan nhà nước cấp tỉnh đang có nhiệm vụ tạo ra tác động có tổ chức và bằng pháp quyền lên các chủ thể kinh tế và hoạt động kinh tế trên địa bàn tỉnh nhằm sử dụng có hiệu quả nhất các nguồn lực để đạt được các mục tiêu đề ra.

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

Phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh là quá trình làm chuyển biến về số lượng, chất lượng và cơ cấu những người thuộc cơ quan nhà nước cấp tỉnh đang có nhiệm vụ tạo ra tác động có tổ chức và bằng pháp quyền lên các chủ thể kinh tế và hoạt động kinh tế trên địa bàn tỉnh nhằm sử dụng có hiệu quả nhất các nguồn lực để đạt được các mục tiêu đề ra.

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

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

- Nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh có nhiệm vụ quản lý toàn diện mọi mặt hoạt động trên địa bàn tỉnh.

- Nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh phải đảm đương cùng một lúc hai trách nhiệm.

- Chính quyền cấp tỉnh được phân quyền rộng rãi nên nhiệm vụ của nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh rất nặng nề.

- Nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh thực hiện những nhiệm vụ mang tính cục bộ địa phương.

- Nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh phải quản lý phù hợp với đặc điểm, đặc thù của địa phương.

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

- Một trong những vai trò của phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh là để hạn chế đến mức thấp nhất hiện tượng tha hóa,

biến chất, vơ vét tài sản từ đó giúp nền kinh tế của tỉnh không bị suy thoái, khủng hoảng, ngày càng phát triển hơn.

- Nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh là những người đem đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước hướng dẫn, tổ chức cho chính quyền các cấp địa phương hiểu rõ và thi hành, đồng thời nắm chắc tình hình KT-XH của địa phương.

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

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

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

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

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

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

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

- Quy hoạch phát triển nhân.
- Tuyển dụng nhân lực.
- Sắp xếp, bố trí sử dụng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế.
- Đào tạo nhân lực.
- Tạo động lực làm việc cho nhân.

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

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

- Tiêu chí đánh giá về chất lượng nhân lực

- Tiêu chí đánh giá về cơ cấu nhân lực: theo nhiệm vụ, theo trình độ chuyên môn.

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

- Khuôn khổ pháp luật và chính sách về nhân lực của Trung ương;

- Sự quan tâm, nhận thức của lãnh đạo tỉnh về phát triển nhân lực;

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

- Áp lực cạnh tranh của thị trường lao động;

- Đặc điểm bản thân nhân lực;

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

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

### **2.2.1. Kinh nghiệm quốc tế**

- *Kinh nghiệm của Hoa Kỳ*: kinh nghiệm về phát triển nhân lực của Hoa Kỳ tập trung vào chính sách phát hiện và tuyển chọn nhân lực, chính sách đào tạo nhân lực và đặc biệt Hoa Kỳ chú trọng đến chính sách thu hút và trọng dụng nhân lực chất lượng cao. Nhờ có chính sách và chiến lược đúng đắn qua hơn 200 năm phát triển, nền giáo dục Mỹ đã phát triển mạnh

và là một trong những nền giáo dục tốt nhất thế giới. Nền giáo dục nước này đã tạo ra một lớp công dân có, trình độ học vấn cao, tay nghề vững và kỹ năng giỏi, góp phần đưa đất nước lên vị trí siêu cường về kinh tế và khoa học - công nghệ.

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

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

- *Kinh nghiệm của Trung Quốc*: Quan tâm đến việc đào tạo và sử dụng hiệu quả nhân lực. Chính phủ Trung Quốc đang hết sức quan tâm đến việc đào tạo và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực hiện có trong nước, nhằm nâng cao chất lượng nguồn lực này khi chuyển dần sang kinh tế tri thức.

Và cho đến nay Trung Quốc đã trở thành nền kinh tế thứ hai thế giới, sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế đã chứng minh một hướng đi đúng trong việc phát triển nguồn nhân lực để phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đó là tăng trưởng kinh tế gắn với giáo dục - đào tạo.

### **2.2.2. Kinh nghiệm của một số địa phương trong nước**

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

- Kinh nghiệm của tỉnh Thái Nguyên: đào tạo một lực lượng cán bộ khoa học, cán bộ lãnh đạo, quản lý các ngành của tỉnh có trình độ sau đại học, làm nòng cốt cho quá trình xây dựng và phát triển của tỉnh trong giai đoạn mới. Thái Nguyên đã có những chính sách thu hút được đông đảo những người có trình độ cao, các chuyên gia, các nhà khoa học từ các địa phương khác trong cả nước về phục vụ.

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

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

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

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

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

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

### **Chương 3: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH Ở LÀO CAI**

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

##### **3.1.1. Giới thiệu sơ lược về tỉnh Lào Cai**

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

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

- Tăng trưởng kinh tế khá ổn định và duy trì ở mức cao. Tốc độ tăng trưởng GRDP của tỉnh luôn đạt ở mức cao. Mặc dù do bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-2019 nhưng tốc độ tăng trưởng GRDP của tỉnh trung bình giai đoạn 2011 - 2021 đạt 9,0%/năm, trong đó: nông, lâm nghiệp và thủy sản tăng 6,4%/năm; công nghiệp và xây dựng tăng 12,8%/năm; dịch vụ tăng 6,3%/năm. Nhìn chung, tốc độ tăng trưởng này là khá cao so với các tỉnh ở Vùng Trung du và miền núi phía Bắc. Hai năm bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19 có tốc độ tăng trưởng kinh tế khá thấp, năm 2020 chỉ đạt 6,6% và năm 2021 là 5,3% (Cục Thống kê tỉnh Lào Cai, 2021).

- Cơ cấu kinh tế chuyển dịch từng bước theo hướng hiện đại, phù hợp với quy luật phát triển. Cụ thể, trong cơ cấu kinh tế của 3 khu vực (không tính thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm), tỷ trọng khu vực công



nghiệp và xây dựng từ 43,5% năm 2011 lên 48,2% năm 2021, tăng 4,8%; cùng giai đoạn này, tỷ trọng khu vực dịch vụ tăng 2,2%, trong khi tỷ trọng khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản giảm 7,0%.

- Từng bước khai thác lợi thế cho phát triển kinh tế đặc biệt là phát huy lợi thế cửa khẩu và phát triển du lịch

- Kết cấu hạ tầng, đô thị được đầu tư, phát triển khá.

- Mức sống dân cư tăng, tỷ lệ nghèo giảm rõ nét.

### **3.1.2. Những khó khăn, vướng mắc trong phát triển kinh tế**

- Nền kinh tế quy mô còn nhỏ, sức chống chịu còn khá yếu

- Cơ cấu kinh tế có sự chuyển dịch theo hướng hiện đại nhưng còn khá chậm do khu vực dịch vụ chậm phát triển

- Công nghiệp là khu vực được xem là phát triển mạnh nhất nhưng còn khá lạc hậu.

- Hạ tầng phục vụ phát triển kinh tế tuy được đổi mới nhưng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của sản xuất, kinh doanh.

- Chủ thể có năng lực mạnh của nền kinh tế vẫn chưa nhiều.

- Kinh tế tuy đã phát triển nhanh nhưng tỷ lệ hộ nghèo, hộ khó khăn còn khá lớn.

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

tập trung vào 6 cơ quan thuộc khối hành chính cấp tỉnh có vai trò quan trọng đến quản lý nhà nước về kinh tế đó là Sở Công thương; Sở Tài chính; Sở Kế hoạch và Đầu tư; Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn; Sở Tài nguyên và Môi trường và Văn phòng UBND tỉnh. Trong đó, có 3 đơn vị có chức năng quản lý kinh tế tổng hợp gồm: Sở Kế hoạch và Đầu tư; Sở Tài chính và Văn phòng UBND tỉnh; có 3 đơn vị có chức năng

quản lý kinh tế ngành gồm: Sở Công Thương; Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn; và Sở Tài nguyên và Môi trường.

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

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

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

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

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

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

- Nâng cao trí lực cho nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai tập trung về: trình độ học vấn, trình độ quản lý nhà nước, trình độ tin học và ngoại ngữ

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

##### **3.2.3.1. Chuyển dịch cơ cấu nhân lực theo nhiệm vụ quản lý**

Sự chuyển dịch này kéo theo nhiệm vụ, công việc quản lý nhà nước của các ngành cũng thay đổi, nên số lượng công chức trong các ngành cũng phải thay đổi cho phù hợp. Trong giai đoạn 2011 - 2021, tỷ trọng khu vực nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ giảm 7,0 điểm % (từ 22,1% xuống còn 15,2%).

### ***3.2.3.2. Chuyển dịch cơ cấu nhân lực theo trình độ chuyên môn***

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

### ***3.2.3.3. Chuyển dịch cơ cấu nhân lực phân theo trình độ lý luận chính trị***

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

## **3.3. CÁC HOẠT ĐỘNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH Ở LÀO CAI**

### **3.3.1. Quy hoạch phát triển nhân lực**

Nhờ có sự quan tâm của tỉnh cùng với nội dung quy hoạch phát triển nhân lực của tỉnh, các Sở, ngành đã quan tâm nhiều đến công tác quy hoạch nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

### **3.3.2. Tuyển dụng nhân lực**

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

### **3.3.3. Sắp xếp, bố trí sử dụng nhân lực**

Để có cơ sở sắp xếp, bố trí sử dụng nhân lực trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh, trong đó có khối các cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh, tỉnh Lào Cai đã ban hành các quy định và văn bản hướng dẫn. Trong đó có một số Quyết định quan trọng như: Quyết định số 66/2013/QĐ-UBND ngày 27/12/2013 của UBND tỉnh Lào Cai quy định về quản lý biên chế công chức, quản lý vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh, cấp huyện; Quyết định số 43/2021/QĐ-UBND ngày 10/8/2021 của UBND tỉnh Lào Cai ban hành quy định về vị trí việc làm và biên chế công chức trong các cơ quan, tổ chức hành chính nhà nước tỉnh Lào Cai.

### **3.3.4. Đào tạo và bồi dưỡng nhân lực**

#### ***3.3.4.1. Công tác chuẩn bị cho đào tạo và bồi dưỡng***

- Quan tâm, định hướng của tỉnh về đào tạo, bồi dưỡng
- Công tác lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng

#### ***3.3.4.2. Tổ chức triển khai các hoạt động đào tạo và bồi dưỡng***

- Tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ do tỉnh đảm nhận
- Cử đi đào tạo, bồi dưỡng tại các cơ sở đào tạo ngoài tỉnh
- Khuyến khích tự đào tạo, bồi dưỡng

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

### **3.3.5. Tạo động lực làm việc cho nhân lực**

#### **3.3.5.1. Cải thiện điều kiện và môi trường làm việc**

Công chức càng trẻ tuổi càng quan tâm đến điều kiện bảo đảm thi hành công vụ hơn công chức lớn tuổi (tỷ lệ rất quan tâm ở công chức có độ tuổi từ 20 - 29 tuổi là 51,7%, trong khi tỷ lệ này ở công chức từ 30 - 39 tuổi chỉ là 47,4%, thậm chí tỷ lệ này ở công chức từ 50 - 60 tuổi chỉ còn 30%). Công chức càng giữ chức vụ lãnh đạo càng quan tâm đến điều kiện bảo đảm thi hành công vụ hơn công chức không giữ chức vụ lãnh đạo.

#### **3.3.5.2. Tạo cơ hội thăng tiến**

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

#### **3.3.5.3. Cải thiện chế độ tiền lương, phụ cấp**

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

#### **3.3.5.4. Sử dụng chế độ đãi ngộ và khen thưởng**

Kết quả điều tra cho thấy, khá đông nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai quan tâm đến chính sách đãi ngộ của tỉnh. Cụ thể, có tới 80,4% công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở 5 Sở và Văn

phòng UBND tỉnh quan tâm và rất quan tâm đến chế độ đãi ngộ của tỉnh; chỉ có 19,1% coi chế độ đãi ngộ là bình thường.

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

#### **3.4.1. Kết quả đạt được**

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

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

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

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

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

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

#### **3.4.2. Những bất cập, hạn chế**

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

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

- Một bộ phận nhân lực chưa phát huy tốt trình độ, chuyên môn.

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

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

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

### **3.4.3. Nguyên nhân của những bất cập, hạn chế**

- Khuôn khổ chính sách về phát triển nhân lực của Trung ương.
- Sự quan tâm của lãnh đạo tỉnh và đơn vị sử dụng nhân lực.
- Khả năng thực hiện các hoạt động phát triển nhân lực của tỉnh.
- Áp lực cạnh tranh của thị trường lao động.
- Đặc điểm bản thân của nhân lực đang làm việc.
- Đặc điểm điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội của tỉnh.

## **Chương 4: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH Ở LÀO CAI**

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

- Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học - công nghệ, xã hội thông tin, kinh tế tri thức và sự chuyển biến trong các chuỗi giá trị toàn cầu đang tạo ra thời cơ mới cho Việt Nam và các nước đang phát triển hội nhập sâu rộng hơn và hiệu quả hơn vào nền kinh tế thế giới.

- Cả nước đang bước vào giai đoạn hội nhập kinh tế quốc tế một cách toàn diện, một số hàng rào về chính sách thương mại sẽ được gỡ bỏ, là cơ hội để Lào Cai tham gia "chuỗi hàng hóa, chuỗi giá trị" trên thị trường

nông sản, sản phẩm công nghiệp thế giới, tuy nhiên thách thức nâng cao năng lực cạnh tranh, xây dựng trình độ sản xuất của địa phương - yêu cầu tăng trưởng của Lào Cai phải theo hướng chất lượng, bền vững.

Như vậy, từ bối cảnh quốc tế và trong nước, phát triển nguồn nhân lực Lào Cai đứng trước yêu cầu phải có nguồn nhân lực chất lượng, đặc biệt là có đội ngũ nhân lực chất lượng cao để tạo bứt phá về năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh của tỉnh, bảo đảm nguồn nhân lực là một trong ba khâu đột phá cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa, thực hiện thắng lợi các mục tiêu đã được đề ra trong chiến lược phát triển tỉnh Lào Cai đến năm 2030.

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

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

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

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

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

#### **4.3. Giải pháp đẩy mạnh phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai**

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

- Tăng cường sự quan tâm của Lãnh đạo các cấp



- Đối với bản thân công chức cần phấn đấu, nỗ lực nhiều hơn trong công việc;

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

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

- Cần xác định rõ vị trí việc làm của từng đơn vị; Lập kế hoạch tuyển dụng; Tiêu chuẩn và đối tượng tuyển dụng.

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

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

- Thứ nhất, đối với hoạt động đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ;

- Thứ hai, đối với hoạt động bồi dưỡng;

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

- Điều kiện và môi trường thực thi công vụ;

- Cơ hội thăng tiến;

- Về chính sách tiền lương và phụ cấp;

- Về chế độ đãi ngộ và khen thưởng;

## KẾT LUẬN

Luận án phân tích thực trạng phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai qua việc đánh giá thực trạng phát triển dưới 3 góc nhìn là phát triển về số lượng, nâng cao chất lượng và chuyển dịch cơ cấu theo hướng hợp lý; đồng thời làm rõ được các hoạt động phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh mà Lào Cai đã sử dụng. Qua đánh giá nhận thấy, nhân lực hiện nay tương đối đủ về số lượng; trình độ chuyên môn, nghiệp

vụ đáp ứng được yêu cầu công việc, cơ cấu nhân lực khá hợp lý; tỉnh đã sử dụng khá đa dạng và tương đối hiệu quả các hoạt động phát triển nhân lực như công tác quy hoạch nhân lực, tuyển dụng nhân lực, sắp xếp và đào tạo trong quá trình sử dụng nhân lực, đồng thời sử dụng hài hòa một số công cụ tạo động lực làm việc cho công chức đó là chính sách tiền lương, thưởng, cũng như đãi ngộ.

Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đạt được, thực trạng phát triển nhân lực QLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai vẫn có những hạn chế nhất định trong trình độ QLNN, kỹ năng lao động, thể lực và văn hoá lao động công nghiệp; thêm vào đó, việc khai thác và sử dụng số lao động đã qua đào tạo, có trình độ còn chưa hiệu quả ở một số đơn vị.

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

## **DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ**

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