

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

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

Hà Nội - Năm 2020

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

Người hướng dẫn khoa học: 1. TS. Nguyễn Tú Anh
2. TS. Vũ Đăng Minh

Phản biện 1: PGS.TS Vũ Thanh Sơn

Phản biện 2: PGS.TSKH Nguyễn Việt Vượng

Phản biện 3: PGS.TS Nguyễn Thị Lan Hương

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng đánh giá luận án cấp Viện họp tại Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương vào hồigiờ ... ngày ... tháng... năm 20...

Có thể tìm hiểu luận án tại thư viện:

- Thư viện Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương.
- Thư viện Quốc Gia, Hà Nội

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài luận án

Tại Việt Nam, 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 QLNN về kinh tế; chất lượng cung cấp dịch vụ công còn thấp; động lực làm việc của CBCC chưa cao; bộ máy công kênh v.v... Trước những thực tế đó, và 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, thì việc PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh là vấn đề vô cùng cấp thiết, có ý nghĩa lý luận và thực tiễn cấp bách. Vì vậy, tôi đã chọn đề tài **“Phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam”** cho Luận án của mình.

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

- *Mục đích nghiên cứu:* Trên cơ sở luận giải rõ những vấn đề lý luận, thực tiễn và đề xuất giải pháp PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam, LA sẽ cung cấp các luận cứ khoa học cho các cơ quan nhà nước hoạch định chiến lược, chính sách PTNNL QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam thời kỳ tới.

- *Ý nghĩa của nghiên cứu:* (1) *Về lý luận:* Hệ thống hóa và làm rõ những vấn đề lý luận chung, xác định khung nghiên cứu về PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh. (2) *Về thực tiễn:* LA 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, phát hiện ra những yếu kém và nguyên nhân, từ đó đề xuất các nhóm giải pháp, là tài liệu tham khảo bổ ích cho các cơ quan QLNN Trung ương và địa phương.

3. Kết cấu của luận án

Nội dung chính gồm 4 chương: *Chương 1:* Tổng quan các nghiên cứu

về PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. *Chương 2: Cơ sở lý luận về PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. Chương 3: Thực trạng PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam. Chương 4: Quan điểm và giải pháp PTNNL QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam.*

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN CÁC NGHIÊN CỨU VỀ PTNNL 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 nghiên cứu đã công bố ở nước ngoài

David Osborne và Ted Gaebler (1992), “*Sáng tạo lại chính phủ: Tinh thần kinh doanh sẽ làm biến đổi khu vực công ra sao?*”, 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 CBCCC làm việc. Beer et al., (1984), “*Quản trị tài sản con người*”, đã đề xuất mô hình quản trị nguồn nhân lực Harvard, với việc tập trung vào mối quan hệ giữa người với người, coi trọng vấn đề giao tiếp, tạo động lực và vai trò lãnh đạo. Hans-Jürgen Bruns (2014), “*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?*” chỉ ra cách thức và lý do tại sao PTNNL lại quan trọng trong việc thay đổi và phát triển tổ chức. Po Hu (2007), “*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. Raudeliūnienė & Meidutė-Kavaliauskienė (2014), “*Phân tích các yếu tố thúc đẩy nguồn nhân lực trong khu vực công*” 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. Khan, J. & Charles-Soverall, W. (1993), *“Phát triển nguồn nhân lực trong khu vực công: Kinh nghiệm của các nước đang phát triển”* chỉ ra 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. 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”* đã 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 PTNNL chất lượng cao cho đất nước.

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

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”* 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. Thang Văn Phúc và Nguyễn Minh Phương (2005) *“Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức”* 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. Nguyễn Kim Diệm (2008) *“Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước tỉnh Hải Dương”* 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. 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”*, chỉ ra 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. 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”*, 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. 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*”, 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. Trần Văn Ngợi (2015), “*Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính Nhà nước Việt Nam*”, 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 đề xuất các giải pháp. Bùi Anh Tuấn (2013), “*Đổi mới quản lý nguồn nhân lực trong các cơ quan hành chính Nhà nước ở Việt Nam*”, 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. 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*” bổ sung và làm rõ một số vấn đề lý luận khoa học về chính sách NLCLC trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh. 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*” đưa ra một hệ thống các quan điểm, phương hướng và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức HCNN. Bùi Đức Hưng (2017), “*Xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ xây dựng*”, nghiên cứu những kinh nghiệm xây dựng đội ngũ công chức QLKT ngành xây dựng ở một số quốc gia, đề xuất các giải pháp chủ yếu xây dựng đội ngũ công chức QLKT của Bộ Xây dựng. 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 và đề xuất giải pháp. 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*” 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.

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

Các nghiên cứu đã công bố chưa đưa ra được các lý thuyết tương đối hoàn chỉnh, chưa có các nghiên cứu luận giải sâu sắc cơ sở lý luận, chưa xác định rõ khung nghiên cứu, các giải pháp cụ thể về PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. Chưa có công trình khoa học công bố kết quả nghiên cứu về PTNNL QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam.

Những vấn đề đặt ra mà LA tập trung giải quyết: Làm rõ nội hàm của các khái niệm như PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh; các nhân tố ảnh hưởng, 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; đánh giá thực trạng 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 phát triển NNL QLKT 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 và luận giải rõ hơn cơ sở lý luận về PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. (2) 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.

Các câu hỏi nghiên cứu: (1) 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? (2) 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? (3) 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. Ở đây, nguồn nhân lực QLKT trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh được hiểu là đội ngũ CBCC công tác tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh thực hiện chức năng quản lý nhà nước về kinh tế. LA nghiên cứu ở 63 tỉnh 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. 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.

1.2.4. Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu

Cách tiếp cận: 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.

Phương pháp nghiên cứu: hệ thống hoá, khái quát hoá, tổng hợp, thống kê mô tả, thống kê phân tích, so sánh, nghiên cứu điển hình, điều tra xã hội học ...

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 HCNN cấp tỉnh

2.1.1. Cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh

Khái niệm: 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; chính quyền địa phương, v.v. Chính quyền địa phương chịu trách nhiệm quản lý HCNN trên phạm vi địa phương.

Đặc điểm cơ quan HCNN cấp tỉnh: (1) 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. (2) 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. (3) 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.

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

Mục tiêu: QLNN về kinh tế là sự tác động có tổ chức và bằng pháp quyền của Nhà nước lên nền kinh tế quốc dân nhằm sử dụng có hiệu quả nhất các nguồn lực kinh tế trong và ngoài nước, các cơ hội có thể có, để đạt được các mục tiêu phát triển kinh tế của địa phương.

Nội dung QLNN về kinh tế trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh: (1) 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. (2) 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. (3) Chỉ đạo, kiểm tra cơ quan thuế và cơ quan được Nhà nước giao nhiệm vụ thu ngân sách tại địa phương. (4) 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.

2.2. PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh

2.2.1. Nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh

Khái niệm: Trong LA 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.

Đặc điểm: Ngoài những đặc điểm chung về>NNL trong cơ quan HCNN cấp tỉnh thì còn có một số khác biệt như, (1) 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. (2) 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. (3) 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. (4) Có khả năng đưa ra phương án tối ưu nhằm sử dụng hiệu quả các nguồn lực của xã hội. (5) Đại diện Nhà nước thực thi công vụ tại địa phương để thực hiện nhiệm vụ QLNN về kinh tế. (6) Cầu nối giữa Nhà nước với nhân dân và các tổ chức kinh tế trong tỉnh. (7) Có năng lực, tư duy, kỹ năng về kinh tế, quản lý. (8) Có kinh nghiệm tổ chức, triển khai các hoạt động kinh tế, xử lý tình huống. (9) Có những hiểu biết sâu về kinh tế thị trường, xu hướng phát triển của nền kinh tế thế giới.

Phân loại: Có nhiều cách phân loại, trong luận án này, tác giả phân loại theo tính chất công việc của CBCC quản lý kinh tế: Cán bộ lãnh đạo, quản lý; công chức chuyên môn; và nhân viên hành chính.

Vai trò: (1) 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. (2) Đưa 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. (3) 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. (4) Sử dụng và khai thác có hiệu quả nhất các nguồn lực và cơ hội của tỉnh. (5) 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... (6) yếu tố quyết định đến việc đảm bảo các dịch vụ công được cung cấp một cách có chất lượng.

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: (1) 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.

2.2.2. PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh

2.2.2.1. Khái niệm PTNNL trong cơ quan HCNN cấp tỉnh

PTNNL 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 PTNNL quản lý kinh tế

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.

2.2.2.3. Chủ thể và phương thức PTNNL quản lý kinh tế

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. Với 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 PTNNL quản lý kinh tế

Nội dung PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh bao gồm: (1) Xây dựng cơ chế, chính sách. (2) Xây dựng quy hoạch nguồn nhân lực. (3) Thực hiện tuyển dụng, bố trí, sử dụng, luân chuyển, điều động, bổ nhiệm. (4) Đào tạo, phát triển. (5) Kiểm tra, đánh giá. (6) Tạo động lực

2.2.3. Tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực

Bao gồm các nhóm tiêu chí: Tiêu chí về số lượng; Tiêu chí về chất lượng; Tiêu chí về cơ cấu; Tiêu chí về tính bền vững.

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

Các yếu tố ảnh hưởng bao gồm các yếu tố bên trong và bên ngoài tổ chức: 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.

2.4. Kinh nghiệm PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN của một số quốc gia và bài học cho Việt Nam

Tổng hợp các kinh nghiệm PTNNL QLKT trong cơ quan HCNN của Nhật, Pháp, Trung Quốc, Singapore rút ra cho Việt Nam một số bài học sau trong việc PTNNL QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh: Nhận thức đúng đắn và đầy đủ về vai trò, tầm quan trọng, tăng cường hiệu lực và hiệu quả QLNN đối với PTNNL quản lý kinh tế; công tác thu hút, tuyển dụng nhân lực thông qua các cuộc thi công bằng, công khai, mở rộng nguồn tuyển; công tác đào tạo, bồi dưỡng năng lực chuyên môn cần được thực hiện ngay khi các ứng viên được tuyển dụng qua công việc và tổ chức các lớp tập huấn thay vì nặng các chứng chỉ, bằng cấp; việc sử dụng, bổ nhiệm cần có tính cạnh tranh tích cực; chính sách tiền lương và phúc lợi theo thị trường.

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

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.

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. Chính phủ đã giao ngày càng nhiều thực quyền hơn cho các địa phương, quá trình phân cấp quản lý diễn ra trong 6 lĩnh vực lớn: Quy hoạch, kế hoạch và đầu tư phát triển; phân cấp ngân sách; quản lý, sử dụng đất đai; quản lý vốn và tài sản tại doanh nghiệp nhà nước; quản lý đơn vị sự nghiệp và dịch vụ công; tổ chức bộ máy, quản lý CBCC.

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

Cho đến 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%.

Trong số này, tỷ lệ CBCC dưới 30 tuổi chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ (16%), từ 30 đến 50 chiếm 66%, từ 50-60 chiếm 18%, đây là tỷ lệ thể hiện sức trẻ tạm thời nhưng trong tương lai sẽ gây ra hẫng hụt đội ngũ cán bộ kế cận, với số lượng nữ chỉ chiếm 36%. Xét theo tính chất công việc 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”. Xét 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%).

3.2.1.2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực

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. Đây cũng là điều bất hợp lý so với các nước phát triển và đang phát triển khác khi các nhà QLNN lại đi làm nghiên cứu sâu ngày càng nhiều. Đặc biệt, nạn “sính” bằng cấp đang phổ biến ở Việt Nam mà chưa hẳn gắn với trình độ. Trình độ tin học, ngoại ngữ, kỹ năng công vụ 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.

3.2.2. Thực trạng về xây dựng cơ chế, chính sách

Cho đến nay Việt Nam đã có Luật CBCC và các văn bản quy phạm pháp luật trong việc PTNNL quản lý nhà nước. 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 CBCC 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 CBCC cấp tỉnh.

3.2.3. Thực trạng quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm

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.

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 và nâng cao chất lượng đội ngũ. Tuy nhiên, 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

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.

3.2.4. Thực trạng về đào tạo và phát triển

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, kết quả đào tạo chưa được đánh giá đầy đủ, hiệu quả đào tạo chưa cao. 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.

3.2.5. Thực trạng công tác đánh giá

Việc nhận xét, đánh giá còn bộc lộ nhiều hạn chế: 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; 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; 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; 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.

3.2.6. Thực trạng tạo động lực

Chính sách tiền lương trong cơ quan HCNN cấp tỉnh 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, nặng về bằng cấp và thâm niên; không có tác dụng thu hút người có 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. Thu nhập không đủ sống làm cho động lực phấn đấu của CBCC QLKT 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. Bên cạnh đó, chính sách đãi ngộ, phúc lợi còn bất hợp lý, cơ sở vật chất nghèo nàn, môi trường làm việc thiếu sự thoải mái nên hiện tượng chảy máu chất xám khu vực công đang diễn ra khá phổ biến.

3.2.7. Thực trạng về một số tiêu chí đánh giá PTNNL quản lý kinh tế trong

cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

- *Xét theo chất lượng điều hành kinh tế và xây dựng môi trường kinh doanh:* Qua số liệu PCI 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. 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.

- *Xét theo hiệu quả điều hành, thực thi chính sách, cung ứng dịch vụ công:* Chỉ số PAPI qua các năm 2011 – 2018, ở một số chỉ số nội dung, việc tập trung theo vùng 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. Từ kết quả PAPI 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. 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.

- *Thực trạng cải cách hành chính trong cơ quan HCNN cấp tỉnh thực hiện chức năng QLNN về kinh tế ở Việt Nam:* Theo kết quả khảo sát từ 2012 – 2018, chỉ số trung bình CCHC (PAR) 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. 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.

- *Thực trạng về tính bền vững:* 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.

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

Những thành quả đạt được: Có số lượng đông đảo và cơ cấu đa dạng, phong phú về trình độ đào tạo, chất lượng ngày càng được nâng cao, cơ cấu nguồn nhân lực giữa các ngành, lĩnh vực khá đồng đều, hầu hết đều có trình độ đại học và số trên đại học ngày càng cao; công tác cải cách tổ chức bộ máy được triển khai mạnh mẽ và quyết liệt; công tác đánh giá cán bộ QLKT luôn được cơ quan HCNN cấp tỉnh quan tâm, nâng dần chất lượng,

hiệu quả; 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; việc đào tạo, bồi dưỡng, được chú trọng theo vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý.

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. 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”. 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. 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. 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. 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. 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. 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.

Nguyên nhân của hạn chế: (1) Sự không đồng bộ và chưa chặt chẽ của hệ thống pháp luật về công chức. (2) 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. (3) 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. (4) Ngân sách dành trả lương cho đội ngũ CBCC khó khăn. (5) Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng yếu kém, thiếu sự đầu tư thích đáng. (6) 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. (7) 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. (8) 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. (9) Một số đơn vị chưa chú trọng trong chỉ đạo và tổ chức thực hiện nghiêm túc các khâu của quá trình PTNNL quản lý kinh tế. (10) Ý thức trách nhiệm của một bộ phận CBCC có tâm lý "cầu an". (11) Tổ chức bộ máy chưa được tinh gọn, còn nặng nề, chậm chạp, hiệu quả thấp.

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 PTNNL 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

Thế giới đang thay đổi rất nhanh, trong thập niên tới, hòa bình, hợp tác và phát triển tiếp tục là xu thế lớn, chiến tranh thương mại Trung-Mỹ đang leo thang, cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đã và đang diễn ra một cách nhanh chóng, chuyển đổi từ Hành chính công truyền thống sang quản lý công mới. 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, 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.

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 HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam

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 tham gia vào các dự án cải cách hành chính Nhà nước ở Việt Nam. Tuy nhiên, cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam đang đối mặt với việc “chảy máu chất xám” và cạnh tranh từ khu vực tư, cơ sở hạ tầng công nghệ của chúng ta còn quá lạc hậu. 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, của quá trình xây dựng và hoàn thiện nền kinh tế thị trường định hướng XHCN. 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 CBCCC quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh.

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

- 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.

- 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 chức.

- 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 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 NNL.

4.2.2. Các định hướng

- 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;

- Các tỉnh cần xây dựng quy hoạch PTNNL QLKT 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.

- Đổi mới công tác bồi dưỡng đội ngũ CBCC quản lý kinh tế bằng các hình thức phù hợp, có hiệu quả.

- Thường xuyên kiểm tra, đánh giá việc thực hiện CCHC. 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 QLKT 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 theo hướng tập trung.

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 HCNN 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 QLKT, làm cơ sở cho việc quy hoạch, quản lý, đào tạo, bố trí, sử dụng NNL. Cùng với đó là đổi mới cơ chế tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ; có chính sách đặc biệt thu hút và sử dụng nhân tài, các chuyên gia đầu ngành.

4.3.2. Nhóm giải pháp về đổi mới xây dựng quy hoạch, tuyển dụng NNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam

Công tác quy hoạch, tuyển dụng công chức QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh phải thực sự xuất phát từ nhu cầu công việc. Vì vậy, công tác quy hoạch cần xác định rõ về độ tuổi quy hoạch, và chi tiết theo chuỗi thời gian, đảm bảo cả

quy hoạch ngắn hạn, trung hạn và dài hạn. 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 quy hoạch, tuyển dụng đúng người, đúng việc, đúng số lượng, đảm bảo cơ cấu hợp lý. Công tác quy hoạch, tuyển dụng phải luôn đặt ở trạng thái “động”, có sự liên thông nhất định giữa NNL khu vực công với khu vực tư. Một trong những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng tuyển dụng công chức là ứng dụng công nghệ tin học vào thi tuyển, 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. Cần mở rộng nguồn tuyển, thiết lập cơ chế tuyển dụng, đào tạo để tìm được những người tài năng nhất.

4.3.3. Nhóm giải pháp về sử dụng, bổ nhiệm, luân chuyển nguồn nhân lực QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam

- *Công tác bố trí, sử dụng nguồn nhân lực*: Cần gắn 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; phải bảo đảm vì mục tiêu lâu dài, đem lại hiệu quả, đáp ứng yêu cầu của công tác chuyên môn; đồng bộ với quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng; 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; phải căn cứ vào nhu cầu công tác của từng đơn vị và trình độ, năng lực của mỗi công chức.

- *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; nghiên cứu chính sách để công chức trong nguồn quy hoạch được tập sự ở vị trí lãnh đạo, quản lý; Thực hiện đề bạt, bổ nhiệm phải đảm bảo tính khách quan, công bằng, dân chủ; 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.

- *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.

4.3.4. Nhóm giải pháp về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

- *Hoàn thiện công tác đánh giá nhu cầu đào tạo, phát triển*: 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.

- *Hoàn thiện công tác lập kế hoạch đào tạo, phát triển*: Sau khi xác định thứ tự ưu tiên nhu cầu đào tạo và phát triển cần lập kế hoạch đào tạo.

- *Hoàn thiện công tác tổ chức, thực hiện đào tạo và phát triển*: 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.

- *Đánh giá hiệu quả đào tạo và phát triển với 4 cấp độ*: Phản ứng: họ thích khoá học đến mức nào; Học tập: họ học được gì từ khoá học; Ứng dụng: họ áp dụng những điều đã học được vào công việc thế nào và Hiệu quả: Khoản đầu tư vào đào tạo đem lại hiệu quả gì?

4.3.5. Nhóm giải pháp về đánh giá, xếp loại nguồn nhân lực

Cần thay đổi cách tiếp cận quan điểm, tư duy về đánh giá công chức. Tiếp thu có chọn lọc cách tiếp cận quản lý, quản trị hiện đại được sử dụng trong quản lý ở khu vực công, với mục đích đánh giá là để phát triển cá nhân và tổ chức. 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. Sử dụng kết hợp nhiều phương pháp đánh giá bao gồm 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.

4.3.6. Nhóm giải pháp về tạo động lực nguồn nhân lực

(1) *Hoàn thiện chính sách tiền lương*: lương 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. lương cần đảm bảo cạnh tranh được với khu vực tư trên địa bàn. (2) *Đổi mới công tác thi đua, khen thưởng, môi trường làm việc*: 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, 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. (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. (4) *Khơi dậy niềm tin và cảm hứng cho CBCC*: 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.

4.3.7. Nhóm giải pháp về phân nhóm trong PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam

Mỗi địa phương, mỗi vùng miền, môi trường ngành nghề, mỗi vị trí công tác khác nhau thì cần có các nhóm giải pháp khác nhau. Vì vậy, chúng ta cần phân nhóm ra như: Phân nhóm theo địa phương; phân nhóm theo tính chất công việc; phân nhóm theo lĩnh vực công tác ... để có giải pháp PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh phù hợp.

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

Để công tác PTNNL 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. (3) Tăng cường lực lượng trẻ, có tâm có tầm giữ vị trí

lãnh đạo, tinh 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 lớn.

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

(1) Hoàn thiện hệ thống chính sách PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh cho tất cả các khâu. (2) Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền trong công tác quản lý CBCC thực hiện chức năng QLNN về kinh tế. (3) 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. (4) Với cơ quan QLNN cấp tỉnh cần quán triệt, cụ thể hóa các quy định của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về công tác PTNNL 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

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 PTNNL QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh. Trên cơ sở đó, LA 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. Cùng với các kinh nghiệm quốc tế, LA đã đề xuất một số nhóm giải pháp cũng như khuyến nghị nhằm PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam. Để các giải pháp PTNNL QLKT 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 QLKT trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam.

Bên cạnh những kết quả đạt được, LA không thể tránh khỏi những hạn chế trong nội dung nghiên cứu do kiến thức, thời gian, phương pháp cũng như số liệu mà tác giả tiếp cận được. Những tồn tại, hạn chế cũng chính là nhiệm vụ nghiên cứu tiếp theo của luận án.

CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ

1. Võ Xuân Hoài (2015), *Giải pháp thu hút và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao trong bộ máy nhà nước*, TC Kinh tế và Dự báo, 8, tr.55-58.
2. Võ Xuân Hoài (2017), *Xây dựng khung lý thuyết về PTNNL trong khu vực công ở Việt Nam*, HTKH Quốc gia, NXB Lao động, tr.240-247.
3. Võ Xuân Hoài (2019), *Kinh nghiệm quốc tế về chính sách thu hút FDI xanh và đề xuất cho Việt Nam*, TC Kinh tế và Dự báo, 1, tr.59-62.
4. Võ Xuân Hoài (2019), *Xây dựng khung lý thuyết về PTNNL trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam*, TC Kinh tế và Dự báo, 2, tr.83-87.
5. Võ Xuân Hoài (2019), *PTNNL trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam*, Tạp chí Kinh tế và Dự báo, 7, tr.25 -28.
6. Võ Xuân Hoài (2019), *PTNNL quản lý kinh tế trong cơ quan HCNN cấp tỉnh ở Việt Nam*, Tạp chí Kinh tế và Dự báo, 32, tr.54- 57.
7. Thành viên chính, chủ nhiệm đề tài nhánh đề tài cấp Nhà nước, *Cơ sở khoa học và giải pháp chính sách đột phá phát triển kinh tế biển bền vững các vùng kinh tế trọng điểm ở Việt Nam*, năm 2019.
8. Chủ nhiệm đề tài nhánh đề tài khoa học cấp Nhà nước, *Luận cứ khoa học cho việc hình thành và phát triển thị trường mua bán nợ của doanh nghiệp và các tổ chức tín dụng của Việt Nam*, năm 2019.
9. Chủ nhiệm đề tài cấp Bộ, *Thu hút đầu tư từ các nước thuộc AEC và TPP để cải thiện cán cân thương mại với Trung Quốc*, 2015-2016.
10. Chủ nhiệm đề tài cấp Bộ, *Nghiên cứu các chính sách nhằm cải thiện giá trị gia tăng của hàng xuất khẩu để thúc đẩy thu hút đầu tư nước ngoài trong điều kiện gia nhập TPP*, năm 2016.
11. Chủ nhiệm đề tài cấp Bộ, *Brexit- tác động tới xu hướng đầu tư ra nước ngoài của một số đối tác Châu Âu chủ yếu, và tác động tới Việt Nam*, 2017.
12. Chủ nhiệm đề tài cấp Bộ, *Đánh giá chất lượng tăng trưởng KTVN giai đoạn 2008 - 2017 và định hướng tăng trưởng kinh tế 2021 – 2030*, 2019.
13. Chủ nhiệm dự án cấp Bộ, *Đánh giá chính sách thu hút FDI theo hướng tăng trưởng xanh*, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2018.