

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

TRẦN QUANG NINH

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ
NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ TỈNH NAM ĐỊNH

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ

HÀ NỘI - 2024

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

TRẦN QUANG NINH

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ
NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ TỈNH NAM ĐỊNH

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ

MÃ SỐ: 9340410

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS NGUYỄN MẠNH HÙNG

HÀ NỘI - 2024

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

Tác giả



Trần Quang Ninh

MỤC LỤC

	Trang
MỞ ĐẦU.....	1
Chương 1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	11
1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan.....	11
1.2. Đánh giá chung về các công trình nghiên cứu liên quan đến đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế	23
1.3. Hướng nghiên cứu của luận án.....	25
Chương 2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH	26
2.1. Đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh	26
2.2. Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh .	32
2.3. Đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh.....	45
2.4. Kinh nghiệm chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế.....	62
Chương 3. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ TỈNH NAM ĐỊNH.....	71
3.1. Khái quát về tỉnh Nam Định	71
3.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định.....	75
3.3. Thực trạng đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định.....	102
3.4. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định.....	113
3.5. Đánh giá chung đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định.....	120
Chương 4. GIẢI PHÁP ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ TỈNH NAM ĐỊNH.....	136
4.1. Quan điểm định hướng đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định đến năm 2030.....	136
4.2. Giải pháp đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế tỉnh Nam Định	151
4.3. Kiến nghị.....	180
KẾT LUẬN.....	184
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	187
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	188
PHỤ LỤC.....	196

DANH MỤC BẢNG

	Trang
Bảng 3.1. Cơ cấu về giới tính, độ tuổi từ năm 2018 - 2022.....	77
Bảng 3.2. Tổng hợp số lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định giai đoạn 2018 - 2022	78
Bảng 3.3. Kết quả đánh giá về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định.....	80
Bảng 3.4. Trình độ học vấn đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định năm 2023	83
Bảng 3.5. Số lượng cán bộ kinh tế phân chia theo ngạch	84
Bảng 3.6. Bảng đánh giá về sự phù hợp về chuyên ngành đào tạo với vị trí công tác của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định năm 2023	85
Bảng 3.7. Trình độ lý luận chính trị của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định giai đoạn 2018-2022	87
Bảng 3.8. Kết quả sử dụng ngoại ngữ tin học của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định năm 2023	88
Bảng 3.10. Kết quả đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định năm 2023.....	93
Bảng 3.11. Kết quả đánh giá sự gắn bó của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định.....	94
Bảng 3.12. Số cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định xin nghỉ việc giai đoạn năm 2018 - 2022.....	97
Bảng 3.13. Nguyên nhân dẫn đến việc một số cán bộ công chức xin thôi việc.....	98
Bảng 3.14. Tình trạng sức khỏe của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định.....	101
Bảng 3.15. Kết quả đánh giá công tác quy hoạch cán bộ hiện nay.....	103
Bảng 3.16. Kết quả đánh giá chế độ đãi ngộ.....	112

DANH MỤC HÌNH, BIỂU ĐỒ

Trang

Hình 1.1: Khung phân tích lý thuyết về chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh	6
Hình 1.2: Mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định.....	9
Biểu đồ 3.1. Sự phù hợp về chất lượng đào tạo của các khóa bồi dưỡng.....	107
Biểu đồ 3.2. Hiệu quả về chất lượng đào tạo của các khóa bồi dưỡng.....	107
Biểu đồ 3.3. Mức độ phù hợp của chuyên ngành được đào tạo với công việc cán bộ đang đảm nhiệm.....	108
Biểu đồ 3.4. Kết quả nguyên nhân dẫn đến sự phù hợp ngành đào tạo với công việc	109
Biểu đồ 3.5. Kết quả khảo sát về việc đánh giá cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định.....	111

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài luận án

Trong tác phẩm "Sửa đổi lỗi làm việc", Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém” [46]. Vì vậy, Đảng và Nhà nước ta đã không ngừng chú trọng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, đội ngũ cán bộ quản lý nói riêng. Điều này được khẳng định qua Nghị quyết 26-NQ/TW, với yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín. Mục tiêu này tiếp tục được nhấn mạnh trong Chương trình tổng thể cải cách hành chính giai đoạn 2021-2030 khi Việt Nam đang hướng tới xu hướng hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0.

Trong hệ thống quản lý, cán bộ quản lý là khâu “then chốt” quyết định của sự thành công hay thất bại. Cán bộ quản lý không chỉ là người định hình mục tiêu, phương án phát triển của địa phương và quốc gia ngoài ra họ cũng là người có vai trò tổ chức, liên kết các cá nhân khác để thực hiện thành công mục tiêu đã đặt ra. Như vậy, đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước không chỉ đơn thuần là người thực thi chính sách, mà còn là những người dẫn dắt chiến lược, quyết định các phương án phát triển kinh tế, tổ chức và thúc đẩy việc thực hiện các mục tiêu đã đề ra.

Trong bối cảnh nền kinh tế Việt Nam đang đối diện với những biến động lớn như toàn cầu hóa, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, biến đổi khí hậu, tác động kéo dài từ đại dịch COVID-19 và những biến động thương mại quốc tế.... Những thách thức này đặt ra yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế không chỉ cần khả năng thích ứng linh hoạt, năng lực chuyên môn cao và khả năng dự đoán cùng ứng phó kịp thời với các thay đổi, mà họ còn phải đóng vai trò là người xây dựng chiến lược phát triển dài hạn. Do vậy, công tác đảm bảo chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về

kinh tế phù hợp với yêu cầu phát triển và hội nhập kinh tế, trở nên quan trọng hơn bao giờ hết cả ở cấp quốc gia và địa phương. Yêu cầu này sẽ tăng lên tương ứng với quy mô nền kinh tế, tốc độ phát triển, cơ cấu nền kinh tế.

Nam Định là tỉnh thuộc đồng bằng sông Hồng, với vị trí địa lý thuận lợi và sự phát triển của các khu công nghiệp, Nam Định đang trở thành điểm sáng kinh tế khu vực phía Bắc; với quy mô vừa phải và tính chất kinh tế - xã hội đa dạng; với sự chuyển đổi mạnh mẽ từ nền kinh tế nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ. Kinh tế tỉnh Nam Định năm 2022 tăng trưởng 9,07% so với năm 2021, tốc độ phát triển nhanh chóng của tỉnh đã tạo ra nhiều cơ hội nhưng cũng đặt ra không ít thách thức về quản lý kinh tế, đòi hỏi chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế phải luôn được đảm bảo không chỉ đủ về số lượng mà quan trọng hơn là phải có chất lượng tương xứng và khả năng thích ứng linh hoạt với những thay đổi hiện nay. Trước những thách thức đó, Đảng bộ và chính quyền tỉnh Nam Định đã luôn chủ động cho mình một đội ngũ cán bộ khá đông đảo đáp ứng các hoạt động của tỉnh. Tuy nhiên, trong bối cảnh đầy khó khăn, biến động của môi trường kinh tế hiện nay, Nam Định có chỉ số Năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) chỉ đạt thứ hạng 31/63 tỉnh thành, một chỉ số thể hiện rõ ràng về những hạn chế trong quản lý và điều hành kinh tế. Thực trạng này nhấn mạnh đội ngũ cán bộ này vẫn còn tồn tại nhiều bất cập, khó khăn, tác động lớn tới quá trình phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh. Chính vì vậy, công cuộc chú trọng tới chất lượng đội ngũ cần được thực hiện mang tính chiến lược ngay từ khâu tuyển dụng, đào tạo bồi dưỡng, quy hoạch, bố trí sử dụng... là nhiệm vụ quan trọng, cấp bách hơn bao giờ hết.

Mặc dù đã có một số công trình nghiên cứu liên quan đến đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh. Tuy nhiên, đến nay chưa có công trình khoa học nào nghiên cứu chuyên sâu về công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định dưới góc nhìn

quản lý kinh tế. Nghiên cứu này cũng sẽ cung cấp cơ sở khoa học lý luận và thực tiễn cho công cuộc đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế, góp phần vào sự phát triển toàn diện của tỉnh Nam Định trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế.

Với những luận điểm đã đưa ra phía trên, nghiên cứu sinh đã lựa chọn vấn đề: “**Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định**” làm đề tài luận án tiến sĩ ngành Quản lý kinh tế của mình.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

- Mục đích nghiên cứu

+ Về lý luận:

Nghiên cứu xây dựng cơ sở lý luận liên quan đến chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế. Nhằm làm rõ thêm các khái niệm, nội dung và tiêu chí đánh giá chất lượng của đội ngũ cán bộ và tiêu chí đánh giá công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế, từ đó khẳng định để có chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cả về chất và lượng thì công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ (lựa chọn tuyển dụng, đào tạo bồi dưỡng, quy hoạch và bố trí sử dụng...) là yêu cầu cốt lõi để đáp ứng các nhiệm vụ này trong bối cảnh phát triển kinh tế của địa phương hiện nay.

Nghiên cứu sẽ thể hiện được mối quan hệ tương quan giữa chất lượng đội ngũ cán bộ đối với hiệu quả quản lý nhà nước về kinh tế, đồng thời hệ thống hóa các lý thuyết nền tảng lý luận và đề xuất giải pháp để chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế “đủ” đáp ứng trong bối cảnh hiện nay của tỉnh Nam Định.

+ Về thực tiễn

Nghiên cứu đánh giá thực trạng và xác định các yếu tố ảnh hưởng, khó khăn và thách thức trong công tác đảm bảo chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế trên địa bàn tỉnh Nam Định. Từ đó, cung cấp bức tranh toàn

diện về thực trạng chất lượng chất lượng hiện tại của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế.

Dựa trên kết quả phân tích thực trạng, nghiên cứu sẽ đề xuất các giải pháp khả thi nhằm duy trì chất lượng đội ngũ cán bộ luôn được đảm bảo, từ đó góp phần tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh Nam Định trong thời gian tới.

Nghiên cứu nhằm cung cấp các khuyến nghị chính sách cụ thể để giúp tỉnh Nam Định xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế trong tương lai, đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập.

- Nhiệm vụ nghiên cứu

Nhằm xây dựng cơ sở lý luận vững chắc về khái niệm, nội dung và các tiêu chí đánh giá chất lượng, tiêu chí đánh giá việc đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước trong lĩnh vực kinh tế cấp tỉnh. Nghiên cứu sẽ làm rõ mối quan hệ giữa đảm bảo chất lượng cán bộ và hiệu quả quản lý nhà nước về kinh tế, đồng thời hệ thống hóa các lý luận và đề xuất giải pháp nhằm đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh trong bối cảnh hiện nay. Về thực tiễn, nghiên cứu này hướng đến việc đánh giá cụ thể chất lượng và đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định, xác định các yếu tố ảnh hưởng đến đảm bảo chất lượng của đội ngũ này, cũng như những khó khăn và thách thức trong quá trình đảm bảo chất lượng. Trên cơ sở đó, nghiên cứu sẽ đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý kinh tế của tỉnh Nam Định trong thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Là chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định dưới góc độ khoa học quản lý kinh tế.

- Phạm vi nghiên cứu

+ *Phạm vi về nội dung*: Luận án nghiên cứu cơ sở lý thuyết về chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế và các công tác nhằm đảm bảo chất lượng đó. Nghiên cứu thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế trên địa bàn tỉnh Nam Định trong giai đoạn từ năm 2018 đến năm 2022 và nghiên cứu công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh. Bên cạnh đó, nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng và tiêu chí đánh giá chất lượng và đảm bảo chất lượng cán bộ; Kinh nghiệm và giải pháp để đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định trong thời gian hiện nay và tầm nhìn đến 2030.

+ *Phạm vi về không gian*: Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định được nghiên cứu trong phạm vi giới hạn địa chính tỉnh Nam Định.

- Phạm vi về thời gian

Dữ liệu sơ cấp được thu thập từ tháng 3/2022 đến tháng 11/2022.

Dữ liệu thứ cấp được thu thập từ 2018 đến 2022; một số nội dung có bổ sung dữ liệu đến năm 2023;

Phạm vi cho giải pháp đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý về kinh tế ở tỉnh Nam Định từ năm 2025 đến năm 2030.

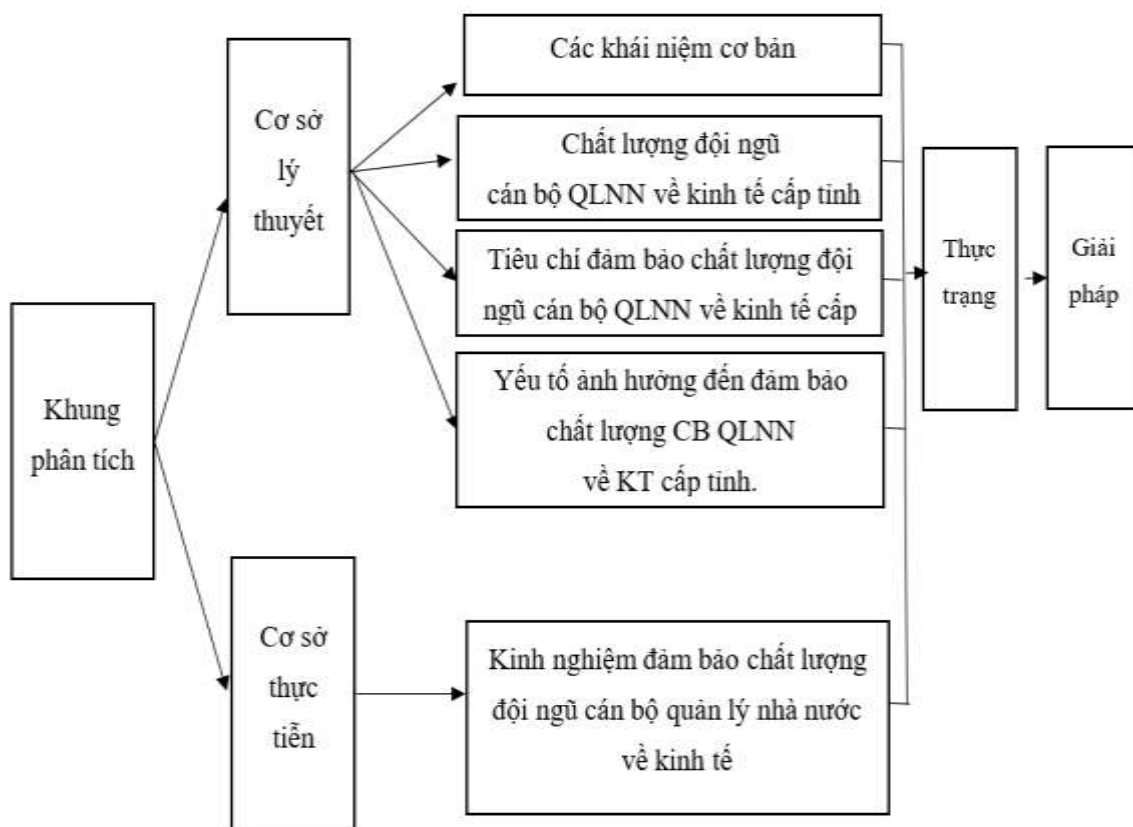
4. Cơ sở phương pháp luận và các phương pháp nghiên cứu cụ thể

4.1. Cơ sở phương pháp luận

Luận án được hoàn thành dựa trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và các quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về vị trí, vai trò của nhân tố con người trong sự phát triển kinh tế - xã hội nói chung, đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước về kinh tế nói riêng, đồng thời kế thừa có chọn lọc các công trình nghiên cứu có liên quan đã được công bố; các khái niệm về liên quan đến chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước, tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý

nhà nước về kinh tế, các lý thuyết về quản lý nhà nước và phát triển kinh tế, kinh nghiệm quốc tế và trong nước về chất lượng, đảm bảo chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế, Các chính sách và văn bản pháp lý liên quan đến công tác cán bộ của tỉnh Nam Định; các số liệu thu được từ điều tra, khảo sát.

4.2. Khung phân tích



Hình 1.1: Khung phân tích lý thuyết về chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

(Nguồn: tác giả tự tổng hợp)

4.3. Phương pháp nghiên cứu

Trên cơ sở phương pháp luận của Chủ nghĩa Mác - Lê nin, đề tài sử dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu cụ thể trong luận án:

(1) Phương pháp thu thập thông tin, dữ liệu.

Thu nhập dữ liệu thứ cấp: Các dữ liệu thứ cấp được thu thập từ niên giám thống kê từ năm 2018 đến năm 2022; các văn bản, kế hoạch, công văn,

thông báo... triển khai của Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định ban hành từ năm 2018 đến năm 2022. Các tài liệu của Bộ Nội vụ; Ban Tổ chức Trung ương; Sở Nội vụ tỉnh Nam Định. Cùng với đó là các tài liệu được thu thập và xử lý và công bố trước đó, bao gồm: Tài liệu từ các văn bản pháp luật và chính sách, Báo cáo và thống kê, Nghiên cứu, sách báo và tài liệu khoa học, nguồn từ internet và cơ sở dữ liệu công khai... từ các báo chính thống, nghiên cứu được công nhận trên các tạp chí danh tiếng về ngành.

Thu nhập dữ liệu sơ cấp:

- Thiết kế bảng câu hỏi: Nghiên cứu sử dụng Bảng câu hỏi được thiết kế để thu thập thông tin sơ cấp với đối tượng điều tra là các cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định. Bảng hỏi được triển khai và sử dụng thang đo likert 5 mức (gồm có: 1, rất kém; 2, kém; 3, trung bình; 4, tốt; 5, rất tốt) để đánh giá.

Theo George P.McCabe giá trị bình quân của thang đo Likert cho từng câu hỏi:

$$X_i = (\sum X_i * f_i) / (\sum f_i)$$

Trong đó:

X_i : là biến quan sát theo thang đo Likert; f_i : Số người trả lời cho giá trị X_i

- Ý nghĩa của từng giá trị trung bình đối của thang đo khoảng: Giá trị khoảng cách = (Maximum - Minimum)/ n = (5 - 1)/ 5 = 0,8. Từ đó ta có: Giá trị trung bình và ý nghĩa của thang đo Likert:

Rất kém	Kém	Trung Bình	Tốt	Rất tốt
1.00 - 1.80	1.81 - 2.60	2.61 - 3.40	3.41 - 4.20	4.21 - 5.00

Đối tượng khảo sát:

- Thứ nhất là các cán bộ lãnh đạo, nhân viên những người tham gia vào công tác quản lý nhà nước về kinh tế làm việc tại các cơ quan cấp tỉnh Nam Định hiện nay có 472 người tính đến năm 2022. Áp dụng công thức SloVin (1960) để xác định quy mô mẫu điều tra, cụ thể như sau:

$$n = N / (1 + N * e^2) (1)$$

Trong đó:

n: là quy mô mẫu

N: số lượng tổng thể

e: sai số chuẩn ($e = 0,05$).

Như vậy tính toán được $n = 217$ mẫu. Tuy nhiên, để đảm bảo mẫu điều tra tác giả sẽ tiến hành phát phiếu điều tra cho tất cả 472 cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh Nam Định: Trong đó có: 153 cán bộ quản lý (phó phòng trở lên) và 319 chuyên viên. Vì vậy cỡ mẫu là 472. Mẫu điều tra được khảo sát trực tuyến (online) qua công cụ hỗ trợ khảo sát trực tuyến (Google Form) với 472 phiếu.

(2) Phương pháp xử lý thông tin, dữ liệu.

Sau khi dữ liệu được thu thập sẽ được tác giả tổng hợp trên phần mềm excel 2010 để xử lý và thống kê số liệu đã khảo sát

(3) Phương pháp phân tích, tổng hợp thông tin dữ liệu.

Sử dụng phương pháp hệ thống, khái quát, tổng hợp... để hệ thống hóa cơ sở lý thuyết chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh các tài liệu này bao gồm cả tài liệu trong nước và quốc tế

Sử dụng phương pháp phân tích, so sánh, hệ thống hóa dữ liệu thống kê, dữ liệu điều tra thực tế để mô tả các khái niệm, lý thuyết và tiêu chí đánh giá chất lượng và đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế, đặc biệt trong lĩnh vực kinh tế giúp xây dựng cơ sở lý luận cho nghiên cứu.

Sử dụng phương pháp so sánh giữa thực trạng đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại địa bàn tỉnh Nam Định với cơ sở lý thuyết về mục tiêu, chức năng quản lý nhà nước của chính quyền cấp tỉnh đối với chất lượng cán bộ và kinh nghiệm thực tế của các địa phương.

4.4. Câu hỏi nghiên cứu của luận án

1. Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định hiện nay như thế nào?

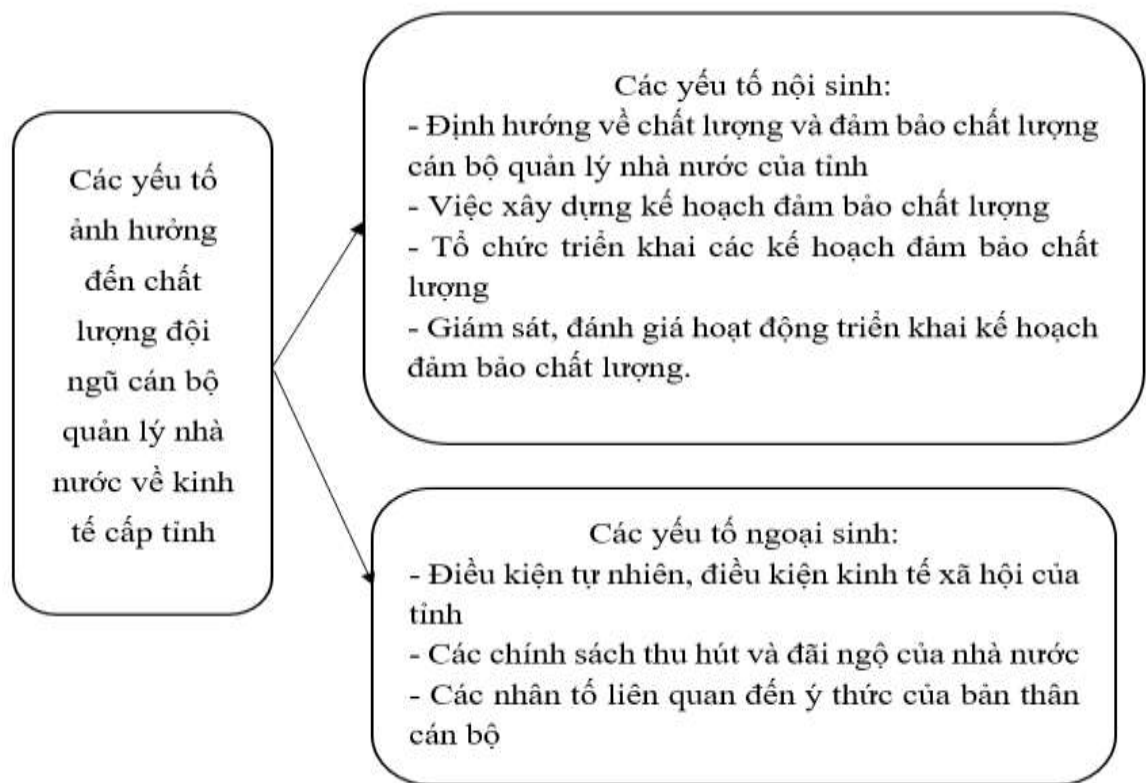
2. Những yếu tố nào ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định?

3. Những hạn chế và thách thức trong việc đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại Nam Định là gì?

4. Những tiêu chí nào cần được áp dụng để đánh giá chất lượng và tiêu chí đánh giá đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế?

5. Các giải pháp nào có thể được triển khai áp dụng để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định như thế nào?

4.5. Mô hình phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định



Hình 1.2: Mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định

5. Đóng góp mới về khoa học của luận án

- Đóng góp về mặt lý luận

Luận án đóng góp vào việc làm sáng tỏ và bổ sung cơ sở lý luận về chất lượng và đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở cấp tỉnh, qua đó xây dựng nền tảng lý thuyết vững chắc cho việc nghiên cứu về hiệu quả quản lý đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước trong lĩnh vực kinh tế.

Luận án cung cấp các lập luận nhằm đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế với các tiêu chí rõ ràng như trình độ chuyên môn, năng lực quản lý, phẩm hạnh nghề nghiệp và khả năng thích nghi với sự thay đổi trong môi trường kinh tế. Đồng thời, luận án cũng đưa ra các tiêu chí đánh giá để đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ, bao gồm quá trình tuyển chọn, phân công sử dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và các chính sách đãi ngộ cán bộ.

- *Đóng góp về mặt thực tiễn*

Luận án góp phần cung cấp một đánh giá chi tiết và toàn diện về thực trạng chất lượng và việc đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại địa bàn tỉnh Nam Định giai đoạn 2018-2022.

Những số liệu và phân tích này là cơ sở để luận án có thể đưa ra những đề xuất giải pháp cụ thể, khả thi và có tính ứng dụng cao nhằm giúp chính quyền tỉnh Nam Định xây dựng chính sách phát triển đội ngũ cán bộ hiệu quả hơn đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại Nam Định từ đó góp phần vào sự phát triển phù hợp với điều kiện hiện nay. Kết quả nghiên cứu từ luận án có thể áp dụng không chỉ cho tỉnh Nam Định mà còn áp dụng cho các tỉnh, thành khác có điều kiện tương tự.

6. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu và kết luận, Luận án của tác giả được kết cấu gồm 4 chương chính với nội dung như sau:

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án

Chương 2: Cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Chương 3: Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định

Chương 4: Giải pháp đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định đến năm 2030

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN

1.1.1. Các công trình nghiên cứu về xây dựng đội ngũ cán bộ công chức nhà nước và chất lượng đội ngũ cán bộ công chức

Theo V.I. Lê-nin: “Nghiên cứu con người, tìm những cán bộ có bản lĩnh... đó là then chốt; nếu không thì tất cả mọi mệnh lệnh và quyết định sẽ chỉ là mớ giấy lộn” [75]. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng từng huấn nghị: “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “Công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém” [45]. Thấm nhuần tư tưởng đó, trong tiến trình đổi mới, Đảng ta nhận thức ngày càng sâu sắc, đầy đủ về vị trí, vai trò của cán bộ và công tác cán bộ - khâu then chốt của nhiệm vụ then chốt. Trong cuốn sách: “Quyết tâm cao, biện pháp quyết liệt, nhằm tạo chuyển biến về xây dựng đảng” của Cố Tổng Bí Thư - Nguyễn Phú Trọng [62] đã khẳng định Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Cần hoàn thiện các cơ chế, chính sách nhất là chính sách đào tạo, bố trí, sử dụng cán bộ cho phù hợp với điều kiện mới.

Từ những năm sau thời kỳ đổi mới đến nay đã có rất nhiều nghiên cứu, báo cáo khoa học, bài báo và luận án tiến sĩ về lĩnh vực này, trong đó có thể kể đến các tác giả nổi bật sau:

Luận án tiến sĩ chuyên ngành quản lý hành chính công của tác giả Chu Xuân Khánh với đề tài “Hoàn thiện việc xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước chuyên nghiệp ở Việt Nam” năm 2010 đã cho thấy những điểm chung và khác biệt giữa quan niệm công chức của Việt Nam với một số quốc gia. Tính chuyên nghiệp của công chức hành chính; sự cần thiết xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp ở Việt Nam. Bên cạnh đó, “luận án

cũng đã chỉ rõ các nhân tố ảnh hưởng đến việc xây dựng đội ngũ công chức. Đánh giá thực trạng việc xây dựng và phát triển, những hạn chế, yếu kém trong việc xây dựng đội ngũ công chức.” Từ đó đề ra các giải pháp nhằm hoàn thiện việc xây dựng đội ngũ công chức hành chính chuyên nghiệp ở Việt Nam [42].

Luận án “Xây dựng đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ tỉnh uỷ, thành uỷ quản lý ở Đồng bằng sông Cửu Long” của tác giả Nguyễn Tú Thiên năm 2022, tác giả đã làm rõ những vấn đề lý luận và thực tiễn về xây dựng đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ tỉnh, thành uỷ quản lý ở Đồng bằng sông Cửu Long như đặc điểm, vai trò của các tỉnh, thành phố ở Đồng bằng sông Cửu Long; khái niệm, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và vai trò của tỉnh, thành uỷ, Ban Thường vụ tỉnh, thành uỷ ở Đồng bằng sông Cửu Long. Đồng thời, luận án cũng đã làm rõ khái niệm, nội dung, phương thức và vai trò của đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ tỉnh, thành uỷ quản lý và xây dựng đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ tỉnh, thành uỷ quản lý ở Đồng bằng sông Cửu Long. [64].

Luận án tiến sĩ của tác giả Nguyễn Văn Hoà năm 2019 với đề tài “Xây dựng đội ngũ công chức ở nước ta hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh” đã khẳng định cùng với việc đưa ra các quan điểm làm cơ sở thực hiện hệ thống các giải pháp cần xác định nội dung xây dựng đội ngũ công chức nhà nước ở Việt Nam hiện nay [32]. Nội dung hệ thống đó bao gồm: “Về chính trị tư tưởng; về đạo đức, lối sống; về năng lực, trình độ văn hóa, chuyên môn, nghiệp vụ; về phương pháp, tác phong công tác”; những nội dung trên là một chỉnh thể thống nhất. Nghiên cứu đã đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động xây dựng đội ngũ công chức nhà nước ở nước ta. Những giải pháp này góp phần nâng cao chất lượng nhiều khâu, nhiều mặt của hoạt động xây dựng đội ngũ công chức nhà nước từ việc tuyển dụng, bố trí, sử dụng công chức; từ quản lý đến thực hiện, kiểm tra. Trong đó giải pháp

kiểm soát quyền lực đội ngũ công chức các cấp, nhất là công chức lãnh đạo, quản lý nhằm xây dựng nền công vụ trong sạch.

Tác giả Lê Minh Hưng với chuyên đề: “Tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy và xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược trong giai đoạn mới” [41], đã khẳng định “vai trò, vị trí, tầm quan trọng của xây dựng đội ngũ cán bộ bộ máy trong hệ thống chính trị; Tình hình đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ của đất nước hiện nay; cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là khâu then chốt của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị.” Cùng với đó, chuyên đề cũng đánh giá những thành tựu cũng như các hạn chế bất cập trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp. Trong đó, một trong các nguyên nhân gây ra các hạn chế trên là nhận thức của một số cấp uỷ, tổ chức Đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị và cán bộ đảng viên về cán bộ và công tác cán bộ chưa đồng đều, chưa quán triệt đầy đủ, các nguyên tắc về công tác cán bộ, một số ít còn biểu hiện thiếu dân chủ, khách quan trong công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ.

Lê Minh Sơn (2018) với “Giải pháp đổi mới công tác cán bộ trong giai đoạn hiện nay theo tinh thần Nghị quyết đại hội XII của Đảng”. Theo tác giả, để đảm bảo thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị, trong thời gian trước mắt cũng như lâu dài, cấp uỷ và cán bộ lãnh đạo các cấp tiếp tục thực hiện tốt nhiệm vụ đổi mới công tác cán bộ với những giải pháp cụ thể [54].

Luận án tiến sĩ của tác giả Hoàng Thanh Hiền (2021) với đề tài “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ tuyên giáo của tỉnh Quảng Bình trong giai đoạn hiện nay”[38], đã tập trung phân tích rõ các khái niệm liên quan đến chất lượng đội ngũ cán bộ tuyên giáo; các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ tuyên giáo; những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng cán bộ tuyên giáo. Trên cơ sở khung lý thuyết xây dựng, luận án cũng đã đánh giá được thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ tuyên giáo tỉnh Quảng Bình. Mặc dù tỉnh đã tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ tuyên giáo có bản lĩnh chính trị vững vàng,

cơ cấu phù hợp, năng lực tốt tuy nhiên vẫn còn một vài hạn chế, như: năng lực tư duy lý luận của một số cán bộ đặc biệt cấp cơ sở vẫn còn hạn chế; Việc tham mưu, đề xuất với các vấn đề nóng nổi cộm chưa được kịp thời, chủ động.... Luận án cũng đã đưa ra một số giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ tuyên giáo của tỉnh Quảng Bình trong giai đoạn mới.

Nguyễn Nguyên Hùng (2021) với luận án tiến sĩ “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở thành phố Hà Nội” đã làm sáng tỏ những vấn đề lý luận và thực tiễn nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở thành phố Hà Nội. Theo đó, tác giả quan niệm rằng: Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở thành phố Hà Nội là tổng thể các chủ trương, nội dung, hình thức, biện pháp do các chủ thể, lực lượng tiến hành, tác động toàn diện vào các khâu, các bước của quy trình công tác cán bộ, làm cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở thành phố Hà Nội có đủ số lượng, cơ cấu hợp lý, chất lượng ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ chính trị [39]. Luận án cũng đã đưa ra các giải pháp để tiếp tục nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở thành phố Hà Nội gồm có: tạo bước chuyển mạnh mẽ về nhận thức, trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng đối với nâng cao chất lượng.

"Đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính" [61] của Đỗ Quang Trung đã nhấn mạnh đến việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Trước năm 2004, tác giả đã đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Tuy vậy, tác giả cũng không đi sâu việc nghiên cứu đảm bảo chất lượng cán bộ, công chức quản lý theo từng tiêu chí.

Tác giả Trần Đình Hoan, nguyên là Ủy viên Bộ Chính trị khóa IX trong công trình: “Đánh giá, quy hoạch, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” đã đề cập đến vấn đề “đánh giá,

quy hoạch, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, phân tích yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đối với đánh giá, quy hoạch, luân chuyển cán bộ” [35]. Tác giả đã đưa ra “quan điểm và giải pháp nhằm đổi mới, nâng cao hiệu quả công tác đánh giá, quy hoạch và luân chuyển cán bộ”.

Tác giả Cao Khoa Bằng với đề tài “Chất lượng đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội quản lý trong giai đoạn hiện nay” đã đưa ra quan niệm cho rằng, đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội là những cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ chủ chốt trong hệ thống bộ máy Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội cấp thành phố; các quận, huyện, thị ủy; các đảng bộ cấp trên cơ sở trực thuộc Thành ủy; các sở, ban, ngành và các đơn vị hiệp quản trên địa bàn thành phố Hà Nội [9]. “Đội ngũ cán bộ giữ vai trò trọng yếu, là nhân tố quyết định sự thành công trong công cuộc xây dựng và phát triển Thủ đô.” Nhận thức được tầm quan trọng ấy, việc đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội quản lý cần được thực hiện dựa trên bốn tiêu chí chủ yếu. Tiêu chí đầu tiên là sự phù hợp về số lượng cán bộ. Tiếp theo là sự hợp lý trong cơ cấu đội ngũ. Thứ ba, cần chú trọng đến tiêu chuẩn, phẩm chất, năng lực và phong cách công tác của cán bộ. Cuối cùng, việc đánh giá phải dựa trên hiệu quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được phân công, gắn liền với trách nhiệm của cơ quan, đơn vị nơi cán bộ công tác.

Nguyễn Đăng Đạo với "Chất lượng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo của Tổng cục Biển và hải đảo Việt Nam" [30], đã nêu rõ những tính chất, đặc điểm, nhiệm vụ gắn với những tiêu chí đánh giá chất lượng của đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo. Từ đó tác giả đã đánh giá đúng “thực trạng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo theo những tiêu chí chung đối với cán bộ, công chức quản lý nhà nước và theo từng tiêu chí cụ thể của mỗi ngạch công chức quản lý nhà nước”.

Ngoài các công trình nêu trên, nhiều hội thảo khoa học, bài tham luận, báo cáo chuyên đề liên quan đến công tác xây dựng và phát triển chất lượng cán bộ của Việt Nam cũng đã được các bộ, ngành, các cơ quan khoa học, cơ quan quản lý nhà nước triển khai trong thời gian gần đây.

Ngày 18/10/2022, Hội đồng Khoa học các cơ quan đảng Trung ương phối hợp với Ban kinh tế Trung ương và Đảng ủy Khối Doanh nghiệp Trung ương tổ chức Hội thảo khoa học với chủ đề “Nâng cao chất lượng cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước phù hợp thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế trong tình hình mới”[5]. Tại hội thảo đã có nhiều tham luận và ý kiến tập trung phân tích, chia sẻ chuyên sâu những vấn đề về “chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác tuyển dụng; đào tạo, bồi dưỡng; quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại”, đánh giá cán bộ, nhất là cán bộ quản lý, quản trị tại doanh nghiệp nhà nước; “Thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước về số lượng, năng lực, trình độ chuyên môn, lãnh đạo, điều hành, phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống...; kiến nghị, đề xuất với Đảng và Nhà nước sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các chủ trương, chính sách và quy định về quản lý, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, theo dõi, đánh giá cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước ngang tầm nhiệm vụ đến năm 2030”.

Bài viết của Bùi Ngọc Thanh trên Tạp chí Cộng sản ngày 20/3/2022 với tựa đề “Xây dựng đội ngũ cán bộ trong bộ máy Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng” [60] khẳng định: Dẫu cấu trúc tổ chức bộ máy có chặt chẽ, hợp lý đến đâu, nhưng con người trong bộ máy đó không bảo đảm chất lượng thì hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy vẫn khó có thể nâng lên. Điều đó có nghĩa là chất lượng bộ máy và con người trong bộ máy phải đồng bộ, “ăn khớp” với nhau. Đầu tư

xây dựng đội ngũ cán bộ cũng là đầu tư xây dựng phát triển đất nước toàn diện và bền vững. Do đó, nhiệm vụ quan trọng nhất là “xây dựng đội ngũ cán bộ, bao gồm cán bộ cấp chiến lược, cần được thực hiện liên tục, kiên trì, nghiêm túc, khách quan, chặt chẽ và khoa học”. Đã là cán bộ lãnh đạo thì phẩm chất phải “trong suốt” sáng ngời; Năng lực phải dồi dào, đủ sức xử lý được công việc trong mọi tình thế; sớm tìm ra hướng giải quyết trong những tình huống khó khăn, phức tạp nhất; Uy tín cao, luôn luôn là niềm tin vững chắc cho người dưới quyền. Người lãnh đạo phải là tấm gương mẫu mực mà bình dị, bất kỳ ai cũng có thể học tập được. Về tâm lý, cán bộ cấp dưới bao giờ cũng mong muốn học được ở lãnh đạo cấp trên một điều gì đó về chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức, lối sống, ứng xử, hoặc là một “nét tinh tế”, thành thạo, uyển chuyển trong xử lý chuyên môn nghiệp vụ hay là một “vẻ đẹp” trong lối sống giản dị đời thường.

Tại Tạp chí Cộng sản ngày 24/11/2022, Trần Văn Rạng với bài viết: “Sự phát triển tư duy lý luận của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đổi mới” đã khẳng định đội ngũ cán bộ là nhân tố quyết định hiệu quả hoạch định, bổ sung và tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị. Xây dựng đội ngũ cán bộ vững mạnh luôn là công việc hệ trọng hàng đầu của Đảng, được thể hiện bắt đầu từ tư duy lý luận của Đảng [52]. “Theo quan điểm của Đại hội VI, đổi mới công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ có nghĩa là đánh giá, lựa chọn, bố trí cán bộ đi đôi với đào tạo, bồi dưỡng để có một đội ngũ cán bộ có đủ những tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực lãnh đạo, quản lý.” Một khi người làm công tác cán bộ kém về phẩm chất đạo đức, có mục đích không trong sáng thì công tác cán bộ không sớm thì muộn cũng mắc phải khuyết điểm, sai lầm. Khi tâm và trí của những người làm công tác cán bộ đã bị hoen ố, vẩn đục thì không thể giúp Đảng lựa chọn, xây dựng một đội ngũ cán bộ đức độ, tài năng, ngang tầm nhiệm vụ. Do đó, Đảng ta nhấn mạnh:

“Muốn đổi mới đội ngũ cán bộ, trước hết phải đổi mới công tác cán bộ và đội ngũ những người làm công tác cán bộ”.

Tại các hội nghị ở trong nước và quốc tế tại Việt Nam, các tạp chí chuyên ngành có nhiều bài báo, các nghiên cứu về xây dựng và đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đã có những nhận định về chất lượng và đội ngũ công chức nói chung và công chức quản lý nói riêng. Từ các nghiên cứu và công trình của nhiều tác giả có thể thấy rằng, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước đã được xem xét, phân tích và đánh giá là một nhiệm vụ quan trọng. Mặc dù việc phát triển đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế không chỉ đóng vai trò then chốt trong việc đảm bảo hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính mà còn là yếu tố quyết định sự phát triển bền vững của nền kinh tế và xã hội. Tuy nhiên, hiện nay có rất ít nghiên cứu về “xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế” hoặc chỉ đề cập đến một cách chung chung trong tổng thể đội ngũ cán bộ, công chức.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu về chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế

Các nghiên cứu về chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế hiện đang được chú trọng, có một số nghiên cứu, bài viết và báo cáo đáng chú ý như sau:

Trong bối cảnh đổi mới và hội nhập quốc tế, vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế cấp thành phố Hà Nội đã trở thành một nhiệm vụ trọng tâm, đòi hỏi sự quan tâm và nỗ lực của các cấp, các ngành. Nghiên cứu của tác giả Trần Thanh Cương trong luận án tiến sĩ “Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp thành phố ở Hà Nội” [12] đã cung cấp những phân tích sâu sắc về thực trạng và đưa ra những giải pháp thiết thực nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của đội ngũ này.

Theo luận án, “việc hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế của thành phố Hà Nội là một trong những giải pháp tiên quyết”. Việc xây dựng và áp dụng một hệ thống tiêu chuẩn khoa học, minh

bach, phù hợp với thực tiễn sẽ tạo ra một cơ sở vững chắc cho việc đánh giá, tuyển chọn, bố trí và sử dụng cán bộ một cách hiệu quả.

Bên cạnh đó, việc đổi mới quan niệm, tiêu chí, quy trình và phương thức đánh giá cán bộ cũng là một yếu tố quan trọng. Thay đổi cách thức đánh giá, chú trọng vào năng lực thực tiễn, tinh thần trách nhiệm và khả năng lãnh đạo sẽ góp phần loại bỏ những tiêu chí mang tính hình thức, tạo điều kiện cho những cán bộ có năng lực, phẩm chất tốt được trọng dụng và phát triển.

Nâng cao chất lượng quy hoạch cán bộ là giải pháp mang tính chiến lược. Việc xây dựng một kế hoạch quy hoạch cán bộ khoa học, dựa trên nhu cầu thực tế và tiềm năng phát triển của thành phố sẽ đảm bảo việc đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ một cách hiệu quả, đồng thời tránh tình trạng thừa thiếu, lãng phí nguồn lực.

Để nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, việc đầu tư cho công tác đào tạo, bồi dưỡng là điều không thể thiếu. Cần đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, chú trọng phát triển kỹ năng, kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với yêu cầu thực tế, đồng thời tạo điều kiện cho cán bộ tiếp cận với những công nghệ, kỹ thuật tiên tiến.

Công tác tuyển chọn, phân công và sử dụng cán bộ cần được thực hiện một cách hợp lý, minh bạch và dựa trên các yếu tố như năng lực, phẩm hạnh và uy tín của từng cá nhân. Cần xây dựng cơ chế và chính sách thích hợp để thu hút, giữ lại những cán bộ có năng lực, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi để họ phát huy tối đa khả năng của mình.

Cải thiện chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại thành phố Hà Nội là một biện pháp quan trọng để tạo động lực và thu hút nhân tài. Việc áp dụng một chế độ đãi ngộ hợp lý, công bằng và minh bạch sẽ giúp nâng cao thu nhập, cải thiện đời sống của cán bộ, từ đó khuyến khích họ cống hiến nhiều hơn cho công việc.

Luận án tiến sĩ “Chất lượng nguồn nhân lực quản lý nhà nước về kinh

tế ở tỉnh Ninh Bình hiện nay” của tác giả Nguyễn Tử Hoài Sơn [55] cũng đã đưa ra những giải pháp tương tự để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Ninh Bình. Luận án nhấn mạnh tầm quan trọng của việc xây dựng và hoàn thiện các tiêu chuẩn chức danh, tạo chuyển biến sâu sắc trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, đổi mới công tác quy hoạch, tuyển dụng, bố trí, sử dụng nguồn nhân lực kinh tế.

Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực kinh tế là một quá trình lâu dài, đòi hỏi sự nỗ lực và quyết tâm của các cấp, các ngành. Với những giải pháp được đề xuất trong hai luận án trên, hy vọng sẽ góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ kinh tế, tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Trong sách "Đào tạo cán bộ quản lý kinh tế vĩ mô ở Việt Nam - Thực trạng và giải pháp", tác giả Lê Du Phong và Hoàng Văn Hoà đã đưa ra một số quan điểm xây dựng cán bộ quản lý vĩ mô, tổng kết thực tiễn đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế của một số quốc gia trên thế giới và nêu rõ một số khuyến nghị đối với định hướng, nhiệm vụ, giải pháp đào tạo cán bộ quản lý vĩ mô ở Việt Nam [48].

Vy Văn Vũ trong luận án "Quy hoạch, đào tạo và sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức kinh tế của tỉnh Đồng Nai" đã “hệ thống hóa những vấn đề lý luận cơ bản liên quan đến việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ kinh tế. “Trong điều kiện nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần hoạt động theo cơ chế thị trường có sự điều tiết của nhà nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Việc bảo đảm chất lượng của đội ngũ cán bộ kinh tế nói chung thì việc coi đây cũng là một trong những nhiệm vụ trọng tâm cần thiết để triển khai. Đồng thời luận án đã phân tích tình hình đào tạo nguồn cán bộ, công chức quản lý nhà nước lĩnh vực kinh tế của tỉnh Đồng Nai. Thực trạng công tác quy hoạch, đào tạo, sử dụng đội ngũ cán bộ ở tỉnh Đồng Nai, qua đó rút ra những nhận định đánh giá về thành công và những hạn chế còn tồn tại.” Đặc

biệt, luận án đã đề xuất một số biện pháp có thể kế thừa việc đổi mới quy hoạch, đào tạo, sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế [78].

Trong luận án tiến sĩ của tác giả Bùi Đức Hưng với đề tài: “Xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng” năm 2017 đã nêu ra khái niệm kinh tế là “sự tác động có tổ chức bằng pháp quyền của nhà nước lên nền kinh tế quốc dân nhằm sử dụng có hiệu quả nhất các nguồn lực kinh tế trong và ngoài nước, các cơ hội có thể có, để đạt được các mục tiêu phát triển kinh tế đất nước, đặt ra trong điều kiện hội nhập quốc tế”[40]. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng đã đưa ra “những vấn đề lý luận và thực tiễn với những đặc điểm chung và riêng có của đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng, góp phần làm rõ những yếu tố ảnh hưởng đến xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng. Nghiên cứu đã đề xuất các tiêu chí đánh giá, nội dung xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế trong bối cảnh thế giới bước vào cuộc cách mạng lần thứ tư.” Nghiên cứu cũng đã đề xuất các giải pháp để xây dựng đội ngũ này sau khi đánh giá các hạn chế.

Trong Luận án tiến sĩ, tác giả Nguyễn Văn Đông năm 2015 đã đưa ra các khái niệm cán bộ, cán bộ chủ chốt quản lý kinh tế ở Hoà Bình hiện nay và phân tích thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh [31]. Theo đó, tác giả cũng đưa ra “Khung lý luận về nội dung, yêu cầu của xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, tổng kết một số kinh nghiệm của từng tỉnh, phân tích thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế chủ chốt của tỉnh Hoà Bình cũng như đề xuất một số biện pháp xây dựng thành công đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh”.

Trong luận án với chủ đề "Vấn đề đạo đức của cán bộ lãnh đạo, quản lý trong điều kiện kinh tế thị trường (kinh tế thị trường) định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam hiện nay", tác giả Mai Xuân Hợi đã khẳng định rằng: “Phẩm chất đạo đức trong điều kiện nền kinh tế thị trường định hướng xã hội

chủ nghĩa ở Việt Nam là một tiêu chí quan trọng đánh giá chất lượng cán bộ lãnh đạo quản lý” [33].

Theo Lucia Quaglia đã giải thích cách thức và lý do tại sao công chức có thể tạo ra những thay đổi chính sách lớn, tạo nên sự khác biệt trong quỹ đạo của một quốc gia [80]. Ý cung cấp một nền tảng thử nghiệm đầy thách thức cho loại phân tích này, vì nước này thường được mô tả là một hệ thống chính trị hóa cao độ, trong đó các đảng phái chính trị và chính trị gia hoàn toàn kiểm soát các chính sách công. Có thể rút ra ba bài học chung, bài học đầu tiên là vai trò của công chức trong việc thay đổi các chế độ quản trị kinh tế phụ thuộc vào các nguồn lực mà họ nắm giữ trong hệ thống mà họ hoạt động. "Tài sản vô hình" có tầm quan trọng hàng đầu trong các chính sách kỹ thuật phức tạp và được nhận thức, chẳng hạn như chính sách tiền tệ và tỷ giá hối đoái, có tiềm năng cao để "chiếm đoạt kỹ trị". Thứ hai, trong các chính sách này, một số tài sản vô hình, chẳng hạn như các khối kiến thức kinh tế cụ thể hoặc các mô hình chính sách, có tác động đáng kể đến việc hoạch định chính sách. Thứ ba, bên cạnh các tương tác trong các diễn đàn quốc tế, đào tạo chuyên môn cho công chức là một cách chính thống để các niềm tin về chính sách kinh tế lưu thông và trở nên phổ biến, đặt nền tảng cho các thay đổi chính sách. Bằng cách nhấn mạnh tầm quan trọng của tài sản vô hình của các tổ chức kinh tế vĩ mô, nghiên cứu này đã đóng góp không chính thống vào tài liệu chủ yếu về kinh tế về tính độc lập của ngân hàng trung ương.

Các tố chất của nhà quản lý được tác giả Henri Fayol [79] nhấn mạnh trong cuốn "General and industrial management" gồm thể lực tốt, trí óc minh mẫn, khả năng quản lý, kiến thức chung vững chắc, hiểu biết sâu rộng và kinh nghiệm hoạt động chuyên môn. Tác giả còn cho rằng cần bổ sung nội dung đào tạo cán bộ quản lý vào các nhà trường, nhất là đại học và hướng nghiệp ở giáo dục phổ thông.

R.Tannenbaum và W.H.Schmidt trong tác phẩm “How to choose a

leadership pathị trườngern” [81], khẳng định rằng mỗi loại hành động đều liên quan đến mức độ thẩm quyền mà ông chủ sử dụng và mức độ tự do mà cấp dưới có thể đưa ra quyết định. Hành vi của nhà quản lý trong bất kỳ trường hợp nào cũng sẽ bị ảnh hưởng rất nhiều bởi nhiều lực lượng hoạt động trong chính tính cách của người đó. Tất nhiên, các nhà quản lý sẽ nhận thức các vấn đề lãnh đạo của mình theo một cách độc đáo dựa trên nền tảng, kiến thức và kinh nghiệm của họ. Trước khi quyết định cách thức lãnh đạo một nhóm nhất định, các nhà quản lý cũng sẽ muốn xem xét một số lực lượng ảnh hưởng đến hành vi của cấp dưới. Họ sẽ muốn nhớ rằng mỗi nhân viên giống như chính họ, đều chịu ảnh hưởng của nhiều biến số tính cách.

1.2. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ

1.2.1. Tổng hợp những hiệu quả nghiên cứu đã tổng quan

Các nghiên cứu đã chỉ ra những vấn đề quan trọng liên quan đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ công chức và cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế. Trước hết, vai trò của cán bộ công chức được xác định là yếu tố cốt lõi, quyết định sự thành công hay thất bại của các nhiệm vụ chính trị. Các học giả như V.I. Lê-nin và Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định rằng mọi kế hoạch và quyết định chỉ có thể triển khai thành công khi có một đội ngũ cán bộ đủ năng lực. Điều này được củng cố bởi các tác phẩm nghiên cứu, trong đó khẳng định vai trò thiết yếu của việc xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất đạo đức vững vàng, năng lực chuyên môn và bản lĩnh chính trị vững chắc, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Thứ hai, các nghiên cứu đã nhấn mạnh sự cần thiết xây dựng các tiêu chuẩn và hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở cấp tỉnh. Đội ngũ này cần có tính chuyên nghiệp cao, sẵn sàng đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Các nghiên cứu cũng chỉ ra rằng để đảm bảo chất lượng đội ngũ, cần

có sự điều chỉnh trong công tác đào tạo, bồi dưỡng và phân công cán bộ sao cho phù hợp với sự phát triển mới của xã hội.

Cuối cùng, các yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ cán bộ cũng đã được làm rõ, bao gồm quy trình tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và công tác quản lý, sử dụng cán bộ. Việc đánh giá, quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý là một trong những giải pháp quan trọng nhằm đảm bảo đội ngũ cán bộ luôn phù hợp với yêu cầu phát triển của địa phương và đất nước. Các nghiên cứu cũng khẳng định tầm quan trọng của việc hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn và chính sách đãi ngộ đối với cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế, yêu cầu cải tiến toàn diện trong công tác tuyển chọn, đào tạo và đánh giá cán bộ, để họ có thể đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

1.2.2. Khoảng trống nghiên cứu

Có thể nói, các công trình nghiên cứu trên đã nghiên cứu về xây dựng đội ngũ và chất lượng đội ngũ cán bộ công chức nhà nước. Đã có các nghiên cứu về cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế, chất lượng và đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế với không gian và thời gian khác nhau. Tuy nhiên, đến nay vẫn chưa được đầy đủ chi tiết, cụ thể:

Một là, cơ sở lý luận các tiêu chí đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế chưa đầy đủ.

Hai là, các yếu tố ảnh hưởng tới đảm bảo chất lượng cán bộ, tiêu chí đánh giá thực trạng đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh Nam Định còn chưa rõ ràng; điều này cần được triển khai bằng việc đánh giá sâu sắc hơn về tiêu chí ảnh hưởng đến đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh.

Ba là, chất lượng hiện nay của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế còn nhiều hạn chế và chiến lược đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ này đáp ứng tốt hơn yêu cầu của bối cảnh phát triển mới trên địa bàn tỉnh Nam Định.

Bốn là, các giải pháp cần thiết trong công tác đảm bảo chất lượng thực tế của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh Nam Định đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn sắp tới.

1.3. HƯỚNG NGHIÊN CỨU CỦA LUẬN ÁN

Trong khuôn khổ của Luận án này, nghiên cứu sẽ tập trung vào việc làm rõ các nội dung:

Một là, làm rõ cơ sở lý luận về chất lượng và đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở cấp tỉnh. Trước tiên, luận án sẽ định nghĩa và phân tích khái niệm, đặc điểm, cơ cấu và vai trò của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh.

Hai là, xây dựng các nội dung đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý về kinh tế và tiêu chí đánh giá đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh sẽ được nghiên cứu chuyên sâu để đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định. Ngoài ra, kinh nghiệm đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý về kinh tế của một số tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các tỉnh khác cũng sẽ được tham khảo, qua đó rút ra kinh nghiệm đối với tỉnh Nam Định.

Ba là, luận án cũng sẽ đánh giá thực tế chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh của tỉnh Nam Định, phân tích thực trạng hoạt động đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế và tìm hiểu nguyên nhân của tình trạng trên.

Bốn là, luận án sẽ tìm kiếm đề xuất định hướng và giải pháp đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh Nam Định.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH

2.1. ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH

2.1.1. Một số khái niệm

2.1.1.1. *Khái niệm cán bộ cấp tỉnh*

Trong đời sống xã hội ở nước ta sau ngày giành được độc lập đến nay thuật ngữ "cán bộ" được dùng tương đối phổ biến. Tuy nhiên, trong các ngữ cảnh khác nhau thì nghĩa của thuật ngữ cán bộ được dùng cũng khác nhau. "Cán bộ" theo Từ điển tiếng Việt có nghĩa là người đảm nhiệm một công việc trong chính quyền hoặc các đoàn thể, thường đảm trách các nhiệm vụ quản lý, lãnh đạo hoặc chuyên môn cụ thể. Đây là một thuật ngữ phổ biến trong các cơ quan nhà nước, sử dụng để chỉ những người có chức trách quan trọng trong hệ thống hành chính hoặc tổ chức chính trị xã hội [77]. Ngoài ra, cán bộ cũng được hiểu là chỉ các cá nhân làm việc tại các cơ quan nhà nước.

Như vậy, trong nghiên cứu này tác giả sử dụng thuật ngữ "cán bộ" sẽ bao gồm cả cán bộ và công chức làm việc tại cơ quan nhà nước. Do vậy "cán bộ cấp tỉnh được hiểu là những người làm việc trong cơ quan nhà nước cấp tỉnh trong đó có cả các những người được bầu, được bổ nhiệm".

2.1.1.2. *Khái niệm cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh*

Trong cơ cấu quản lý của một đơn vị, cán bộ quản lý là những người đảm nhận một chức năng nào đó, khác với người lao động trực tiếp. Những người này chịu trách nhiệm xây dựng chiến lược, điều hành, quản lý và giám sát việc thực thi các mục tiêu. Vai trò của cán bộ quản lý đối với việc đề ra các mục tiêu chiến lược, quản lý nhân lực, vốn cùng các nguồn lực khác là vô cùng cần thiết nhằm bảo đảm doanh nghiệp hoạt động ổn định và tăng trưởng bền vững.

Kinh tế là: “Việc tác động có hệ thống và đúng luật pháp 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 sẵn có để đạt tới các mục tiêu tăng trưởng kinh tế của nhà nước, của xã hội” [30].

Đối với mỗi tỉnh có các đơn vị cơ quan phụ trách các nhiệm vụ khác nhau đối với hoạt động kinh tế, bao gồm: Công nghiệp, thương mại, dịch vụ, nông nghiệp, du lịch hay công tác quản lý và điều hành ngân sách... Các cơ quan trên sẽ có tổ chức biên chế có thể khác hoặc giống nhau ở mỗi tỉnh tùy thuộc vào đặc điểm và tình hình phát triển kinh tế xã hội của tỉnh. Ngoài ra, cũng có thể có các sở, ban, ngành hoặc cơ quan nhà nước đảm nhận các nhiệm vụ đặc thù liên quan đến kinh tế căn cứ theo mô hình quản lý và đặc trưng của mỗi tỉnh.

Vì vậy, “cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh là những người được bầu, tuyển dụng, bổ nhiệm ngạch, chức danh trong các cơ quan nhà nước cấp tỉnh làm việc trong bộ máy có chức năng, nhiệm vụ quản lý kinh tế”. Là tập hợp một số lượng nhất định cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế trong bộ máy kinh tế của một cơ quan nhất định.

2.1.1.3. Khái niệm đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Đội ngũ cán bộ là “tập hợp những cá nhân được giao các nhiệm vụ và trách nhiệm cụ thể, được lựa chọn và bổ nhiệm vào các cơ quan, tổ chức”. Vai trò của họ bao gồm việc điều hành, thực hiện chính sách, quản lý và giám sát các hoạt động trong lĩnh vực được phân công. Để thực hiện các nhiệm vụ này, đội ngũ cán bộ cần có không chỉ kiến thức chuyên môn vững vàng và kỹ năng quản lý, mà còn phải có phẩm chất đạo đức tốt và sự phù hợp trong cơ cấu tổ chức, cũng như khả năng phối hợp công tác giữa các cá nhân. Mục tiêu cuối cùng là đóng góp vào sự phát triển chung của cơ quan, tổ chức hoặc địa phương.

Với khái niệm về cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế như vậy, “đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh có thể hiểu là một nhóm các cán bộ làm việc tại các cơ quan nhà nước về kinh tế cấp tỉnh, với cơ cấu và chất lượng tương ứng với các vị trí công việc khác nhau trong bộ máy quản lý kinh tế cấp tỉnh”.

Cơ cấu tổ chức, nhiệm vụ và chức năng của các cơ quan, tổ chức trong bộ máy quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh sẽ quyết định quy mô của đội ngũ cán bộ này. Cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh khác với cán bộ quản lý ở các cấp thấp hơn, như cấp huyện hay xã, vì họ chủ yếu làm công tác tham mưu, trong khi các cán bộ ở cấp huyện, xã thường trực tiếp triển khai thực hiện các chính sách và kế hoạch.

Đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh bao gồm các cán bộ làm việc tại các cơ quan cấp tỉnh: “Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân tỉnh và các sở chuyên môn như Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Tài chính, Sở Công Thương, Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, Sở Giao thông vận tải, Sở Khoa học và Công nghệ, Sở Xây dựng.”

2.1.2. Đặc điểm, cơ cấu, vai trò của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

2.1.2.1. Vai trò đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Các nhà khoa học và nhà hoạt động xã hội đều đồng ý rằng con người là yếu tố then chốt trong mọi tổ chức và vai trò của cán bộ quản lý là yếu tố quyết định sự thành bại của tổ chức đó. Lịch sử phát triển kinh tế toàn cầu cũng chứng minh rằng, một quốc gia sẽ đạt được nhiều thành tựu nếu có đội ngũ cán bộ quản lý tài năng. Ngược lại, khi đội ngũ này suy thoái, biến chất, tham ô và biến của cải công thành tài sản cá nhân, quốc gia đó sẽ rơi vào tình trạng khủng hoảng, mất ổn định và thậm chí có thể lâm vào suy thoái kinh tế.

Tương tự, ở cấp địa phương, lịch sử đổi mới quản lý kinh tế ở nước ta

cho thấy rằng những địa phương có đội ngũ cán bộ kinh tế có năng lực, tâm huyết với công việc và linh hoạt thích ứng với xu hướng thay đổi sẽ tạo ra môi trường thuận lợi, thúc đẩy sự phát triển mạnh mẽ của kinh tế địa phương, khai thác hiệu quả các lợi thế sẵn có. Ngược lại, những địa phương mà đội ngũ cán bộ quản lý thiếu năng lực, trình độ, không chịu đổi mới và còn quan liêu, tham nhũng, lãng phí, sẽ khiến kinh tế trì trệ và đời sống của người dân gặp nhiều khó khăn.

Quản lý theo lãnh thổ ở cấp tỉnh được ví như quản lý một quốc gia thu nhỏ, với sự mở rộng và đa dạng hóa các nội dung quản lý. Chính quyền cấp tỉnh đóng vai trò then chốt trong việc kết nối giữa quản lý Trung ương và quản lý các cấp huyện, xã, với cán bộ kinh tế cấp tỉnh giữ vai trò quan trọng trong quá trình này.

Trước hết, cán bộ cấp tỉnh có trách nhiệm tổ chức thực hiện các luật pháp và chính sách của Trung ương tại địa phương, đồng thời kịp thời đề xuất điều chỉnh chính sách để phù hợp với điều kiện thực tiễn của tỉnh. Họ đóng vai trò cầu nối giữa các cấp chính quyền địa phương và Trung ương, cụ thể hóa và triển khai chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước.

Bên cạnh đó, cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh chịu trách nhiệm hoạch định và tổ chức thực hiện các chính sách kinh tế trong phạm vi địa phương, đảm bảo tính nhất quán và hiệu quả trong quản lý. Họ cũng thu thập dữ liệu, xây dựng quy hoạch, tổ chức điều hành và giám sát các hoạt động kinh tế nhằm đảm bảo sự phát triển bền vững của địa phương.

Ngoài ra, cán bộ cấp tỉnh còn đại diện cho cơ quan nhà nước trong việc quản lý các khoản đầu tư vốn nhà nước, cũng như giải quyết các tranh chấp kinh tế trên địa bàn. Họ là những nhân tố quyết định sự thành công trong quản lý kinh tế địa phương, bảo đảm các hoạt động kinh tế diễn ra một cách minh bạch, hiệu quả và bền vững.

2.1.2.2. Đặc điểm của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Bộ máy quản lý nhà nước ở nước ta hoạt động theo cơ chế tập trung, thống nhất từ Trung ương, đồng thời phân cấp hợp lý cho chính quyền địa phương. Mặc dù các cơ quan địa phương được tổ chức theo nguyên tắc dân chủ, nhưng vẫn phải tuân thủ pháp luật do Quốc hội ban hành và chịu sự chỉ đạo của Chính phủ [58].

Cơ quan kinh tế ở cấp tỉnh chịu sự quản lý lưỡng trùng: vừa phải thực hiện theo chức năng của chính quyền cấp tỉnh (như Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân tỉnh), vừa tuân thủ sự hướng dẫn, chỉ đạo từ các bộ ngành Trung ương. Ngoài ra, các cơ quan này cũng thực hiện nhiều chức năng quản lý của chính quyền cấp huyện. Đội ngũ cán bộ kinh tế cấp tỉnh do đó có nhiệm vụ quản lý song trùng, trung gian và theo địa bàn của tỉnh.

Ngoài đặc điểm chung của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế (kiến thức chuyên sâu về kinh tế, khả năng lãnh đạo và điều hành, kỹ năng làm việc nhóm...) thì đội ngũ cán bộ kinh tế cấp tỉnh cũng có những đặc điểm riêng sau đây:

- Cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh có trách nhiệm quản lý toàn diện mọi lĩnh vực kinh tế trên địa bàn tỉnh. Vì thế, cơ cấu đội ngũ cán bộ kinh tế cấp tỉnh tương đối phức tạp, không những bao gồm toàn bộ các ngành kinh tế có mặt trên địa bàn, bao gồm toàn bộ môi trường, thể chế kinh tế mà từng bộ phận, ngành nghề kết hợp với nhau tạo ra. Đây là đặc điểm khác biệt của đội ngũ cán bộ kinh tế cấp tỉnh so với đội ngũ cán bộ kinh tế cấp trung ương.

“Cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh phải đảm nhận đồng thời một lúc hai trách nhiệm: truyền đạt chủ trương, cơ chế, pháp luật của Trung ương ban hành, đồng thời phải cụ thể hóa các định hướng, chính sách, cơ chế, luật pháp của tỉnh cho chính quyền cấp dưới.”

Nếu không thoả mãn điều kiện trên thì không những cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh chậm trễ hoặc bị Trung ương đôn đốc nhắc nhở, mà còn làm cho toàn bộ hệ thống cấp dưới trì trệ, không làm tròn nhiệm vụ.

Nhiệm vụ của cán bộ kinh tế cấp tỉnh rất phức tạp và đòi hỏi năng lực cao, vì chính quyền cấp tỉnh được trao quyền rộng lớn trong nhiều lĩnh vực quan trọng. Cụ thể, họ chịu trách nhiệm quản lý các tài sản thuộc sở hữu nhà nước, bao gồm đất đai, tài nguyên thiên nhiên và các tài sản khác. Chính quyền cấp tỉnh cũng có thẩm quyền lớn trong việc lập quy hoạch đô thị và cấp phép xây dựng. Vì vậy, đội ngũ cán bộ này cần có cơ cấu và năng lực phù hợp để thực hiện tốt những nhiệm vụ này.

Cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh thường phải giải quyết những vấn đề đặc thù của địa phương, trong đó ưu tiên lợi ích của tỉnh là quan trọng nhất. Tuy nhiên, họ cũng phải đối mặt với các xung đột lợi ích khi các hoạt động kinh tế liên tỉnh có thể mang lại lợi ích lớn hơn, nhưng lại mâu thuẫn với lợi ích của tỉnh. Điều này đòi hỏi họ phải cân nhắc kỹ lưỡng giữa lợi ích địa phương và lợi ích quốc gia, ngành nghề.

2.1.2.3. Cơ cấu đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Phân tích cơ cấu cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh, dựa trên các tiêu chí khác nhau:

+ Theo nội dung và đặc trưng công việc: cán bộ kinh tế cấp tỉnh có thể được chia thành hai nhóm chính:

Nhóm cán bộ lãnh đạo gồm “những người có quyền ra quyết định trong các cơ quan quản lý nhà nước, như Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân, các thành viên Hội đồng nhân dân và Ban Giám đốc các sở có chức năng quản lý kinh tế”.

Nhóm chuyên viên tham mưu, tư vấn bao gồm những người có chuyên môn sâu trong các lĩnh vực cụ thể, chịu trách nhiệm phân tích và chuẩn bị các phương án sơ bộ cũng như báo cáo chuyên sâu phục vụ lãnh

đạo. Nhóm này chủ yếu là các chuyên viên tại Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân và các sở.

+ Theo trình độ đào tạo: cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh có thể được phân thành ba nhóm:

Nhóm có trình độ đào tạo từ đại học trở lên.

Nhóm có trình độ đào tạo ở bậc cao đẳng hoặc trung học chuyên nghiệp.

Nhóm có trình độ đào tạo ở bậc sơ cấp.

+ Theo chức vụ: cán bộ kinh tế cấp tỉnh được chia thành hai nhóm:

Nhóm giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, bao gồm các cán bộ đứng đầu một bộ phận trong đơn vị, từ phó trưởng phòng sở hoặc tương đương trở lên.

Nhóm không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, là những cán bộ làm việc trong bộ máy quản lý nhà nước, nhưng không giữ chức vụ từ phó trưởng phòng sở hoặc tương đương trở lên.

+ Theo lĩnh vực quản lý: cán bộ kinh tế cấp tỉnh được chia thành các nhóm:

Nhóm quản lý trong lĩnh vực sản xuất công nghiệp.

Nhóm quản lý trong lĩnh vực sản xuất nông nghiệp.

Nhóm quản lý trong lĩnh vực sản xuất dịch vụ.

2.2. CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH

2.2.1. Khái niệm chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Theo từ điển tiếng Việt, "chất lượng" là một khái niệm dùng để mô tả mức độ hoàn thiện, hiệu suất hoặc giá trị của một sản phẩm, dịch vụ, quy trình hoặc hệ thống [77]. Nó có thể được đánh giá và đo lường bằng các tiêu chuẩn cụ thể, bao gồm độ hoàn thiện, tính năng, độ an toàn, độ tin cậy và khả năng đáp ứng nhu cầu và mong muốn của khách hàng hoặc người sử dụng. Khái niệm chất lượng cũng liên quan đến việc cung cấp sản phẩm hoặc dịch vụ đáp ứng tiêu chuẩn và mong muốn của người tiêu dùng.

Theo tác giả: “Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh là sự tổng hợp của từng cán bộ, bao gồm trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, sức khỏe, lứa tuổi và phẩm chất đạo đức nghề nghiệp. Chất lượng này được quyết định bởi hai yếu tố: tố chất cá nhân của từng cán bộ và mối quan hệ giữa các tố chất đó với yêu cầu nhiệm vụ”.

2.2.2. Các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

2.2.2.1. Phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống là những yếu tố phản ánh hành vi và giá trị của cá nhân trong xã hội. Phẩm chất chính trị liên quan đến năng lực và ý thức tham gia vào hoạt động chính trị. Đạo đức là hệ thống nguyên tắc và giá trị trong ứng xử xã hội, bao gồm lòng trung thực và công bằng. Lối sống là cách thức sinh hoạt và tương tác của cá nhân, thể hiện quan điểm về cuộc sống và trách nhiệm xã hội.

Tiêu chí này được thể hiện rõ ràng qua phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tinh thần trách nhiệm trong công việc và ý thức tổ chức kỷ luật của đội ngũ cán bộ kinh tế. Đây là yếu tố cơ bản và là điều kiện tiên quyết đối với đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh hiện nay. Để trở thành những người tổ chức hiệu quả, những cán bộ, công chức có năng lực, họ cần phải có phẩm chất chính trị và đạo đức vững vàng. Cụ thể là:

Phẩm chất chính trị được thể hiện qua khả năng nhận thức, ý thức chấp hành, khả năng vận dụng các quan điểm, đường lối của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước về các vấn đề kinh tế, cả trong công việc và đời sống xã hội. Cán bộ cần liên tục trau dồi lý tưởng cách mạng, kiên định với mục tiêu độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội, đồng thời nâng cao tinh thần đấu tranh, bảo vệ chân lý và lẽ phải. Họ cần dũng cảm đối diện và đấu tranh với những quan điểm sai trái, thực hiện đầy đủ các bổn phận, chức trách

do cấp trên và tổ chức giao phó, đồng thời tuân thủ các nguyên tắc tổ chức của Đảng trong các hoạt động lãnh đạo và quản lý kinh tế. Cán bộ phải kiên định với lập trường tư tưởng, vững tin vào mục tiêu độc lập dân tộc và xã hội chủ nghĩa, tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng và luôn bền bỉ, kiên trì với “chủ nghĩa Mác - Lênin” và tư tưởng Hồ Chí Minh; chủ trương đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và của địa phương;” trước khó khăn của đất nước, của địa phương, không mơ hồ, mất phương hướng. Thực hiện đúng Cương lĩnh, Điều lệ, Nghị quyết của Đảng bộ các cấp. Cụ thể là: “Nhận thức đúng đắn về đường lối xây dựng, phát triển đất nước, địa phương trong thời kỳ quá độ lên xã hội chủ nghĩa; tuyệt đối trung thành với Tổ quốc, với Đảng, với nhân dân; tin tưởng và ra sức bảo vệ Đảng, bảo vệ chế độ xã hội chủ nghĩa và công cuộc đổi mới ở nước ta hiện nay; nắm vững các quan điểm lý luận, am hiểu và nắm vững đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước và địa phương về các lĩnh vực của đời sống xã hội. Có như vậy mới giúp đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh vững vàng trước những thách thức của cuộc sống”.

Phẩm chất đạo đức và lối sống:

Trước hết cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh với vai trò là một công dân, phải sinh sống và lao động theo luật pháp, đây là chuẩn mực đạo đức cơ bản. Phải chăm lo làm việc chung, phải quản lý một tập thể con người, biểu hiện bằng hành động phải công minh, trung thực, chính xác, có đạo đức, tôn trọng con người... là đòi hỏi đặc trưng của hoạt động quản lý. Bên cạnh đó không sa vào chủ nghĩa cá nhân, ích kỷ, vụ lợi, vun vén cho cá nhân; hết lòng vì quốc gia, vì sự phát triển của địa phương, vì nhân dân, vì cơ quan đơn vị, vì tập thể; không cơ hội, hám danh, chạy chức, chạy quyền; không đố kỵ, kèn cựa địa vị, cục bộ, bè phái, gây mất đoàn kết trong Đảng; không quan liêu, xa dân, vô cảm trước những khó khăn và nỗi khổ của nhân dân; không kiêu ngạo, tự phụ, gia trưởng, độc đoán, tùy tiện, vô tổ chức, tham nhũng, lãng phí, sống xa

hoa. Do vậy, đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh phải luôn rèn luyện, tu dưỡng phẩm chất đạo đức và lối sống thực hiện đạo đức và văn hóa công vụ. Phải học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, tác phong Chủ tịch Hồ Chí Minh. Bác nói “Người cách mạng phải có đạo đức, không có đạo đức thì dù tài giỏi đến mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân” .

Đây là phẩm chất rất quan trọng đối với đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh, là cái "gốc" của người cán bộ. Điều đó được thể hiện thông qua đạo đức cá nhân và đạo đức công vụ. Nếu như đạo đức cá nhân là điều kiện không thể thiếu đối với một công dân tốt thì đạo đức công vụ còn là điều kiện không thể thiếu của một quốc gia phát triển, gắn liền với đạo đức phục vụ nhân dân. Hai mặt đạo đức này luôn gắn liền với một con người đó là "công chức". Nói đến đạo đức cá nhân là nói đến nguyên tắc sống và phẩm chất đạo đức tốt, tấm gương về lòng trung thực, nói đúng sự thật, lời nói đi đôi với việc làm. Đạo đức công vụ là đạo đức cá nhân thực hiện nhiệm vụ một cách trung thực không vụ lợi, luôn đặt lợi ích của Đảng, Nhà nước và nhân dân lên trên lợi ích cá nhân, hết lòng, phục vụ nhân dân, luôn có thái độ cư xử đúng mực và phải luôn tự hoàn thiện mình, không có những biểu hiện suy thoái về phẩm chất đạo đức.

Tác phong và lề lối làm việc: Đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh phải có tác phong, lề lối làm việc tốt - có phương pháp đúng đắn và khoa học để đưa đường lối chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước vào cuộc sống thể hiện ở chỗ họ phải có tinh thần độc lập, tự chủ, sáng tạo trong tư duy lãnh đạo, điều hành, quản lý và trong tổ chức thực hiện các hoạt động lãnh đạo, quản lý; làm việc với cấp dưới và nhân dân thể hiện tác phong quần chúng, phương pháp lãnh đạo làm việc tập thể - dân chủ, khoa học; cách diễn đạt lời cuốn đối với tất cả mọi tầng lớp nhân dân; cách ứng xử với cấp dưới và nhân dân tự nhiên, bình dị, cởi mở, chân tình, vừa chủ động, linh hoạt vừa ân cần tế nhị; trong sinh hoạt hàng ngày đặt cho mình một kỷ

luật chặt chẽ với bản thân, giữ nếp trật tự, ngăn nắp, gọn gàng, rèn luyện sức khỏe, sắp xếp thời gian tiến hành mọi việc thật hợp lý và có hiệu quả nhất. Trong công việc, là người độc lập, tự chủ nhưng quyết đoán dứt khoát. Là người có mục tiêu công việc rõ ràng và khả năng hoàn thành công việc nhanh chóng; năng động, linh hoạt, sáng tạo, phản ứng nhanh nhạy. Là người dám nghĩ, dám làm, dám nhận trách nhiệm; có thái độ hoà nhã, cảm thông và thấu hiểu cấp dưới, có tinh thần cầu thị; biết dùng người, đánh giá đúng năng lực, cách giải quyết hài hoà các mối quan hệ trong và ngoài hệ thống, quan hệ với cấp trên, cấp dưới... Do vậy, họ phải là những người có tầm nhìn xa, nhạy cảm, linh hoạt, kỹ năng quan sát nắm bắt tốt các vấn đề từ tổng quan tới chi tiết nhằm đảm bảo cho hệ thống bộ máy vận hành đồng bộ có hiệu quả.

Tóm lại, trong điều kiện hiện nay, “phẩm chất chính trị; đạo đức lối sống; tác phong và lề lối làm việc của đội ngũ cán bộ kinh tế ở tỉnh được đặt lên hàng đầu”. Đây là tiêu chuẩn quan trọng để lựa chọn, cất nhắc đề bạt cán bộ. Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh được thể hiện, được tạo thành từ “phẩm chất đạo đức” của mỗi người cán bộ, công chức, viên chức trong các “cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế”.

2.2.2.2. Năng lực, trình độ của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Năng lực là khả năng thực hiện công việc, bao gồm kiến thức, kỹ năng và phẩm chất cá nhân cần thiết. Trình độ là mức độ học vấn hoặc chuyên môn đạt được qua quá trình học tập và đào tạo, thể hiện qua bằng cấp và chứng chỉ. Hai khái niệm này liên kết chặt chẽ với nhau, năng lực thường được đánh giá qua trình độ học vấn và kinh nghiệm. Các tiêu chí để đánh giá cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh bao gồm trình độ học vấn, năng lực chuyên môn và sự am hiểu về các vấn đề kinh tế, xã hội, pháp luật.

Trước hết, trình độ học vấn của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh được phản ánh qua các bằng cấp mà họ đạt được, từ sơ cấp, trung cấp, đại

học đến sau đại học. Những kiến thức này được hình thành qua quá trình đào tạo chuyên ngành kinh tế, giúp họ thực hiện các nhiệm vụ quản lý nhà nước trong các lĩnh vực kinh tế và hỗ trợ trong việc điều hành các hoạt động kinh tế - xã hội tại địa phương. Ngoài ra, cán bộ quản lý nhà nước cần phải hiểu rõ các vấn đề kinh tế, xã hội của địa phương, từ các yếu tố tự nhiên, lịch sử, truyền thống, văn hóa đến các quy định pháp luật, thông qua việc học tập, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cần thiết cho công tác lãnh đạo và quản lý.

Nếu đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh có trình độ học vấn không đủ, họ sẽ gặp khó khăn trong việc thực hiện nhiệm vụ. Việc chỉ dựa vào kinh nghiệm hay giải quyết công việc một cách tùy tiện có thể dẫn đến hiệu quả quản lý không cao, thậm chí gây ra sai phạm nghiêm trọng. Vì vậy, trình độ học vấn của cán bộ quản lý cần được phân loại phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và các vị trí công tác cụ thể.

- Ngạch chuyên viên cao cấp: Công chức phải đang ở ngạch chuyên viên chính ít nhất 6 năm, có bằng cấp lý luận chính trị cao cấp và chứng chỉ bồi dưỡng ngạch chuyên viên cao cấp từ Học viện Hành chính quốc gia. Điều kiện này áp dụng cho lãnh đạo cấp tỉnh, người đứng đầu các sở, ban, ngành kinh tế, cũng như lãnh đạo cấp huyện.

- Ngạch chuyên viên chính: Yêu cầu có bằng đại học chuyên môn phù hợp với lĩnh vực công tác, bằng trung cấp lý luận chính trị và chứng chỉ bồi dưỡng ngạch chuyên viên chính từ Học viện Hành chính quốc gia. Vị trí này thường dành cho trưởng, phó các phòng cấp huyện và cấp tỉnh.

- Ngạch chuyên viên: Cán bộ phải có bằng đại học chuyên ngành kinh tế và hoàn thành lớp bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước cho ngạch chuyên viên, hoặc theo học lớp bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý nhà nước liên quan đến lĩnh vực công tác.

- Ngạch cán sự: Yêu cầu có bằng trung cấp chuyên môn và nếu là

trung cấp nghiệp vụ hoặc kỹ thuật liên quan, cần qua lớp bồi dưỡng về nghiệp vụ quản lý nhà nước trong lĩnh vực đang công tác.

- Những yêu cầu này đảm bảo rằng cán bộ ở từng ngạch đều có đủ kiến thức và kỹ năng cần thiết để thực hiện nhiệm vụ của mình.

Thứ hai, về năng lực và khả năng hoàn thành hiệu quả một khối lượng công việc nhất định. Năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại địa phương được thể hiện qua khả năng hoàn thành các nhiệm vụ được giao.

Năng lực chuyên môn nghiệp vụ: Năng lực chuyên môn của cán bộ kinh tế được biểu hiện qua kiến thức chuyên môn (bằng cấp) và khả năng thực tiễn trong việc hoàn thành các nhiệm vụ chuyên môn. Đây là một tiêu chí quan trọng, quyết định chất lượng công việc của đội ngũ cán bộ kinh tế tại địa phương. Việc bố trí nhân sự phải phù hợp với chuyên môn đào tạo, đảm bảo đúng người, đúng việc.

Các cơ quan kinh tế tại địa phương chịu trách nhiệm quản lý mọi hoạt động kinh tế - xã hội trên địa bàn. Mỗi lĩnh vực cụ thể trong đời sống kinh tế - xã hội thường phát sinh nhiều tình huống đòi hỏi đội ngũ cán bộ phải có trình độ chuyên môn sâu về lĩnh vực mình phụ trách, cũng như hiểu biết về các vấn đề kinh tế - xã hội, đường lối, chủ trương, thể chế, pháp luật và các quy định của địa phương để giải quyết hiệu quả. Vì vậy, đội ngũ cán bộ kinh tế cấp tỉnh cần có kiến thức chuyên môn về quản lý kinh tế ngành, biết sử dụng và phát huy năng lực của các “chuyên gia” và cán bộ chuyên môn dưới quyền, đồng thời tạo điều kiện để họ đóng góp vào nhiệm vụ chung. Họ cũng cần nắm vững kiến thức về kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế và khoa học quản lý hiện đại. Trong quản lý, phải xuất phát từ thực tiễn địa phương và đời sống kinh tế - xã hội để tìm ra giải pháp cụ thể, tránh chủ quan, duy ý chí, giáo điều.

Năng lực lãnh đạo, điều hành, quản lý và tổ chức thực hiện nhiệm vụ: Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, đội ngũ cán bộ kinh tế cấp tỉnh là những người tổ chức lãnh đạo, điều hành bộ máy kinh tế ở địa phương để

phối hợp hoạt động của từng đơn vị kinh tế, từng lĩnh vực kinh tế cụ thể.

Tiêu chí đánh giá năng lực lãnh đạo, điều hành, quản lý và tổ chức thực hiện nhiệm vụ tổ chức quản lý kinh tế của lực lượng cán bộ kinh tế cấp tỉnh là:

Thứ nhất, năng lực lãnh đạo, điều hành, quản lý. Đó là khả năng phân tích xử lý vấn đề; năng lực dự báo và xử lý các tình huống; kỹ năng tổ chức chỉ đạo điều hành; khả năng đoàn kết phối hợp hành động.

Thứ hai, năng lực tổ chức thực hiện nhiệm vụ trong hoạt động lãnh đạo, quản lý kinh tế cấp tỉnh là: năng lực tổ chức thực hiện chính sách phát triển kinh tế - xã hội và năng lực quản lý, tổ chức thực hiện chính sách phát triển kinh tế - xã hội.

Thứ ba, một vài nhóm kỹ năng quan trọng đối với hoạt động lãnh đạo, quản lý và thực hiện nhiệm vụ.

Kỹ năng lãnh đạo, quản lý: Bao gồm các kỹ năng lập kế hoạch; tổ chức, điều hành cơ quan và tổ chức công việc cá nhân; kỹ năng, kiểm tra, đánh giá và xây dựng môi trường công tác. Lập kế hoạch là quá trình thiết lập các mục tiêu, xây dựng các chiến lược và kế hoạch để thực hiện các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội. Trong quá trình này, đội ngũ cán bộ kinh tế ở tỉnh, nhất là trưởng các phòng ban thuộc cơ quan chuyên môn của Ủy ban nhân dân các cấp phải dự kiến được những khó khăn, trở ngại, những vấn đề phức tạp có thể xảy ra và phương án giải quyết hiệu quả các vấn đề đó.

Kỹ năng về ứng xử và giao tiếp: Đây là kỹ năng giúp cho đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế nâng cao sự hiểu biết và tôn trọng lẫn nhau trên cơ sở nhận diện và công nhận các giá trị, nhu cầu của các đối tượng giao tiếp. Khả năng này đòi hỏi sự tinh tế, linh hoạt về kiến thức cũng như kinh nghiệm xã hội của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế. Đây là cơ sở quan trọng của giao tiếp, xử lý mâu thuẫn trong giải quyết công việc, nhất là xử lý tình huống phức tạp thường gặp khi cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế thực thi nhiệm vụ.

Kỹ năng thuyết phục: là kỹ năng làm cho người khác thấy được tính ưu

việt, hợp lý trong ý tưởng của mình. Đây là kỹ năng cần thiết đối với đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh.

Kỹ năng khác: đó là những kỹ năng của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh trong hoạt động lãnh đạo, quản lý như: kỹ năng sử dụng những công cụ, phương tiện làm việc để hoàn thành nhiệm vụ được giao một cách thành thạo, dễ dàng. Kỹ năng này được tích lũy thông qua quá trình được đào tạo, bồi dưỡng và tự trải nghiệm trong quá trình làm việc. Trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa và phát triển kinh tế tri thức, hội nhập quốc tế, đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh còn cần phải sử dụng thành thạo về máy tính, ứng dụng hệ thống thông tin vào quản lý các hoạt động, có sự hiểu biết tinh thông và ứng dụng các thành tựu của khoa học công nghệ và có trình độ ngoại ngữ tốt.

Năng lực hoạch định chính sách: đảm bảo cho việc hoạch định các chủ trương, chính sách, đường lối, nghị quyết của Đảng, của chính quyền, ngành mình luôn chính xác và phù hợp phương hướng phát triển của đất nước, địa phương. Đồng thời với năng lực hoạch định chính sách là năng lực thực tiễn, tức là khả năng chuyển hóa các chủ trương, Nghị quyết của Đảng, pháp luật của Nhà nước thành hiện thực trong cuộc sống, thành phong trào của quần chúng, thành lợi ích thiết thực của nhân dân. Năng lực của đội ngũ cán bộ kinh tế còn thể hiện ở năng lực biết tập hợp, lôi cuốn mọi người, biết thấu cảm tâm tư nguyện vọng của quần chúng, biết tổ chức quần chúng tạo thành sức mạnh tổng hợp trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Ba là, phương pháp tác phong công tác của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh: Được biểu hiện thông qua phương pháp, tác phong, lề lối làm việc trong thực tiễn. Đây là yếu tố quan trọng đánh giá chất lượng hoạt động của đội ngũ cán bộ kinh tế cấp tỉnh. Phương pháp, tác phong lề lối làm việc này biểu hiện ở phương pháp làm việc khoa học, ý thức

tổ chức kỷ luật tốt, chấp hành quy chế, nội quy của cơ quan, giữ gìn sự đoàn kết nhất trí trong cơ quan. Trung thực, công bằng, thực hiện nhiệm vụ bằng hết khả năng với tinh thần tận tụy, nhiệt tình; luôn đúng giờ và tận dụng tối đa thời gian cho công việc; bảo vệ và sử dụng an toàn, tiết kiệm tài sản công. Tác phong, lề lối làm việc chuẩn mực của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh còn được thể hiện trong quá trình phục vụ nhân dân với thái độ lịch sự và công bằng, đáng tin cậy; giải quyết công việc đúng đắn không vụ lợi cá nhân, hết lòng hết sức phục vụ nhân dân quan tâm thiết thực đến đời sống nhân dân, thật sự gần gũi nhân dân, khiêm tốn học hỏi nhân dân. Sẵn sàng lắng nghe quần chúng phê bình, góp ý, thường xuyên tự phê bình hòa mình vào quần chúng.

Năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định được đánh giá qua nhiều tiêu chí như vậy là do hoạt động của họ liên quan đến tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội và đương nhiên cũng phải hội đủ các tiêu chí như vậy chúng ta cũng mới có thể đánh giá chính xác năng lực của họ trong các cơ quan kinh tế ở địa phương. Trên thực tế, có những cán bộ, công chức mặc dù có trình độ cơ bản về lý luận chính trị, về chuyên môn nghiệp vụ nhưng phương pháp làm việc không khoa học hoặc sử dụng phương pháp không tốt cũng sẽ dẫn đến hiệu quả công việc không cao.

2.2.2.3. Tinh thần trách nhiệm trong công tác của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Tinh thần trách nhiệm trong công tác là ý thức và cam kết của cá nhân đối với nhiệm vụ và công việc được giao. Điều này bao gồm việc hoàn thành nhiệm vụ đúng thời hạn, đảm bảo chất lượng và sẵn sàng chịu trách nhiệm về kết quả công việc. Tinh thần trách nhiệm giúp nâng cao hiệu quả làm việc và xây dựng lòng tin trong tập thể. Nó còn thể hiện sự tôn trọng đối với đồng nghiệp và tổ chức. Là việc cán bộ quản lý nhà nước

về kinh tế đưa ra và làm rõ cho lãnh đạo, cơ quan, tổ chức, đơn vị, đồng nghiệp và nhân dân thấy những ý nghĩ, tình cảm, thái độ, những hoạt động, định hướng cho hoạt động, quyết định hành động của mình trước những nhiệm vụ, công việc, phần việc được giao hoặc coi như được giao; phải bảo đảm làm tròn với sự ràng buộc đối với lời nói, hành vi, việc làm đã hứa, đã nhận của mình, nếu kết quả thực hiện không tốt hoặc nếu thực hiện sai thì phải gánh chịu phần hậu quả. Do vậy, đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh phải cần cù, chịu khó, tích cực, hăng hái, siêng năng trong công việc, nhiệm vụ được giao. Tiết kiệm thời gian, thời giờ làm việc... tranh thủ, tận dụng tối đa giờ làm việc để làm việc có kết quả, hiệu quả cao nhất; không lợi dụng thời gian làm việc công để làm việc riêng. Làm việc với phương châm: Làm hết việc trong ngày, không làm hết giờ hành chính; phải liêm khiết, gương mẫu trong công tác, ứng xử, hoạt động; có thái độ chính trực, có chính kiến trong công việc.

Trong thực thi chức trách, nhiệm vụ được giao đối với công tác điều hành, quản lý kinh tế, dù giản đơn, hay phức tạp, dù nhiều hay ít, dù thường xuyên hay cấp bách, cũng phải thực hiện nghiêm túc nguyên tắc, trình tự, quy định, không làm sai, làm trái pháp luật, trái với lương tâm của người cán bộ, công chức, viên chức. Để thực hiện công việc nhanh chóng nhất, thuận lợi nhất, mang lại lợi ích cao nhất thì cần làm hết sức mình, hoàn thành với chi phí thấp nhất, nếu có bị ảnh hưởng hoặc bị thiệt hại vì lý do khách quan hoặc hoàn cảnh bất khả kháng thì cũng bị hạn chế, gây tổn thất nhỏ nhất, không đáng kể. Trong làm việc, không có động cơ chủ quan hay vụ lợi, cá nhân. Tuy nhiên, cũng không được rập khuôn, cứng nhắc, phải linh động, mềm dẻo, không ngừng sáng tạo, cải tiến nhằm giải quyết công việc sớm nhất với chi phí thấp nhất và thời gian nhanh nhất, chủ động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, phục vụ tốt và được nhân dân tín nhiệm. Với phương châm hướng tới cơ sở, phục vụ cơ sở. Chính vì vậy đội

ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh phải thường xuyên đi sát với cơ sở, kịp thời nắm bắt những vướng mắc từ cơ sở nhằm nghiên cứu, tham mưu các biện pháp hiệu quả, thiết thực và đáp ứng đòi hỏi của cơ sở.

2.2.2.4. Kết quả hoàn thành nhiệm vụ - mức độ hoàn thành nhiệm vụ và chất lượng hoàn thành nhiệm vụ được giao của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Kết quả hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh được thể hiện qua kết quả công việc, khả năng thích nghi và vượt qua khó khăn khi thực hiện nhiệm vụ, với tinh thần kỷ luật cao và sự công tâm trong việc tuân thủ pháp luật. “Chất lượng này còn được phản ánh qua mối quan hệ hợp tác với đồng nghiệp, công dân và tổ chức trong quá trình lãnh đạo, quản lý các hoạt động kinh tế - xã hội tại địa phương. Đánh giá chất lượng công việc của công chức cần gắn liền với tính chất đặc thù của từng vị trí”. Do đó, việc đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh phải chú trọng vào sự phù hợp với đặc thù của công vụ, nhằm đảm bảo hiệu quả và hiệu lực quản lý nhà nước đạt mức cao nhất.

Việc đánh giá này có thể dựa trên các tiêu chí sau:

Kết quả công việc: Đây là tiêu chí quan trọng nhất, đánh giá toàn bộ sản phẩm mà đội ngũ cán bộ đã hoàn thành, bao gồm cả chất lượng và số lượng công việc. Hiệu quả của cơ quan kinh tế ở địa phương phụ thuộc lớn vào số lượng và chất lượng công việc mà từng cá nhân hoàn thành. Tiêu chí này phản ánh rõ ràng hiệu lực và hiệu quả khi mỗi cá nhân sử dụng các nguồn lực sẵn có. Kết quả công việc được đánh giá dựa trên năm yếu tố: số lượng công việc hoàn thành, chất lượng công việc, hiệu quả chi phí, tính kịp thời và việc tuân thủ các quy định hành chính.

Tính hành chính: Hoạt động của đội ngũ cán bộ kinh tế ở tỉnh phải có tính tổ chức cao và tuân thủ các quy định bắt buộc. Điều này thể hiện qua việc hoàn thành nhiệm vụ đúng thời hạn, thực hiện nghiêm túc các quy định, chấp

hành mệnh lệnh cấp trên, khả năng làm việc dưới áp lực và thích nghi với những thay đổi trong công việc tại địa phương.

Để đánh giá chất lượng hoàn thành nhiệm vụ, cần phân tích kết quả công việc của từng cá nhân, so sánh với kết quả của các đồng nghiệp trong cùng bối cảnh để xác định hiệu quả làm việc. Tiêu chí này gắn liền với hiệu lực và hiệu quả của cơ quan kinh tế tại địa phương, vì vậy cần được coi là tiêu chí cơ bản và được thủ trưởng các cơ quan đánh giá, xếp loại vào cuối năm.

2.2.2.5. Sự gắn bó của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp ở tỉnh

Sự gắn bó là cảm giác kết nối mạnh mẽ giữa cá nhân với tổ chức, đồng nghiệp hoặc cộng đồng. Nó thể hiện qua sự cam kết, tình cảm và lòng trung thành đối với nơi mình làm việc hoặc thuộc về. Sự gắn bó giúp tạo ra môi trường làm việc tích cực, nâng cao hiệu suất và sự hài lòng trong công việc. Đồng thời, nó cũng khuyến khích sự hợp tác và hỗ trợ lẫn nhau trong tập thể. Sự gắn bó của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh được thể hiện khi họ cam kết gắn liền với thành công của đơn vị và tin rằng làm việc cho cơ quan nhà nước này chính là sự lựa chọn tốt nhất của họ. Sự gắn bó này được thể hiện qua số lượng người làm việc lâu năm và muốn làm việc lâu dài với tổ chức. Chúng ta có thể đo lường lòng trung thành, mức độ gắn kết của người lao động bằng một số tiêu chí sau:

Tỷ lệ số nhân viên bỏ việc: Tỷ lệ này phản ánh tỷ lệ số người lao động rời bỏ cơ quan nhà nước. Tỷ lệ này quá lớn sẽ ảnh hưởng đến tình hình ổn định nhân sự, làm phát sinh nhiều chi phí cho tuyển dụng, đào tạo mới, ảnh hưởng đến tình hình hoạt động của quản lý nhà nước đồng thời cũng cho thấy có vấn đề liên quan đến thu hút và sử dụng lao động của Nhà nước bị ảnh hưởng.

Tỷ lệ nhân viên muốn ra đi: Tỷ lệ này phản ánh số người lao động sẵn sàng ra đi khi có điều kiện. Tình xác định số nhân viên này thông qua các đối thủ giả tạo từ bên ngoài hoặc xây dựng bảng hỏi để khảo sát.

Sự gắn bó giữa nhà nước và người lao động có ảnh hưởng cực kì lớn

đến chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế cũng như sự phát triển, tồn tại của địa phương. Ban lãnh đạo cần có những chính sách đãi ngộ phù hợp cho người lao động lâu năm, để họ có mong muốn gắn bó lâu dài với đơn vị. Muốn có được lòng trung thành lâu dài của nhân viên thì chúng ta cần phải tổ chức tốt công tác chế độ đãi ngộ.

2.2.2.6. Tình trạng sức khỏe của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh yêu cầu phải có đủ sức khỏe để công tác. Ở Việt Nam, Bộ Y tế và Bộ Quốc phòng đã đưa ra 8 chỉ tiêu để đánh giá trạng thái sức khỏe của người lao động như: Chỉ tiêu thể lực chung (chiều cao, cân nặng, vòng ngực); mắt, tai mũi họng, răng hàm mặt; nội khoa, ngoại khoa, thần kinh và da liễu. Trên cơ sở các chỉ tiêu, trạng thái sức khỏe người lao động được đánh giá xếp loại thành 3 loại: Loại A: Thể lực tốt; Loại B: Thể lực trung bình; Loại C: Thể lực yếu (thời gian ốm nằm viện trên 1 tháng/năm).

Bên cạnh các nhóm tiêu chí cơ bản như trên, khi đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế ở tỉnh với tư cách là một tập thể thì cũng cần tiêu chí đánh giá về số lượng và cơ cấu tổ chức của bộ máy kinh tế.

2.3. ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH

2.3.1. Khái niệm và mục tiêu đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế

“Đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh” là quá trình liên tục và có hệ thống nhằm xây dựng, duy trì và nâng cao năng lực, phẩm chất của đội ngũ cán bộ trong việc quản lý và điều hành các hoạt động kinh tế tại địa phương. Quá trình này bao gồm các hoạt động từ quy hoạch, tuyển chọn bố trí sử dụng, đào tạo bồi dưỡng, đến kiểm soát và đánh giá và chế độ chính sách đãi ngộ, nhằm đảm bảo rằng đội ngũ cán bộ có đủ trình độ chuyên môn, kỹ năng quản lý và đạo đức nghề nghiệp.

Mục tiêu của việc “đảm bảo chất lượng” đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế là nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế. Trong đó, nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động của họ để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội trong bối cảnh toàn cầu hóa và cạnh tranh quốc tế. Cụ thể, các mục tiêu bao gồm: nâng cao kiến thức chuyên môn và kỹ năng quản lý, giúp cán bộ thực hiện tốt công tác hoạch định và thực thi chính sách; tăng cường trách nhiệm và minh bạch trong quá trình ra quyết định, đảm bảo tính minh bạch và sự tin tưởng từ cộng đồng; khuyến khích đổi mới sáng tạo trong quản lý để giải quyết các vấn đề kinh tế mới và cải thiện chế độ phúc lợi và điều kiện làm việc, giúp thu hút và giữ chân nhân tài.

2.3.2. Các tiêu chí đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

2.3.2.1. Công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở cấp tỉnh

Trong Hướng dẫn số 16-HD/BTCTW, ngày 15/02/2022 của Ban Tổ chức Trung ương hướng dẫn về “Một số nội dung cụ thể về công tác quy hoạch cán bộ” có ghi:

Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý phải xuất phát từ tình hình thực tế đội ngũ cán bộ, yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị trong từng nhiệm kỳ và định hướng nhiệm kỳ kế tiếp; đồng thời, gắn kết chặt chẽ với các khâu khác trong công tác cán bộ. Bảo đảm sự lãnh đạo của cấp ủy, tổ chức đảng và tập thể lãnh đạo có thẩm quyền, nguyên tắc tập trung dân chủ, công bằng, công tâm, khách quan, công khai, minh bạch”. Đây là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của công tác cán bộ, là nhân tố quyết định trực tiếp đối với công tác cán bộ. Đây là quá trình lựa chọn cán bộ một cách dân chủ trên nguyên tắc phát huy tiềm năng của cá nhân trong đơn vị [3].

Trong thực tiễn, quy hoạch cán bộ phải xuất phát từ chức năng, nhiệm vụ và đặc thù của tổ chức, đồng thời phải phù hợp với chính sách về công tác cán

bộ của Đảng và Nhà nước. Quy hoạch cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế có thể được hiểu là quá trình xác định, tuyển chọn và đào tạo những cán bộ đạt tiêu chuẩn để đảm nhận các vị trí chủ chốt trong bộ máy kinh tế, nhằm đảm bảo cho hoạt động của bộ máy luôn ổn định, hiệu quả và tận dụng tối đa nguồn lực cán bộ hiện có.

Quy hoạch cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cần đáp ứng các yêu cầu sau:

- Quy hoạch cán bộ phải gắn với mục tiêu phát hiện và phát triển tài năng, đảm bảo rằng những cán bộ có năng lực tiềm ẩn được bồi dưỡng để phát huy khi nhận nhiệm vụ. Điều này đòi hỏi người làm công tác cán bộ phải hiểu rõ sở trường và năng lực của từng cá nhân trong đơn vị, để từ đó sắp xếp họ vào những vị trí phù hợp. Để cán bộ phát huy tối đa năng lực chuyên môn, cần có một quá trình đào tạo và bồi dưỡng chặt chẽ, kết hợp với việc phát triển phẩm chất và kỹ năng cần thiết.

- Công tác quy hoạch cán bộ cũng yêu cầu những người làm công tác này tại các ban, ngành và đơn vị trực thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh phải thường xuyên theo dõi, đánh giá năng lực và uy tín của cán bộ. Điều này giúp phát hiện những cá nhân có tiềm năng, khả năng tiếp thu và áp dụng kiến thức mới vào thực tiễn. Những cán bộ này không chỉ có năng lực chuyên môn vững vàng mà còn có ý chí tiên thủ, sẵn sàng đối mặt với thách thức mới và họ là những ứng viên phù hợp cho các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu [4].

- Phải gắn với tiêu chuẩn quy hoạch ở mỗi địa phương trong quy hoạch cán bộ kinh tế [3].

Công tác “quy hoạch cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế” tại các sở, ban ngành địa phương cần được thực hiện dựa trên các tiêu chuẩn rõ ràng, bao gồm cả tiêu chuẩn “cứng” (như trình độ chuyên môn, năng lực, uy tín) và tiêu chuẩn “mềm” (có thể điều chỉnh theo thực tiễn địa phương). Các tiêu chuẩn

này phải bao quát đầy đủ về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, sức khỏe, triển vọng nghề nghiệp, độ tuổi, giới tính và yếu tố dân tộc.

Quy hoạch cán bộ quản lý nhà nước về cần tuân thủ theo phương châm "động" và "mở", nghĩa là liên tục rà soát, điều chỉnh danh sách cán bộ theo đúng quy định hiện hành, đồng thời mở rộng nguồn tuyển chọn từ bên ngoài địa phương hoặc đơn vị. Việc quy hoạch phải tuân thủ quy trình lập quy hoạch được phê duyệt, đảm bảo cơ cấu độ tuổi, giới tính hợp lý và linh hoạt theo nguyên tắc đã định.

2.3.2.2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Đào tạo cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế là quá trình cung cấp một cách có hệ thống các kiến thức và kỹ năng mới, nhằm giúp cán bộ tiếp cận và nắm vững các công cụ quản lý hiện đại hơn. Điều này không chỉ giúp cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ hiện tại mà còn chuẩn bị cho họ đối phó với các thách thức trong tương lai.

Hiện nay, đào tạo cán bộ là một nhiệm vụ liên tục và bắt buộc, do sự thay đổi nhanh chóng của quy trình và công nghệ quản lý. Nếu không được trang bị những kiến thức và kỹ năng mới, cán bộ quản lý sẽ không thể đáp ứng kịp thời yêu cầu của thực tiễn.

Có hai hình thức đào tạo chính: đào tạo cơ bản và bồi dưỡng nâng cao. Đào tạo cơ bản là bước đầu, cung cấp nền tảng kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp cần thiết để cán bộ có thể thực hiện nhiệm vụ được giao. Đây là một quá trình cần sự nghiêm túc và khoa học, vì nếu thiếu kiến thức cơ bản, cán bộ sẽ khó tiếp thu được những nội dung nâng cao sau này.

Sau khi đã được tuyển dụng, cán bộ quản lý sẽ tham gia vào các khóa bồi dưỡng nâng cao nhằm cập nhật và nâng cao kỹ năng chuyên môn. Các khóa bồi dưỡng này cần được tổ chức sao cho phù hợp với lịch trình làm việc của cơ quan, đảm bảo không làm gián đoạn hoạt động chung, đồng thời phải tập trung vào các chuyên đề mới để đáp ứng yêu cầu công tác.

Việc đào tạo có thể được thực hiện qua lớp học chính thức hoặc qua trải nghiệm thực tế. Nội dung đào tạo cần được chuyên môn hóa theo từng chức danh, đảm bảo cán bộ nắm vững những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc. Chương trình đào tạo chuyên môn hóa giúp loại bỏ những kiến thức không cần thiết, tránh trùng lặp và kết hợp hiệu quả giữa lý thuyết và thực tiễn, đồng thời truyền tải những nội dung mới trong đường lối và chính sách của Đảng [16].

Phải đáp ứng kịp thời các yêu cầu thực hiện chức trách đã phân công cũng như đảm bảo nguồn lực khi qui hoạch cán bộ, đào tạo cán bộ kinh tế. Đối với mỗi ngành, ngành đào tạo cũng phải phù hợp với nhu cầu tuyển dụng cán bộ theo qui định. Để tổ chức đào tạo cán bộ kinh tế có hiệu quả, cần đảm bảo các điều kiện sau:

Mục tiêu của công tác đào tạo là hình thành một đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế có khả năng đáp ứng các yêu cầu nhiệm vụ, theo tiêu chuẩn của cán bộ, để trở thành lực lượng chuyên viên xuất sắc, có năng lực tham mưu, hoạch định chiến lược phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương. Cán bộ cần có đủ trình độ và năng lực để thực thi các nhiệm vụ liên quan đến pháp luật và giám sát việc thực thi luật pháp. Việc cử cán bộ đi đào tạo cần phải được thực hiện đúng đối tượng và đảm bảo đủ điều kiện, tránh tình trạng ưu tiên người thân, bạn bè. Quy trình tuyển chọn và các tiêu chí cử cán bộ đi đào tạo cần phải rõ ràng và cụ thể, đồng thời phải xác định rõ mục đích và động cơ của việc đào tạo.

Đào tạo cán bộ phải tuân thủ nguyên tắc lấy phẩm chất cán bộ làm nền tảng, xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng thống nhất trong toàn hệ thống. Nội dung đào tạo cần được thiết kế sao cho phù hợp với đặc điểm của từng nhóm cán bộ, chú trọng cả kỹ năng và kiến thức, kết hợp giữa lý thuyết và thực hành, cũng như việc bồi dưỡng lý thuyết gắn liền với rèn luyện kỹ năng thực tế.

Đặc biệt, việc bồi dưỡng đạo đức, tư tưởng Hồ Chí Minh, cùng với việc truyền đạt đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, kiến thức về lịch sử, địa lý và văn hóa là rất quan trọng. Đồng thời, đào tạo về pháp luật, quản lý kinh tế, pháp luật lao động, khoa học công nghệ và phát triển kỹ năng lãnh đạo cũng cần được quan tâm.

Hình thức đào tạo cần được đa dạng hóa, kết hợp đào tạo trong lớp học, truyền thụ kinh nghiệm thực tế và tự đào tạo. Bên cạnh đó, việc áp dụng phương pháp lý luận kết hợp thực hành qua các bài tập tình huống thực tế, cũng như bồi dưỡng theo phương châm "cầm tay chỉ việc" là yêu cầu quan trọng.

2.3.2.3. Công tác tuyển chọn, bố trí, sử dụng, luân chuyển đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh.

*** Tuyển chọn cán bộ**

Việc tuyển dụng cán bộ cho các đơn vị kinh tế, hay còn gọi là tuyển chọn cán bộ, bao gồm việc lựa chọn các cá nhân thích hợp nhằm đảm nhiệm các công việc quản lý và điều hành, được gọi là tuyển dụng cán bộ. Cán bộ có thể được tuyển dụng từ nội bộ đơn vị hoặc thông qua các nguồn bên ngoài. So với việc chỉ tuyển dụng nội bộ, việc tuyển dụng thông qua nguồn mở và cạnh tranh từ cả trong và ngoài đơn vị sẽ mang lại lợi ích cao hơn [19].

Bước đầu tiên trong quá trình đào tạo và nâng cao chất lượng nhân lực là tuyển dụng cán bộ. Quá trình tuyển dụng giúp hình thành một đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế có trình độ, phù hợp yêu cầu thực tế.

Cần tuân thủ các tiêu chuẩn cụ thể khi tuyển chọn cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế:

- **Căn cứ tuyển chọn:** Kế hoạch tuyển chọn phải căn cứ trên yêu cầu, nhiệm vụ của đơn vị cũng như tình hình nhân sự hiện tại. Điều này giúp tránh việc tuyển dụng không đúng, dẫn đến dôi dư ở một vị trí và thiếu hụt ở vị trí khác.

- Tiêu chuẩn tuyển chọn: Đối với vị trí việc làm, cán bộ được tuyển chọn cần đảm bảo đầy đủ các yêu cầu về phẩm chất, năng lực đạo đức, chuyên môn, phẩm chất và năng lực công tác.

- Phương thức tuyển chọn: Việc tuyển chọn bằng phương thức thi tuyển công khai luôn mang lại hiệu quả cao, bảo đảm tính công bằng và lựa chọn được đội ngũ cán bộ xứng đáng.

- Nguồn tuyển chọn: Cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế có thể được tuyển chọn từ các nguồn như công chức dự bị, cán bộ đang trong biên chế, cán bộ từ các phòng ban, đơn vị trực thuộc và cán bộ cấp cơ sở. Mỗi nguồn tuyển chọn mang đến những cơ hội và thử thách riêng biệt. Ví dụ, việc tuyển dụng từ ngạch dự bị có thể cung cấp thêm nhân sự nhưng cần phải đào tạo và bổ sung thêm. Ngược lại, “tuyển dụng từ các đơn vị sự nghiệp hoặc chính quyền địa phương sẽ mang tới cán bộ có trình độ và năng lực chuyên môn cao hơn, tuy nhiên nguồn ứng viên ít hơn. Cần xem xét cẩn thận việc lựa chọn nguồn tuyển dụng căn cứ trên điều kiện thực tiễn và yêu cầu tuyển dụng” [21].

* Bố trí, sử dụng cán bộ

Bố trí, sử dụng cán bộ là sắp xếp các cán bộ ở nơi phù hợp và tạo cơ hội giúp họ thể hiện cao nhất năng lực của mình.

Một bước tiếp theo trong công tác cán bộ là bố trí, sử dụng cán bộ. Bởi vì, mỗi một cán bộ có phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực riêng lại được huấn luyện những nghề nghiệp khác nhau, cho nên công tác bố trí sử dụng cán bộ phải thích hợp với mỗi người như vậy. “Đồng thời sử dụng cán bộ phù hợp yêu cầu cán bộ làm công tác cán bộ không chỉ phải nắm rõ năng lực, phẩm chất của mỗi cán bộ, mà còn phải hiểu biết về từng loại công việc tại đơn vị nhằm xem xét, sắp xếp, bố trí việc làm thích hợp với năng lực, phẩm chất của cán bộ và tạo ra cơ hội, phương tiện cũng như tạo dựng điều kiện khuyến khích họ phát triển tối đa năng lực làm việc” [21].

Quyết định giao cho họ quyền hạn và nhiệm vụ của một cán bộ lãnh đạo trong cơ quan gọi là bổ nhiệm cán bộ. “Việc bổ nhiệm phải tuân thủ Quy định về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử tại Quy định số 80-QĐ/TW, ngày 18/8/2022 của Bộ Chính trị”. Các tỉnh xây dựng Quy trình bổ nhiệm cán bộ và giới thiệu cán bộ ứng cử của tỉnh mình căn cứ trên Quy định này. “Trong bổ nhiệm cán bộ các tỉnh cần tuân thủ quy trình bổ nhiệm cán bộ, tiêu chuẩn và thẩm quyền bổ nhiệm cán bộ của cấp tỉnh, thời gian giữ chức vụ và thẩm quyền bổ nhiệm cán bộ, quy chế bổ nhiệm cán bộ đã được Bộ Chính trị ban hành” [4].

* Luân chuyển cán bộ

Định kỳ thay đổi nơi công tác của một cán bộ mới nhằm giúp họ lĩnh hội đầy đủ các kinh nghiệm, kỹ năng, kiến thức cần thiết đối với công việc trong tương lai là luân chuyển cán bộ. Một giải pháp hiệu quả đối với công tác luân chuyển, sử dụng cán bộ để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ đó là Luân chuyển cán bộ. Cần thực hiện nghiêm chỉnh công tác luân chuyển cán bộ quản lý nhà nước lĩnh vực kinh tế theo tinh thần của “Quyết định số 65 - QĐ/TW, ngày 28/4/2022 của Bộ Chính trị” [6]. Cụ thể, trong suốt nhiệm kỳ, cần thực hiện luân chuyển các đồng chí giữ chức vụ “giám đốc”, “phó giám đốc sở” và “các vị trí tương đương” sang các vị trí như “bí thư, phó bí thư đảng ủy, chủ tịch quận, huyện” và ngược lại. Đồng thời, cần tiến hành luân chuyển cán bộ lãnh đạo giữa các phòng, ban trong nội bộ đơn vị. Đặc biệt, nên chú trọng đến những cán bộ lãnh đạo có tiềm năng và triển vọng, nhất là những người đang đảm nhiệm chức vụ lãnh đạo tại các sở chuyên môn nhưng chưa có kinh nghiệm công tác tại địa phương, để đưa vào diện luân chuyển [6].

Cán bộ, công chức, viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đang công tác trong Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh và các sở chuyên ngành cần thực hiện việc định kỳ chuyển đổi vị trí công tác trong đơn vị theo "Nghị định 150/2013/NĐ-CP ngày 01/11/2013 của Chính phủ".

Việc tuyển dụng, bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ tốt sẽ đem đến chất lượng được nâng cao.

2.3.2.4. Công tác đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

*** Đánh giá cán bộ**

Đánh giá cán bộ là “xem xét, đánh giá quy trình công tác và kết quả làm việc của cán bộ thông qua so sánh với các tiêu chí đã được xác định rõ ràng (quy trình thực hiện công việc, thái độ đối với kết quả thực hiện công việc, số lượng và chất lượng kết quả thu được...).”

Đối với những cán bộ đảm nhiệm các công việc không thể định lượng, khó lòng dự đoán kết quả cuối cùng thì việc đánh giá cũng được coi là việc khó thực hiện và nhạy cảm. Chính vì vậy, mặt khác cố gắng lượng hóa đầu vào, đầu ra và hoạch định qui trình thực hiện công việc cụ thể càng chi tiết càng tốt trong quản lý cán bộ để lấy đó làm cơ sở đánh giá cán bộ. Mặt khác, cũng nhấn mạnh việc thực hiện nhiệm vụ đánh giá cán bộ của người đứng đầu đơn vị, người trực tiếp quản lý cán bộ. Cán bộ được đánh giá đúng sẽ có kết quả công việc cao hơn thông qua đánh giá của cán bộ quản lý trực tiếp và người hiểu biết công việc.

Việc làm xuyên suốt trong toàn bộ các bước của công tác cán bộ, từ việc xác định, tuyển chọn, đào tạo bồi dưỡng, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động, đến khen thưởng, kỉ luật và thi hành các chế độ, chính sách về cán bộ là đánh giá cán bộ. Cần xác định mục đích của đánh giá cán bộ là để cán bộ nhận thức về mình rõ hơn, từ đó khích lệ họ phát huy sở trường, khắc phục được hạn chế, nâng cao bản lĩnh chính trị, đạo đức nghề nghiệp, trách nhiệm và hiệu suất làm việc của mình. Đánh giá cán bộ tốt đi đôi liền với các biện pháp khen thưởng chế công khai, dân chủ sẽ góp phần tạo động lực làm việc tốt cho cán bộ.

Hiện nay, công tác đánh giá cán bộ tại nước ta đang thực hiện dựa trên

cơ sở quy định trong các văn bản của Trung ương và địa phương. Nội dung đánh giá cán bộ, công chức đã được quy định cụ thể tại Nghị Định 90/2020 ND-CP về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức, trong đó có nội dung quy định rõ về thủ tục đánh giá công chức. Để thực hiện phù hợp với địa bàn, từng tỉnh thành cần chủ động thể chế hóa các quy định của Pháp luật [20].

Để đánh giá cán bộ kinh tế có thể xét trên các yếu tố như: tiêu chuẩn cán bộ (tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn chi tiết); hiệu quả công tác thực tiễn: hiệu quả hoạt động kinh tế, kinh tế - xã hội: phối hợp với kết quả thi hành công việc của cán bộ thể hiện thông qua việc phát triển kinh tế nói riêng và kinh tế - xã hội của tỉnh nói chung; sự tín nhiệm của cấp dưới, đồng nghiệp và của nhân dân; hoàn cảnh và điều kiện công tác; trách nhiệm xã hội và tổng hoà các mối quan hệ xã hội và kinh tế...

2.3.2.5. Công tác xác định chế độ, chính sách và ưu đãi đối với cán bộ quản lý về kinh tế cấp tỉnh

Chế độ, chính sách đối với cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế như: phúc lợi xã hội, khen thưởng, chế độ tiền lương, chính sách đối với cán bộ, vị trí và trách nhiệm đối với xã hội mà kết quả làm việc đem lại...

Không những thu hút được cán bộ tài năng vào công tác tại bộ máy kinh tế cấp tỉnh, mà chế độ lương thưởng, đãi ngộ (gọi chung là chính sách thu nhập) cũng sẽ là đòn bẩy giúp họ phát triển hơn nữa trong công tác, đóng góp cao nhất tại địa phương. Tuy nhiên, chính sách tiền lương dành cho cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tùy thuộc rất nhiều vào đặc thù của tỉnh cũng như chế độ, chính sách của Nhà nước.

Chính sách khuyến khích đối với cán bộ quản lý nhà nước trong lĩnh vực kinh tế cần đặc biệt quan tâm đến yếu tố uy tín và địa vị xã hội của họ, nhằm bù đắp cho những hạn chế về nguồn lực tài chính. Đồng thời, để ngăn ngừa việc cán bộ lợi dụng vị trí của mình để trục lợi, cần có các biện pháp quản lý chặt chẽ.

Việc thực hiện các chế độ, chính sách cho cán bộ là một khâu quan trọng trong công tác cán bộ, giúp họ yên tâm công tác. Để đảm bảo quyền lợi cho cán bộ, cơ quan và tổ chức cần cân nhắc kỹ lưỡng các yếu tố như: lương bổng và phụ cấp; nghĩa vụ tham gia bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế; điều kiện sinh hoạt, phương tiện di chuyển; chính sách khuyến khích phát triển năng lực; khen thưởng khi hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; và các chế độ nghỉ lễ, nghỉ việc.

Tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ ổn định cuộc sống và làm việc trong môi trường tốt sẽ góp phần thúc đẩy họ thực hiện tốt nhiệm vụ. Điều này cũng là biểu hiện của việc thực hiện đúng đắn các chế độ, chính sách dành cho cán bộ, từ đó nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước trong lĩnh vực kinh tế.

Chế độ, chính sách đóng vai trò quan trọng trong việc điều tiết xã hội, tác động mạnh mẽ đến hoạt động của con người. Nếu được xây dựng đúng đắn, chúng có thể thúc đẩy tính tích cực, sáng tạo và trách nhiệm của cán bộ. Ngược lại, chế độ không phù hợp có thể làm giảm hiệu quả công việc và kìm hãm sự phát triển cá nhân. Do đó, đổi mới cơ chế và chính sách đãi ngộ, như nhà ở, phương tiện làm việc, lương và phụ cấp, là yếu tố quan trọng để đảm bảo quyền lợi của cán bộ và nâng cao chất lượng đội ngũ kinh tế cấp tỉnh.

Bên cạnh đó địa phương cần phải có chính sách thu hút sử dụng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế có chất lượng cao, muốn vậy cần phải có chính sách trả lương, thưởng, phúc lợi, đãi ngộ cho người lao động phù hợp với từng thời kỳ và từng giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đảm bảo tính linh hoạt, công bằng, tương xứng với mức độ cống hiến của họ đảm bảo ở mức tốt nhất về vật chất và tinh thần của người lao động so với mức sống chung của xã hội. Đây là một nhân tố quan trọng để thu hút nhân tài ở một số quốc gia và địa phương trong nước hiện nay.

Nhóm các chính sách này tạo môi trường thuận lợi cho quá trình phát

triển và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế ở tỉnh. Vì suy đến cùng, khi các chính sách của nhà nước, của địa phương phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội thì sẽ ảnh hưởng tới chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế; ngược lại, nếu không phù hợp sẽ kìm hãm hoặc lãng phí nguồn nhân lực này và rất khó khăn trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở địa phương.

2.3.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh gồm có:

2.3.3.1. Các yếu tố nội sinh

** Định hướng về chất lượng và đảm bảo chất lượng cán bộ quản lý nhà nước của tỉnh*

Cán bộ kinh tế cấp tỉnh dưới sự quản lý, điều hành của Tỉnh uỷ, hội đồng nhân dân và Uỷ ban nhân dân tỉnh. Vì vậy, chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý về kinh tế cấp tỉnh sẽ chịu tác động vô cùng nhiều từ sự định hướng chất lượng và bảo đảm chất lượng cán bộ của tỉnh. Nếu các cơ quan quản lý nhà nước chú ý đến công tác cán bộ, có chủ trương đúng đắn và triển khai công tác này một cách có hiệu quả chắc chắn sẽ hình thành được đội ngũ cán bộ kinh tế có chất lượng cao. Ngược lại, nếu các cơ quan kinh tế thiếu chú ý đến công tác cán bộ, hoặc tiến hành công tác cán bộ không minh bạch, không công bằng, không vì lợi ích chung thì sẽ đưa đến đội ngũ cán bộ kinh tế không những có chất lượng thấp, mà còn có thể đưa vào đây các thành phần tiêu cực, quan liêu, nhũng nhiễu, ngăn cản sự phát triển kinh tế của đất nước, gây giảm uy tín của Đảng và Đất nước trong con mắt nhân dân, ẩn chứa nguy cơ thất bại của cơ quan kinh tế.

Cán bộ giữ vị trí chủ chốt tại các địa phương nêu trên có ảnh hưởng lớn nhất đối với chất lượng cán bộ, biểu hiện thông qua ảnh hưởng của quan điểm sử

dụng người, quan điểm tuyển chọn cán bộ, uy tín của cá nhân họ. Nếu nhóm cán bộ chủ chốt này đeo đuổi quyền lợi bản thân, dòng tộc, gia đình thì họ sẽ thu nạp vào đội ngũ những người đồng quan điểm và chí hướng với họ hơn là nhóm cán bộ có năng lực thực hiện tốt công việc, góp phần tích cực vào lợi ích chung. Thậm chí, sẽ làm người ta nản lòng, bọn chúng có dịp vơ vét của công do sự tha hóa tư cách, phẩm chất của cán bộ chủ chốt cấp tỉnh. Nói một cách đơn giản, chất lượng của đội ngũ cán bộ chủ chốt trong tỉnh uỷ, hội đồng nhân dân, Uỷ ban nhân dân tỉnh uỷ có ảnh hưởng lớn đối với các cán bộ kinh tế cấp tỉnh.

Đội ngũ cán bộ thực hiện công tác quản lý nhân sự đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ kinh tế tại các tỉnh. Nếu những người làm công tác này có đủ năng lực, làm việc tận tâm và nghiêm túc, thì thông tin về cán bộ sẽ được thu thập, phân tích, cung cấp một cách chính xác và kịp thời. Điều này giúp đưa ra các quyết định quản lý khách quan và công bằng hơn. Chất lượng đội ngũ cán bộ sẽ được cải thiện khi quy trình quản lý cán bộ được thiết lập và thực hiện một cách nghiêm túc, công khai, minh bạch, dựa trên cơ sở pháp lý cũng như thực tiễn.

Cán bộ làm công tác nhân sự cần đáp ứng những tiêu chuẩn nhất định để đảm bảo chất lượng cao của đội ngũ. Các tiêu chuẩn này bao gồm sự trung thực, nhân hậu, thẳng thắn và can đảm. Chỉ những người có phẩm chất này mới có khả năng bảo vệ người làm tốt, đồng thời phê phán người làm chưa đạt yêu cầu mà không sợ ảnh hưởng đến lợi ích tập thể. Vì vậy, quá trình tuyển chọn những người làm công tác quản lý cán bộ phải được thực hiện kỹ lưỡng và cẩn thận

** Việc xây dựng kế hoạch đảm bảo chất lượng*

Việc xây dựng kế hoạch đảm bảo chất lượng là một yếu tố quan trọng và cần thiết đối với chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước. Kế hoạch này đóng vai trò quyết định trong việc nâng cao hiệu suất và năng lực của cán bộ quản lý, và ảnh hưởng đến chất lượng công việc và dịch vụ mà họ cung cấp cho cộng đồng.

Trước hết, việc xây dựng kế hoạch đảm bảo chất lượng giúp tạo ra một hướng dẫn cụ thể cho cán bộ quản lý về các tiêu chuẩn và quy trình cần tuân thủ. Điều này giúp họ thực hiện công việc một cách cơ bản và chính xác, từ đó đảm bảo rằng công việc được thực hiện theo cách đúng đắn và chất lượng.

Kế hoạch đảm bảo chất lượng cũng giúp tăng cường khả năng quản lý và giám sát của cán bộ quản lý, thông qua việc thiết lập các hệ thống theo dõi và đánh giá hiệu suất. Những tiêu chí đánh giá rõ ràng và khoa học trong kế hoạch chất lượng đảm bảo rằng cán bộ quản lý sẽ được đánh giá dựa trên những thành tựu cụ thể và khả năng thực hiện công việc.

Hơn nữa, việc xây dựng kế hoạch đảm bảo chất lượng giúp cán bộ quản lý nắm bắt được những xu hướng mới, kỹ thuật tiên bộ và các cải tiến trong lĩnh vực quản lý nhà nước. Điều này giúp họ duyệt trình và áp dụng các phương pháp tiên tiến, từ đó nâng cao cả kiến thức và kỹ năng cá nhân.

Cuối cùng, kế hoạch đảm bảo chất lượng tạo điều kiện cho việc tự đánh giá và cải tiến liên tục. Cán bộ quản lý có cơ hội xem xét lại cách họ thực hiện công việc, phát triển kế hoạch cải tiến, và nâng cao chất lượng dịch vụ một cách liên tục. Điều này đồng nghĩa với việc họ không chỉ đảm bảo chất lượng hiện tại mà còn chuẩn bị cho tương lai với khả năng thích nghi và phát triển.

** Tổ chức triển khai các kế hoạch đảm bảo chất lượng*

Việc triển khai các kế hoạch đảm bảo chất lượng đóng một vai trò quan trọng và thiết yếu trong việc đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước. Quá trình này không chỉ ảnh hưởng một cách tích cực đến chất lượng công việc và dịch vụ mà họ cung cấp, mà còn tác động đến khả năng và hiệu suất làm việc của họ.

Quá trình tổ chức triển khai kế hoạch đảm bảo chất lượng yêu cầu cán bộ quản lý tham gia vào việc đặt ra tiêu chuẩn, quy trình và hệ thống giám sát. Điều này đồng nghĩa với việc họ phải nắm vững và áp dụng kiến thức và kỹ

năng mới. Khi họ được đào tạo và cập nhật thông tin, họ trở nên hiểu biết hơn, nâng cao chuyên môn và khả năng quản lý.

Việc tổ chức triển khai kế hoạch đảm bảo chất lượng giúp cán bộ quản lý học hỏi từ kinh nghiệm và thực tiễn mới. Họ có cơ hội tiếp xúc với các phương pháp tiên tiến và tiếp tục phát triển cá nhân qua việc thấu hiểu và thích nghi với thay đổi.

** Giám sát, đánh giá hoạt động triển khai kế hoạch đảm bảo chất lượng*

Việc giám sát, đánh giá hoạt động triển khai kế hoạch đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế nhà nước có ảnh hưởng lớn đến công tác này. Bởi vì, khi việc giám sát, đánh giá được triển khai tốt sẽ giúp cho chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước được nâng cao, thường xuyên được sàng lọc, Đội ngũ cán bộ kinh tế sẽ thường xuyên phải thay đổi hơn về phong cách làm việc, thái độ làm việc, trình độ làm việc... dẫn đến chất lượng đội ngũ được tăng lên và ngược lại.

2.3.3.2. Các yếu tố ngoại sinh

** Điều kiện tự nhiên, điều kiện kinh tế xã hội của tỉnh*

Chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế trên nhiều phương diện bị ảnh hưởng từ điều kiện tự nhiên, điều kiện kinh tế - xã hội của địa phương.

Trước tiên, các nhiệm vụ mà đội ngũ cán bộ cần thực hiện bị ảnh hưởng mạnh mẽ bởi điều kiện tự nhiên và kinh tế - xã hội của địa phương. Tại những địa phương có tốc độ phát triển kinh tế nhanh chóng và tình hình xã hội phức tạp, quy mô và chất lượng các nhiệm vụ quản lý nhà nước sẽ ngày càng tăng lên. Trong trường hợp này, công tác quản lý cán bộ không chỉ cần tăng cường số lượng, mà còn phải đa dạng hóa về cơ cấu nghề nghiệp và đảm bảo trình độ cao. Ngược lại, ở các địa phương đang phát triển, nhiệm vụ kinh tế thường đơn giản hơn, do đó có thể gộp một số đơn vị quản lý nhà nước lại với nhau, và khối lượng công việc cũng không lớn. Vì vậy, đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước trong lĩnh vực kinh tế ở những địa phương này cần được

tinh giản về cơ cấu và không yêu cầu trình độ chuyên môn cao như ở những nơi phát triển.

Thứ hai, nguồn nhân lực cho đội ngũ cán bộ kinh tế của tỉnh chịu ảnh hưởng lớn từ các điều kiện tự nhiên và kinh tế - xã hội. Ở những tỉnh có nền kinh tế phát triển, cơ sở đào tạo nghề phong phú và ngành kinh tế - xã hội thịnh vượng, việc thu hút nhân tài vào bộ máy quản lý kinh tế trở nên thuận lợi nhờ môi trường sống và học tập tốt. Ngược lại, tại các tỉnh nghèo, vùng sâu, vùng xa, thiếu điều kiện đào tạo tại chỗ và môi trường sống không thuận lợi, việc thu hút và giữ chân những cán bộ quản lý giỏi trở thành thách thức lớn. Ngay cả khi có cử người đi đào tạo, những cán bộ này thường không quay trở lại để phục vụ địa phương.

Thứ ba, chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế cấp tỉnh cũng bị ảnh hưởng bởi phong tục, tập quán của người dân địa phương. Ở các tỉnh mới phát triển, những thói quen và tập quán không phù hợp với xu hướng công nghiệp hóa - hiện đại hóa sẽ dần bị thay thế bởi những thói quen, tập quán mới phù hợp hơn. Tuy nhiên, ở các tỉnh nghèo, vùng xa, giao thông khó khăn, và điều kiện sống còn thiếu thốn, nhiều tập quán cũ vẫn tồn tại và có thể gây cản trở cho cán bộ kinh tế. Trong bối cảnh này, cần áp dụng các biện pháp linh hoạt để tổ chức cơ cấu cán bộ phù hợp với đặc thù dân cư, thay vì áp dụng các quy định cứng nhắc, nhằm đảm bảo chất lượng quản lý không bị suy giảm.

Trình độ dân trí cũng tác động rất nhiều lên chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước lĩnh vực kinh tế xã hội. Cán bộ kinh tế sẽ không có khả năng nâng cao trình độ, đặc biệt là ngoại ngữ và công nghệ thông tin, nếu trình độ dân trí thấp. Như vậy sẽ không bao giờ vận dụng được phương pháp quản lý tiên tiến.

* *Các chính sách thu hút và đãi ngộ của nhà nước* cũng như của tỉnh đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút nhân lực kinh tế có chất lượng cao về địa phương. Để đạt được điều này, địa phương cần xây dựng các chính sách

về lương, thưởng, phúc lợi và đãi ngộ cho người lao động phù hợp với từng thời kỳ và giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Chính sách này cần linh hoạt, công bằng và tương xứng với mức độ cống hiến của cán bộ, nhằm đảm bảo cho họ một cuộc sống tốt nhất cả về mặt vật chất và tinh thần so với mức sống chung của xã hội. Đây là một yếu tố then chốt để thu hút nhân tài, điều mà nhiều quốc gia và địa phương trong nước đã thành công trong việc thực hiện.

Những chính sách này không chỉ tạo ra một môi trường thuận lợi cho sự phát triển, mà còn đảm bảo chất lượng cao của nguồn nhân lực kinh tế tại tỉnh. Khi chính sách của nhà nước và địa phương phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội, chất lượng nguồn nhân lực quản lý sẽ được nâng cao. Ngược lại, nếu các chính sách không thích hợp, sẽ dẫn đến kìm hãm hoặc lãng phí nguồn nhân lực này, gây khó khăn trong việc cải thiện chất lượng đội ngũ kinh tế tại địa phương.

** Các nhân tố liên quan đến ý thức của bản thân cán bộ*

Quản lý trong nền kinh tế thị trường hiện nay đặt ra những yêu cầu mới đối với cán bộ quản lý kinh tế, khác hẳn so với trước đây. Những yêu cầu chính cho đội ngũ cán bộ trong thời kỳ mới bao gồm:

Nhận thức về trách nhiệm: Cán bộ cần hiểu rõ vai trò và nhiệm vụ của mình đối với tổ chức và xã hội. Điều này bao gồm việc phục vụ tận tâm cho nhân dân, kiên định với mục tiêu độc lập dân tộc và xã hội chủ nghĩa, đồng thời nỗ lực thực hiện các đường lối của Đảng, cũng như chính sách và pháp luật của Nhà nước.

Trình độ chuyên môn, kỹ năng và năng lực: Cán bộ cần có khả năng nhận thức và giải quyết vấn đề, thông qua việc học hỏi và rèn luyện liên tục để nâng cao ý thức, tự tin và chủ động trong công việc, từ đó thực hiện các nhiệm vụ được giao một cách hiệu quả.

Giá trị đạo đức và chuẩn mực xã hội: Đạo đức và chuẩn mực xã hội là yếu tố quan trọng giúp định hướng hành vi và quyết định của cán bộ. Cán bộ

cần hành động theo các chuẩn mực như cần kiệm, liêm chính, chí công vô tư, không tham nhũng, có ý thức tổ chức kỷ luật, không cơ hội và được nhân dân tín nhiệm.

Môi trường làm việc: Môi trường làm việc ảnh hưởng mạnh mẽ đến ý thức của cán bộ, bao gồm văn hóa tổ chức, sự công bằng và các chính sách động viên, khuyến khích từ lãnh đạo.

Những yếu tố này không chỉ giúp cán bộ thực hiện công việc hiệu quả hơn mà còn góp phần xây dựng một môi trường làm việc tích cực và bền vững.

2.4. KINH NGHIỆM CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ

2.4.1. Kinh nghiệm của một số địa phương trong nước

Đồng Tháp là một tỉnh thuộc khu vực Đồng bằng sông Cửu Long, nổi bật với mô hình quản lý kinh tế năng động, sáng tạo. Đồng Tháp đã đạt được nhiều thành tựu đáng kể trong việc phát triển kinh tế nông nghiệp gắn với quản lý chất lượng đội ngũ cán bộ. Quảng Ninh nổi bật với sự đổi mới trong việc quản lý kinh tế và cán bộ công chức. Tỉnh này đã thực hiện nhiều biện pháp mạnh mẽ như cải cách hành chính, đổi mới cơ chế tuyển dụng và quản lý cán bộ, đảm bảo liêm chính và hiệu quả công việc. Quảng Ninh còn nổi tiếng với sự phát triển của các mô hình hợp tác công - tư, điều này giúp tăng cường chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế, tạo tiền đề cho phát triển kinh tế bền vững. Kinh nghiệm của Quảng Ninh là một mô hình tham khảo có giá trị cho Nam Định trong việc cải cách hành chính và quản lý cán bộ. Bên cạnh đó, Hà Nội là thủ đô của Việt Nam, nơi có hệ thống đánh giá cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tương đối ổn định và đã đạt được nhiều thành tựu trong việc nâng cao chất lượng quản lý. Kinh nghiệm của Hà Nội trong việc thực hiện các tiêu chí đánh giá năng lực và hiệu quả làm việc của cán bộ, cùng với quá trình đào tạo bài bản, có thể là mô hình hữu ích cho Nam Định trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế.

Việc lựa chọn các tỉnh, thành phố này nhằm mục đích học hỏi từ những địa phương đã có kinh nghiệm trong phát triển đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế, từ đó áp dụng vào thực tiễn tại Nam Định, nơi cũng có những đặc điểm tương đồng về phát triển kinh tế - xã hội.

2.4.1.1. Kinh nghiệm của tỉnh Đồng Tháp

Đồng Tháp nằm trong khu vực đồng bằng sông Cửu Long, là một trong ba tỉnh của vùng Đồng Tháp Mười, có tổng diện tích 3.374 km², dân số gần 1,7 triệu người. Trong nhiều năm qua, đội ngũ cán bộ kinh tế của tỉnh Đồng Tháp luôn năng động, sáng tạo, đề ra nhiều sáng kiến và chủ trương đúng đắn trong lãnh đạo phát triển kinh tế của tỉnh. Để đảm bảo chất lượng công tác cán bộ, Lãnh đạo Tỉnh và các sở đã thực hiện:

Một là, tổ chức quán triệt Nghị quyết, chính sách của Đảng, Nhà nước đến đội ngũ cán bộ kinh tế của tỉnh.

Hai là, triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ gắn với quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý nhiệm kỳ 2020-2025 và các nhiệm kỳ tiếp theo. Thực hiện tốt các công việc thường xuyên khác như chính sách cán bộ, bảo vệ chính trị nội bộ, kiểm tra, giám sát, công tác đảng viên...

Ba là, tham mưu giúp Tỉnh uỷ đẩy mạnh phân cấp đi đôi với tăng cường kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực, đặc biệt đối với lĩnh vực tổ chức cán bộ nhằm tăng cường siết chặt kỷ luật, kỷ cương, góp phần đấu tranh ngăn ngừa, đẩy lùi nạn chạy chức, chạy quyền; tăng cường phân cấp, phân quyền đi đôi với kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực; siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với tạo dựng môi trường, động lực để đẩy mạnh đổi mới, sáng tạo.

Bên cạnh đó, Đồng Tháp thực hiện rất nghiêm túc việc cấm cán bộ, công chức la cà quán xá trong giờ làm việc nhằm chấn chỉnh tình trạng cán bộ, công chức, viên chức chưa chấp hành tốt thời gian trong giờ làm việc hành chính, thường xuyên đi trễ, về sớm hoặc vắng mặt tại cơ quan không vì lý do công tác.

2.4.1.2. Kinh nghiệm của tỉnh Quảng Ninh

Tại tỉnh Quảng Ninh những năm gần đây có môi trường rất tốt trong đào tạo, rèn luyện, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức. Tinh thần làm việc, khát vọng cống hiến, sáng tạo của mỗi cán bộ công chức, viên chức được thổi bùng từ sự đổi mới, đột phá không ngừng của tỉnh.

Để có chất lượng đội ngũ cán bộ công chức như hiện nay, tỉnh Quảng Ninh đã có những biện pháp như: Đổi mới mạnh mẽ các khâu trong công tác cán bộ, hoàn thành việc xây dựng vị trí việc làm; nâng cao chất lượng về mọi mặt của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nhất là đội ngũ lãnh đạo, quản lý các cấp; đề cao đạo đức công chức và kỷ luật công vụ; liêm chính, tận tụy phục vụ nhân dân tạo môi trường thuận lợi cho sản xuất kinh doanh. Rà soát, bổ sung quy định rõ và đề cao trách nhiệm của người đứng đầu các cấp, các ngành, các địa phương, cơ quan, đơn vị; tăng cường cơ chế giao, khoán việc, quy trách nhiệm đến cùng, gắn công việc của mỗi người với mục tiêu của cơ quan, lấy kết quả, hiệu quả hoạt động của từng cơ quan đơn vị để đánh giá lãnh đạo, quản lý... qua đó để nâng cao hiệu quả của khu vực công. Rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý từng cấp trên cơ sở đánh giá chặt chẽ, thực chất, coi trọng sản phẩm, kết quả cụ thể. Đổi mới đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ theo chức danh, theo vị trí việc làm, nhất là cấp cơ sở, cấp phòng và cán bộ, công chức cấp xã. Mở rộng đối tượng thi tuyển chức danh cán bộ lãnh đạo quản lý; đổi mới công tác tuyển dụng, đề bạt cán bộ, công chức theo nguyên tắc có cạnh tranh, công khai, minh bạch; kiểm soát quyền lực và chống chạy chức, chạy quyền trong công tác cán bộ. Coi trọng hợp tác công - tư để qua đó nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế.

2.4.1.3. Kinh nghiệm của thành phố Hà Nội

Công tác đánh giá cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp thành phố tại Hà Nội đã đạt được những bước tiến đáng kể, thể hiện qua sự vận hành tương

đổi ổn định của hệ thống đánh giá. Hàng năm, cán bộ được đánh giá dựa trên các tiêu chí đa dạng, bao gồm thành tích trong các phong trào thi đua, năng lực lãnh đạo, khả năng quản lý, phục vụ cho công tác quy hoạch, bổ nhiệm và cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng.

Sự nghiêm túc và hiệu quả của công tác đánh giá được minh chứng qua những chuyển biến tích cực trong nhận thức và phương thức thực hiện. Thành phố Hà Nội đã ban hành văn bản chỉ đạo, quán triệt đến các đơn vị hành chính, sự nghiệp trực thuộc về việc thực hiện đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức và lao động. Đồng thời, nhấn mạnh vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc đảm bảo tính khách quan, công bằng và hiệu quả của công tác đánh giá.

Tiêu chí đánh giá được xác định rất rõ ràng, sát với đặc điểm của mỗi loại hình doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, đảm bảo gắn bó chặt chẽ với năng lực, hiệu quả làm việc của từng cá thể. Phương thức đánh giá cán bộ được tiến hành bằng phiếu đánh giá kết hợp chấm điểm chi, tạo điều kiện tối đa cho việc đánh giá công khai, dân chủ, giảm thiểu tối đa việc đánh giá cảm tính, thiếu cơ sở.

Kết quả đánh giá cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cuối năm được đánh giá theo 4 cấp độ: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ. Kết quả đánh giá còn là căn cứ khoa học đối với việc quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỉ luật và giải quyết chính sách của cán bộ, viên chức.

Bên cạnh đó, công tác thực hiện chế độ, chính sách cho cán bộ cũng được quan tâm. Đảm bảo chế độ nâng bậc lương, phụ cấp cho 100% cán bộ, đồng thời thực hiện tốt chế độ bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế đối với tất cả cán bộ, công chức. Các cơ quan, tổ chức cũng đã thực hiện nghiêm túc chế độ thi đua hàng năm và bình xét theo từng đợt đối với cán bộ, tạo sự khích lệ, biểu dương xứng đáng trước những cống hiến, thành tích nổi bật của cán bộ, đảng viên.

Thứ ba, thành phố đã có những giải pháp đồng bộ nhằm đào tạo đội

ngũ nhân sự phát triển Thành phố nói chung và đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước lĩnh vực kinh tế của Thành phố nói riêng.

Thứ tư, việc đào tạo bồi dưỡng đã được triển khai thực hiện theo đúng đề án đã được Ủy ban nhân dân thành phố phê duyệt. Thông qua các khóa ĐTBD, cán bộ đã được bổ sung, trau dồi về nhận thức, trình độ, kỹ năng chuyên môn, có nhiều kỹ năng xử lý các tình huống thực tế và nâng cao trình độ quản lý nhà nước.

Các đơn vị đã có đề án từng bước chuẩn hóa trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ đảm bảo cán bộ có thể đáp ứng yêu cầu về năng lực, trình độ cán bộ theo quy định của Thành phố và của Bộ Nội vụ.

2.4.2. Kinh nghiệm của một số địa phương ở các quốc gia

Hai thành phố tiêu biểu được lựa chọn nghiên cứu là Tokyo và Singapore, bởi lẽ đây đều là những trung tâm kinh tế phát triển hàng đầu với hệ thống quản lý nhà nước hiệu quả. Tokyo là thủ đô của Nhật Bản, nơi có nền kinh tế toàn cầu phát triển mạnh mẽ và hệ thống quản lý công hiện đại, có thể cung cấp nhiều bài học về cách duy trì chất lượng cán bộ quản lý. Trong khi đó, Singapore nổi tiếng với sự minh bạch, hiệu quả trong quản lý nhà nước và chính sách phát triển kinh tế. Cả hai thành phố Tokyo và Singapore đều cung cấp những mô hình khác nhau nhưng đều rất thành công trong quản lý và điều hành nền kinh tế, từ đó giúp tỉnh Nam Định học hỏi và áp dụng vào việc nâng cao năng lực đội ngũ quản lý kinh tế địa phương, cụ thể:

2.4.2.1. Kinh nghiệm của thành phố Tokyo của Nhật Bản

Tokyo là thủ đô và thành phố lớn nhất của Nhật Bản, đồng thời cũng là một trong những trung tâm kinh tế, văn hóa và công nghiệp quan trọng nhất trên thế giới. Là thủ đô của Nhật Bản, thành phố Tokyo cũng thực hiện các chính sách của Nhật Bản về đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ. Biện pháp đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ của họ là tổ chức các kỳ thi tuyển công chức, đảm bảo tính công minh, công bằng và trung thực. Khi đã có được đội ngũ công chức như vậy, Thành phố tiếp tục bồi dưỡng để lựa chọn cán bộ cấp chiến lược. Đó là một quy trình khép kín từ tư duy chiến lược phát triển

nguồn nhân lực chất lượng cao (ngay từ thập niên 40 của thế kỷ XX, Nhật Bản đã chú trọng hôn nhân, chú trọng chế độ nuôi dưỡng, chỉ bữa ăn trưa cho tất cả học sinh tiểu học...), đến học hành, thi cử, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, phân công, bố trí công việc, luân chuyển, đánh giá... hết sức bài bản. Nhật Bản đã thành lập Cơ quan Nhân sự quốc gia chịu trách nhiệm giải quyết toàn bộ các vấn đề liên quan đến thi tuyển công chức. Là đơn vị đại diện để tiếp nhận công chức sau kỳ thi tuyển quốc gia, cơ quan Nhân sự quốc gia trực thuộc Chính phủ Nhật Bản hoàn toàn độc lập, có trách nhiệm tổ chức các kỳ thi tuyển công chức và là đơn vị đại diện để tiếp nhận công chức đồng thời theo dõi, giám sát quá trình tổ chức thi tuyển công chức của bộ, cơ quan.

Việc phân công, bố trí công việc cho công chức gắn với các đặc điểm của mô hình vị trí việc làm. Theo đó, công chức làm việc theo các vị trí công việc nhất định được nghiên cứu, mô tả chi tiết trong một thời gian dài sau khi được bổ nhiệm. Công chức phải đáp ứng tất cả các yêu cầu của vị trí công việc này và chỉ có thể thay đổi chuyên môn, vị trí bằng việc vượt qua các kỳ thi để chuyển đổi. Điều này có tác dụng khuyến khích công chức phát triển để thăng tiến trong nền công vụ và qua đó lựa chọn được những người ưu tú nhất cho các vị trí lãnh đạo.

Sau khi vượt qua kỳ thi loại I, các quan chức tương lai được quyền chọn nơi làm việc và sẽ được đào tạo nhiều khóa học để nâng cao chuyên môn nghiệp vụ trong suốt cuộc đời công chức.

Bên cạnh đó, khung cơ bản của hệ thống đánh giá đối với công chức theo năng lực làm việc và kết quả thực hiện nhiệm vụ được thiết kế riêng cho từng vị trí công việc như trưởng phòng, trưởng nhóm... và được áp dụng theo định kỳ.

Nội dung cơ bản trong các quy định quản lý cán bộ, công chức của thành phố là chính sách đãi ngộ đối với công chức. Chỉ những người ưu tú mới được tuyển chọn vào công chức nhà nước thông qua những chính sách, biện pháp quản lý khách quan và cơ chế tuyển dụng minh bạch, công khai. Họ được xã hội tôn trọng, tin tưởng, từ đó công chức có niềm tự hào với trọng trách do xã

hội giao phó. Đối với trí thức, tài năng, cán bộ cấp chiến lược, Nhật Bản trả lương rất cao và có chế độ khen thưởng xứng đáng để động viên. Trong quá trình sử dụng, các nhà quản lý luôn tìm cách động viên, khuyến khích những người dưới quyền tích cực làm việc và phát huy hết tài năng sáng tạo của mình, đồng thời cũng rất nghiêm khắc với các hành vi gian lận, dối trá...

2.4.2.2. Kinh nghiệm của thành phố Singapore của Singapore

Về đảm bảo chất lượng công tác cán bộ nhà nước hiện nay Singapore đang làm rất tốt. Có nhiều lý do đưa đến sự thành công của Singapore tuy nhiên có một nguyên nhân cơ bản và quan trọng là tại đất nước Singapore công tác xây dựng đội ngũ công chức (đào tạo, bồi dưỡng và tuyển dụng công chức) được xem là một trong những quốc sách hàng đầu. Đội ngũ công chức nhà nước nói chung và công chức quản lý nhà nước lĩnh vực kinh tế nói riêng chất lượng cao, tác phong chuyên nghiệp và liêm chính là thứ mà Chính phủ Singapore có và Thủ đô của Singapore đã thực hiện rất tốt công tác này.

Nền công vụ Singapore luôn đặt chất lượng phục vụ, hiệu quả, năng suất lên trên hết và là nền công vụ liên tục đổi mới nhằm thích ứng với tình hình thế giới biến đổi không ngừng và đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước. Singapore quan niệm công chức là chìa khóa thành công nên rất coi trọng nhân tố con người, trọng dụng hiền tài, Cải thiện chất lượng phục vụ của các cơ quan nhà nước. Đối với công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ công chức, Chính quyền Singapo quan tâm sâu sắc đến vấn đề đánh giá công chức.

Đánh giá công chức tại Singapore được tiến hành theo các bước: đánh giá thời gian công tác và đánh giá năng lực. Trước khi thực hiện bổ nhiệm, bồi dưỡng công chức, dựa theo kết quả đánh giá năng lực, kinh nghiệm công tác thực tế, tình trạng sức khỏe, tuổi tác... sẽ nêu ý kiến công chức được đánh giá có xứng đáng để bổ nhiệm không.

Nhằm phát huy tối đa năng lực của mỗi người, Nhà nước Singapore rất chú trọng đến việc đào tạo, bồi dưỡng công chức. Điều đó được thể hiện trước tiên qua việc chi tiêu rất lớn cho đào tạo (bao gồm cơ sở vật chất, lực lượng giáo viên và có chế độ đãi ngộ như thể giáo dục phổ thông được miễn phí, bao

gồm toàn bộ giáo trình, tài liệu, máy tính, lệ phí đường bộ...). Việc đào tạo, bồi dưỡng công chức theo hướng mỗi một người sẽ được phát huy năng lực riêng rẽ và tạo thói quen học tập suốt đời, thường xuyên học tập đảm bảo mỗi một công chức đều có những tố chất, kỹ năng, kiến thức đáp ứng tốt nhất sự nghiệp công vụ.

Chính sách đào tạo, bồi dưỡng công chức Một công chức mỗi năm phải được đào tạo bồi dưỡng tối thiểu 100 giờ. Nhằm mục tiêu xây dựng nền hành chính dịch vụ công của Singapore xếp vào nhóm số một thế giới, cần thực hiện đào tạo bồi dưỡng thường xuyên và phát triển nguồn nhân lực.

Để đạt mục tiêu: Mỗi công chức nhà nước không chỉ đóng góp vì sự nghiệp phát triển của nền hành chính Singapore, mỗi cán bộ công chức nhà nước đều được bình đẳng trong đào tạo bồi dưỡng. Tính chung tất cả 5 mức độ đào tạo, có ít nhất 60% nội dung đào tạo gắn với công việc thực tiễn của công chức và 40% là nội dung đào tạo chuyên sâu, nâng cao. Qua đào tạo, công chức không chỉ có thể thực hiện được công việc của mình, mà còn có cơ hội cho phát triển.

2.4.3. Bài học về chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cho Nam Định

Từ những bài học của các địa phương ở trong nước và ở nước ngoài, có thể rút ra một số kinh nghiệm đối với tỉnh Nam Định để đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ như sau:

Tăng cường tuyên truyền và phổ biến các nghị quyết, chính sách của Đảng và Nhà nước tới đội ngũ cán bộ kinh tế của tỉnh, nhằm đảm bảo tất cả cán bộ nắm vững và thực hiện đúng các chủ trương, chính sách.

Xây dựng và triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, gắn kết chặt chẽ với quy hoạch cán bộ lãnh đạo của tỉnh, giúp đội ngũ cán bộ không ngừng nâng cao năng lực và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực, đặc biệt trong công tác tổ chức cán bộ, nhằm thắt chặt kỷ luật và kỷ cương, đấu tranh với các hiện tượng tiêu cực như chạy chức, chạy quyền. Đồng thời, cần

phân cấp và phân quyền một cách hợp lý, kết hợp với công tác giám sát chặt chẽ, để vừa thúc đẩy đổi mới sáng tạo, vừa bảo vệ tính minh bạch trong công tác quản lý.

Đổi mới toàn diện công tác cán bộ, hoàn thành xây dựng hệ thống vị trí việc làm và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đặc biệt là đội ngũ lãnh đạo các cấp. Cần chú trọng vào việc đề cao đạo đức công chức, kỷ luật công vụ và tinh thần liêm chính, phục vụ nhân dân, tạo môi trường thuận lợi cho phát triển sản xuất kinh doanh.

Đưa ra các giải pháp đồng bộ để phát triển đội ngũ nhân sự của tỉnh, đặc biệt là đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Đảm bảo tính nghiêm túc và hiệu quả trong công tác đánh giá cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế, để đảm bảo các cán bộ được đánh giá một cách công bằng và chính xác, từ đó có kế hoạch phát triển phù hợp.

Phân công công việc cho công chức dựa trên các đặc điểm của mô hình vị trí việc làm, để tối ưu hóa hiệu quả công việc và tạo ra sự hài hòa giữa yêu cầu công việc và năng lực của cán bộ.

Chương 3

THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ TỈNH NAM ĐỊNH

3.1. KHÁI QUÁT VỀ TỈNH NAM ĐỊNH

3.1.1. Đặc điểm tự nhiên

Nam Định nằm phía Nam vùng đồng bằng sông Hồng, ở tọa độ $19^{\circ}54'$ đến $20^{\circ}40'$ vĩ độ Bắc và từ $105^{\circ}55'$ đến $106^{\circ}45'$ kinh độ Đông.

Nam Định tiếp giáp với tỉnh Thái Bình ở phía Bắc, tỉnh Ninh Bình ở phía Nam, tỉnh Hà Nam ở phía Tây Bắc, giáp biển (vịnh Bắc Bộ) ở phía Đông.

Địa hình tương đối bằng phẳng, có 2 vùng chính là vùng đồng bằng thấp trũng và vùng đồng bằng ven biển, ở phía Tây Bắc tỉnh có một số ít đồi núi thấp. Địa hình thấp dần từ Tây Bắc xuống Đông Nam, chỗ cao nhất từ đỉnh núi Gôi cao 122m, chỗ thấp nhất -3m (so với mặt biển) ở vùng đồng bằng trũng huyện Ý Yên [10].

Vùng ven biển có bờ biển dài, địa hình khá bằng phẳng. Một số nơi có bãi cát thoải mịn thích hợp với phát triển du lịch nghỉ mát tắm biển như Thịnh Long (Hải Hậu), Quất Lâm (Giao Thủy), Rạng Đông (Nghĩa Hưng). Nam Định có 3 sông lớn là sông Hồng, sông Đáy, sông Ninh Cơ. Ngoài ra có sông Đào nối liền sông Hồng và sông Đáy cùng với nhiều sông nhỏ khác giúp cho giao thông đường thủy thuận lợi và bồi đắp phù sa, tưới tiêu phục vụ sản xuất nông nghiệp.

Nằm ở trung tâm vùng Nam đồng bằng sông Hồng; tỉnh Nam Định có tiềm năng, lợi thế rất lớn chưa được khai thác hết cho đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh, đặc biệt là: Lợi thế về nguồn nhân lực trẻ, dồi dào, được đào tạo cơ bản, có chất lượng cao. Hệ thống kết cấu hạ tầng giao thông mới được đầu tư khá đồng bộ, giúp rút ngắn khoảng cách và thời gian đi đến thủ đô Hà Nội cũng như cảng biển cửa ngõ quốc tế Hải Phòng chỉ còn khoảng 1 giờ đồng hồ. Hạ tầng điện lực có công suất nằm trong Top dẫn đầu cả nước, luôn

sẵn sàng đáp ứng tốt cho nhu cầu sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp. Vùng kinh tế biển của tỉnh rất giàu tiềm năng về phát triển công nghiệp, thương mại, du lịch, dịch vụ và hạ tầng đô thị. Tỉnh luôn đảm bảo an ninh, an toàn cho các nhà đầu tư trong và ngoài nước.

Với dải đồng bằng cổ xưa, nơi lưu giữ các phong tục tập quán đặc sắc tại những làng mạc trù phú, Nam Định là vùng đất mang nét đặc trưng của nền văn minh lúa nước sông Hồng, thích hợp với các loại hình du lịch đồng quê, khảo sát, nghiên cứu văn hóa, tâm linh, sinh thái. Tại đây còn lưu giữ trọn vẹn chứng tích của triều Trần, triều đại phong kiến với những chiến công rực rỡ trong lịch sử, cũng là giai đoạn phát triển cực thịnh của nền phong kiến Việt Nam.

Những đặc điểm tự nhiên trên có ảnh hưởng đến việc điều chỉnh cơ cấu kinh tế của tỉnh trong những năm tới, tập trung cho phát triển dịch vụ du lịch thương mại, công nghiệp và tiểu thủ công nghiệp sạch, phù hợp với đô thị. Trên cơ sở đó, đội ngũ cán bộ về kinh tế cũng phải bố trí tương ứng với cơ cấu kinh tế để xác định hướng phát triển.

3.1.2. Đặc điểm kinh tế - xã hội

Nam Định là đơn vị hành chính Việt Nam xếp thứ 35 về Tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP), xếp thứ 31 về GRDP bình quân đầu người, đứng thứ 11 về tốc độ tăng trưởng GRDP. Với GRDP đạt 84.097 tỉ đồng (tương ứng với 3,66 tỉ USD), GRDP bình quân đầu người đạt 45,8 triệu đồng (tương ứng với 1.982 USD), tốc độ tăng trưởng GRDP đạt 7,7%. Cơ cấu kinh tế của tỉnh năm kinh tế Nam Định năm 2023 tăng trưởng 10,19% so với năm trước, là mức tăng cao nhất từ trước đến nay. Quy mô kinh tế cán mốc 100.000 tỷ đồng, đứng thứ 33/63 cả nước và 9/11 tỉnh, thành phố vùng đồng bằng sông Hồng. Cơ cấu kinh tế tiếp tục chuyển dịch theo hướng giảm tỷ trọng ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản; tăng tỷ trọng ngành công nghiệp, xây dựng, dịch vụ. Tổng sản phẩm trên địa bàn năm 2023 theo giá so sánh 2010 ước đạt 58.253 tỷ đồng, tăng 10,19% so với năm 2022, là mức tăng cao trong vùng và cả nước. Trong đó: khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản tăng 3,45%, đóng

góp 0,66 điểm phần trăm vào mức tăng trưởng chung. Sản lượng một số cây trồng chủ yếu, sản lượng thịt hơi xuất chuồng đạt khá; sản lượng thủy sản tăng khá, bảo đảm nguồn cung lương thực, thực phẩm trên địa bàn. Quy mô kinh tế tỉnh Nam Định theo giá hiện hành ước đạt 103.596 tỷ đồng năm 2023, tăng 13,41% so với năm 2022. GRDP bình quân đầu người đạt 54,9 triệu đồng/người, tăng 12,0%. Nhiều công trình trọng điểm đã hoàn thành, hoặc đang đẩy nhanh tiến độ thi công góp phần nâng cao tính đồng bộ của hạ tầng kỹ thuật, phục vụ thuận lợi cho phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao sức hấp dẫn cho thu hút đầu tư. Công tác xúc tiến, thu hút đầu tư đạt tín hiệu rất tích cực, nhiều nhà đầu tư lớn trong và ngoài nước quan tâm đầu tư tại Nam Định, tạo cơ hội mới, thời cơ mới để phát triển kinh tế - xã hội. Tính đến ngày 20/12/2023, tỉnh cấp giấy chứng nhận đăng ký đầu tư mới và điều chỉnh tăng vốn cho 59 dự án (gồm 39 dự án đầu tư trong nước 20 dự án FDI) với tổng vốn đăng ký 2.412 tỷ đồng và 332 triệu USD. Đời sống nhân dân ổn định, an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội được đảm bảo [10].

Kinh tế - xã hội của tỉnh Nam Định đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức, nhất là nền kinh tế Việt Nam có độ mở lớn nên chịu tác động đan xen trước những khó khăn, thách thức của kinh tế thế giới; các biến động về kinh tế, chính trị, dịch bệnh, thiên tai khó lường. Do đó, để thực hiện thắng lợi các chỉ tiêu Kế hoạch phát triển của tỉnh năm 2023, các ngành, các cấp tăng cường dự báo, chủ động tham mưu Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân tỉnh điều hành linh hoạt, phù hợp với tình hình mới, kịp thời ứng phó với các tình huống phát sinh, tập trung triển khai hiệu quả đồng bộ các chính sách hỗ trợ phục hồi và phát triển kinh tế của tỉnh.

Như vậy, tỉnh Nam Định là địa phương vừa có những thuận lợi, vừa có những khó khăn trong quá trình đẩy nhanh công nghiệp hóa hiện đại hóa phát triển kinh tế - xã hội, cụ thể:

* Về thuận lợi:

- Tỉnh Nam Định có lợi thế về vị trí địa lý, có tiềm năng tự nhiên tương

đổi đa dạng để phát triển kinh tế. Đó là cơ sở tự nhiên rất quan trọng tạo những điều kiện vật chất cho quá trình cải thiện đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý đáp ứng nhu cầu của thực tế.

- Trong nhiều năm xây dựng kinh tế, tỉnh đã xây dựng được hệ thống kết cấu hạ tầng mới, tuy chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu thực tế nhưng đã tạo ra năng lực sản xuất mới. Một mặt, tạo năng lực phát triển kinh tế theo hướng chuyên môn hóa, nhất là trong lĩnh vực nông nghiệp, từng bước phá vỡ nền sản xuất tự cấp, tự túc để chuyển sang sản xuất hàng hóa. Mặt khác tạo điều kiện cho việc mở mang và nâng cao dân trí, từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, từng bước đáp ứng yêu cầu phát triển sản xuất hàng hóa theo hướng công nghiệp hóa hiện đại hóa.

- Tỉnh đã xây dựng được hai ngành kinh tế mũi nhọn trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội để tập trung chỉ đạo đó là sản xuất công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp vừa và nhỏ kết hợp làng nghề truyền thống và phát triển du lịch, dịch vụ.

- Truyền thống lịch sử về bảo vệ và xây dựng tổ quốc, chứng tỏ người dân Nam Định rất năng động, nhanh nhạy với cái mới, là điều kiện thuận lợi để “đảm bảo chất lượng” đội ngũ cán bộ kinh tế.

** Về khó khăn:*

- Điều kiện tự nhiên, trong đó điều kiện về địa hình, về đất đai có nhiều bất lợi cho phát triển kinh tế ảnh hưởng đến những điều kiện nâng cao chất lượng người lao động trên các mặt: trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, trình độ tổ chức sản xuất và đời sống ...

- Tuy đã có hệ thống cơ sở vật chất kỹ thuật cho sản xuất, nhưng so với yêu cầu, hệ thống đó còn thiếu đồng bộ, chưa đáp ứng yêu cầu của sản xuất và đời sống. Đặc biệt còn có sự chênh lệch rất lớn về trình độ giữa các vùng trong tỉnh, đây là cơ sở quan trọng tạo ra sự chênh lệch về chất lượng người lao động giữa các vùng trong phạm vi một tỉnh.

- Với địa hình đa dạng, Nam Định có tính phức tạp trong phong tục tập

quán, điều này ảnh hưởng đáng kể đến việc đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế. Sự khác biệt về văn hóa và phong tục giữa các vùng yêu cầu cán bộ phải có kiến thức và kỹ năng thích ứng cao, linh hoạt trong việc triển khai các chính sách kinh tế sao cho phù hợp với đặc điểm từng khu vực. Điều này đòi hỏi cán bộ không chỉ am hiểu về chuyên môn mà còn phải nhạy bén trong giao tiếp, biết tôn trọng và tạo sự gắn kết với cộng đồng địa phương, từ đó giúp các chính sách kinh tế nhận được sự đồng thuận và hiệu quả triển khai. Hơn nữa, các phong tục khác nhau cũng có thể gây ra xung đột về quan điểm, yêu cầu cán bộ phải có khả năng quản lý và giải quyết mâu thuẫn một cách hài hòa. Những yêu cầu này tác động trực tiếp đến công tác chất lượng của đội ngũ, đòi hỏi họ không chỉ có chuyên môn mà còn phải hiểu biết sâu sắc về văn hóa và tập quán địa phương.

- Là một đô thị thu hút nguồn lao động từ các huyện và các địa phương khác, Nam Định phải đối mặt với những thách thức trong quản lý kinh tế do sự gia tăng nhanh chóng và không đồng nhất của lực lượng lao động nhập cư. Sự đa dạng trong các loại hình tổ chức sản xuất kinh doanh tạo ra khó khăn lớn trong việc quản lý và giám sát. Đội ngũ cán bộ quản lý cần có năng lực và công cụ thích hợp để giải quyết sự phức tạp này, từ việc điều chỉnh chính sách quản lý lao động đến đảm bảo trật tự trong hoạt động kinh tế - xã hội của tỉnh.

3.2. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ TỈNH NAM ĐỊNH

3.2.1. Cơ cấu, số lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định

Cũng như các tỉnh trong cả nước, Nam Định cũng có bộ máy quản lý nhà nước về kinh tế ở cấp tỉnh gồm có các cán bộ, công chức làm việc tại Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân tỉnh; các Sở: Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Tài chính, Sở Công thương, Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Sở Giao thông - Vận tải, Sở Khoa học - Công nghệ; Sở Xây dựng.

Các cơ quan, tổ chức hành chính của tỉnh Nam Định đã được kiện toàn đảm bảo đúng quy định, biên chế được phân bổ hợp lý, ổn định.

Như số liệu từ bảng 3.1 cho thấy:

Về giới tính: cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định chủ yếu là nam giới chiếm tỉ lệ là 67,32% (năm 2018) đến 69,70% (năm 2022). Nữ giới chỉ chiếm tỷ lệ 32,68% (năm 2018) đến năm 2022 chiếm 37,29% cho thấy đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định có sự chênh lệch về số lượng nam và nữ. Đây cũng là một trong những hạn chế mà nhiều địa phương trên cả nước đang vướng phải về bình đẳng giới. Thời gian tới, tỉnh cần có những kế hoạch cụ thể về công tác phát triển cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế là nữ để đảm bảo sự cân bằng trong giới tính của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại địa phương.

Về độ tuổi: số cán bộ có độ tuổi từ 31 đến 50 tuổi (từ 31 tuổi đến 40 tuổi và từ 41 đến 50 tuổi) là chủ yếu. Năm 2018 chiếm tỉ lệ thấp nhất là số lượng cán bộ trên 60 tuổi. Đến năm 2021 không có cán bộ trên 60 tuổi. Năm 2022 tỉ lệ này là 1,06% khá thấp. Về cơ cấu độ tuổi như này là hợp lý, mặc dù tỉ lệ dưới 30 tuổi hơi thấp.

Bảng 3.1. Cơ cấu về giới tính, độ tuổi từ năm 2018 - 2022

Số thứ tự	Năm	Tổng	Giới tính				Độ tuổi									
			Nam	Tỉ lệ (%)	Nữ	Tỉ lệ (%)	Từ 30 tuổi trở xuống	Tỉ lệ (%)	Từ 31-40 tuổi	Tỉ lệ (%)	Từ 41-50 tuổi	Tỉ lệ (%)	Từ 51 đến 60	Tỉ lệ (%)	trên 60 tuổi	Tỉ lệ (%)
1	2018	557	375	67,32	182	32,68	62	11,13	233	41,83	157	28,19	94	16,88	11	1,97
2	2019	526	344	65,40	182	34,60	54	10,27	230	43,73	148	28,14	86	16,35	8	1,52
3	2020	535	351	69,69	184	34,39	66	12,34	231	43,18	145	27,10	87	16,26	6	1,12
4	2021	462	290	69,73	172	37,23	42	9,09	200	43,29	146	31,60	74	16,02	0	0,00
5	2022	472	296	69,70	176	37,29	47	9,96	204	43,22	141	29,87	75	15,89	5	1,06

Nguồn: Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định [66]; [67]; [68]; [69]; [70].

Số lượng theo biên chế được giao của tỉnh Nam Định là 6.228 công chức, trong đó cấp tỉnh là 2.026, cấp huyện là 4.202. Tuy nhiên, thực tế số lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định đang ít hơn số được giao (theo thống kê của Sở Nội vụ tỉnh Nam Định), cụ thể như bảng 3.2 dưới đây:

Bảng 3.2. Tổng hợp số lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định giai đoạn 2018 - 2022

ĐVT: Người

Số thứ tự	2018	2019	2020	2021	2022	So sánh 2019 /2018	So sánh 2020 /2019	So sánh 2021 /2020	So sánh 2022 /2021
Theo biên chế	642	611	620	547	557	-31	9	-73	10
Thực tế	557	526	535	462	472	-31	9	-73	10
Tỉ lệ %	86,76	86,09	86,29	84,46	84,74	-0.67	0.2	-1.83	0.28

Nguồn: Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định [66]; [67]; [68]; [69]; [70].

Thực tế số cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định đạt từ 84,74% đến 86,76% so với tổng biên chế về số lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định. Số lượng đội ngũ này thay đổi theo từng năm, nguyên nhân có sự thay đổi này là do số lượng biên chế được giao thay đổi lại theo lộ trình từng năm, một số cán bộ nghỉ hưu, một số tuyển mới và một số thì chuyển công việc. Cụ thể năm 2018 số lượng là 557 người nhưng đến năm 2022 chỉ còn 472 người, giai đoạn này giảm 85 người. Như vậy trong vòng 5 năm đã giảm 15,26%. Năm 2021 so với năm 2020 thì số lượng biên chế giảm 73 người là giảm nhiều nhất trong cả giai đoạn. Tiếp đến là số lượng của năm 2019 so với năm 2018 cũng giảm 31 biên chế cũng như thực tế. Điều này cho

thấy, tỉnh Nam Định đang thực hiện rất tốt việc tinh giảm biên chế của tỉnh cũng như cơ cấu gọn lại đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh.

3.2.2. Thực trạng phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định

Bản lĩnh là phẩm chất đặc trưng của con người trong xã hội, biểu hiện ở tính kiên quyết và năng lực kiểm soát một cách độc lập ý chí, hành vi (quyết định) của chủ thể (người); không chịu ảnh hưởng, áp lực bên ngoài làm thay đổi quan điểm, ý chí của chủ thể; bằng ý chí phù hợp với năng lực của chính mình, kiên định bảo vệ lợi ích của tập thể, của xã hội.

Như vậy, bản lĩnh của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế không chỉ biểu hiện ở một số yếu tố đơn lẻ nào đó trong nhân cách con người mà lại là một sự tổng hoà tất cả các yếu tố của một con người năng động - sáng tạo - trí tuệ, mà nổi trội nhất là tinh thần cương quyết, tính kiên định, dám bảo vệ quan điểm, ý chí của chính mình. Các yếu tố hợp thành lớn nhất của bản lĩnh con người là: Thái độ, phẩm chất của cán bộ kinh tế ở tỉnh.

Sự chống phá gay gắt từng ngày, từng giờ của các thế lực phản động tác động vào tâm lý của cán bộ công chức, viên chức đối với biến động của tình hình quốc tế và trong nước. Tuy nhiên đại đa số cán bộ quản lý nhà nước lĩnh vực kinh tế ở tỉnh Nam Định thể hiện lập trường tư tưởng,; bản lĩnh chính trị kiên định, có tinh thần cảnh giác cách mạng, tin cậy vào sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, tin tưởng sự nghiệp đổi mới, kiên trì mục tiêu độc lập dân tộc và xã hội chủ nghĩa, nỗ lực phấn đấu thực hiện mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội dân chủ, công bằng, văn minh. Theo Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Nam Định nhiệm kỳ 2020-2025 khẳng định: *“cán bộ, đảng viên luôn tin tưởng vào đường lối đúng đắn của Đảng”*.

Để tìm hiểu sâu hơn về tư tưởng chính trị, đạo đức và lối sống của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định, chúng tôi đã thực hiện khảo sát ý kiến của cán bộ, công chức tại địa phương thông qua phiếu điều tra (câu hỏi được gửi tới từng người thụ hưởng và trực tiếp dưới quyền quản lý

của cán bộ về kinh tế). Nội dung khảo sát chủ yếu là thăm dò ý kiến của cán bộ, công chức, viên chức đối với một số vấn đề của cán bộ kinh tế tại tỉnh). Chúng tôi tiến hành điều tra tỷ lệ (%) người trả lời trong quá trình biên soạn luận văn với những câu hỏi kín và với những câu hỏi mở, chúng tôi dùng câu trả lời để làm tài liệu giải quyết những nội dung nêu trên trong khi nghiên cứu luận án.

Qua tổng hợp phiếu lấy ý kiến đối với cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định năm 2023. Kết quả được thể hiện qua bảng dưới đây:

Bảng 3.3. Kết quả đánh giá về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định

Đơn vị tính: tỷ lệ %

Số thứ tự	Nội dung	Kết quả đánh giá (tỷ lệ %) N= 472					
		Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu	Trung bình cộng (Điểm)
1	Niềm tin tuyệt đối vào sự lãnh đạo của Đảng	78,60	17,80	1,91	1,69	0,00	4,73
2	Tác phong, lễ lối làm việc	46,19	51,27	1,48	0,00	1,06	4,42
3	Thái độ phục vụ nhân dân	53,39	45,13	0,42	1,06	0,00	4,51
4	Phẩm chất đạo đức, lối sống	56,78	40,68	1,91	0,00	0,64	4,53
5	Tinh thần trách nhiệm, trong công tác, ý thức kỷ luật	45,55	51,27	1,48	1,69	0,00	4,41
6	Chấp hành đường lối, chính sách pháp luật của Nhà nước	51,91	47,46	0,00	0,00	0,64	4,5
	Trung Bình Cộng						4,52

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.

Kết quả điều tra qua khảo sát cho thấy: Việc thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, cũng như chính sách và pháp luật của Nhà nước, được phần lớn người tham gia khảo sát đánh giá cao. Theo đó, cán bộ kinh tế tại tỉnh được nhận xét là tuân thủ tốt và rất tốt các chính sách và quy định của Đảng và Nhà nước. Họ thể hiện tinh thần trách nhiệm cao, có ý thức tổ chức kỷ luật, đáp ứng tốt về năng lực, trình độ và kỹ năng công tác. Các cán bộ này hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao, gắn bó mật thiết với nhân dân và được cộng đồng tin tưởng.

Qua vài năm gần đây, trình độ nhận thức chính trị của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh không ngừng được tăng lên. Với ý thức và trình độ nhận thức chính trị có được từ các buổi học tập chính trị, quán triệt Nghị quyết Đại hội Đảng các cấp cùng việc đào tạo, bồi dưỡng mỗi năm nên hầu hết cán bộ kinh tế ở tỉnh đã chứng tỏ trình độ vững chắc về chính trị, nhận thức ngày càng đầy đủ, sâu sắc hơn chức năng, nhiệm vụ, những thuận lợi cũng như thời cơ, thách thức của địa phương nói chung, của tỉnh Nam Định nói riêng; biết nhận xét, đánh giá tình hình, phân biệt đúng sai, có thái độ kiên quyết đấu tranh chống lại những quan điểm, tư tưởng nhận thức lệch lạc, những hành vi tiêu cực nhằm làm trong sạch nội bộ; luôn chủ động nói, viết và làm đúng theo quan điểm của Đảng, giữ nghiêm kỷ luật và kiên quyết bảo vệ mặt trận chính trị, tư tưởng.

Bên cạnh đó, luôn chú trọng giáo dục, vận động quần chúng chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng, đấu tranh phản bác lại mọi luận điệu, quan điểm sai trái trong đời sống xã hội. Với cương vị là người lãnh đạo, kinh tế trên địa bàn tỉnh Nam Định, cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế luôn luôn ý thức được vị trí, vai trò của mình, tự giác tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống để giữ vững phẩm chất của người cán bộ cách mạng. Vì thế, mặc dù phải đối mặt với những biểu hiện của lối sống thực dụng và những tác động tiêu cực, mặt trái của cơ chế thị trường, nhưng phần lớn cán bộ kinh tế ở tỉnh Nam

Định vẫn giữ gìn được phẩm chất đạo đức của người cán bộ (cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư), lối sống trong sạch, lành mạnh, giản dị, có thái độ khiêm tốn, cầu thị, trung thực trong công tác, gương mẫu chấp hành Nghị quyết của Đảng, pháp luật của Nhà nước, giữ gìn đoàn kết nội bộ, kiên quyết đấu tranh với những hiện tượng tiêu cực làm trong sạch nội bộ.

Trong hoàn cảnh kinh tế rất khó khăn, đời sống cán bộ công chức, nhân viên nhìn chung còn thiếu thốn, rất đông cán bộ kinh tế ở Tỉnh đã giữ được lối sống lành mạnh, có phẩm chất đạo đức tốt, vì mục tiêu phát triển kinh tế và cải thiện đời sống của nhân dân của tỉnh. Cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh thực sự là tấm gương chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp cho cán bộ noi theo về lối sống trong sạch, lành mạnh, liêm chính, cần, kiệm, liêm, chính, vô tư. Cũng theo số liệu tính toán bên trên cho thấy: có tới 99,37% ý kiến của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định có phẩm chất đạo đức lối sống ở mức độ tốt trở lên, không vi phạm về đạo đức lối sống và không có những biểu hiện suy thoái về đạo đức, lối sống. Điểm trung bình đạt 4,53 điểm ở mức đánh giá rất tốt.

Trong đó có 99,14% ý kiến cho rằng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế có đầy đủ phẩm chất đạo đức cách mạng thật sự mẫu mực, là tấm gương sáng để cán bộ, công chức, nhân viên và quần chúng nhân dân học hỏi, noi theo. Tuy là người giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý là thủ trưởng các cơ quan, đơn vị và địa phương cùng cấp nhưng phần lớn cán bộ kinh tế ở tỉnh Nam Định có lối sống giản dị, tiết kiệm, bằng chính sức lao động của cá nhân mình, không phô trương, hình thức, không đặc quyền, đặc lợi. Theo Bảng 3.3 có 98,94% tổng số người tham gia điều tra cho rằng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định có tác phong và lề lối làm việc đạt từ loại khá trở lên. Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý của cơ quan kinh tế đều có mối quan hệ đoàn kết, gắn bó, ý thức trách nhiệm. Vì sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của cơ quan, đơn vị và đối với cán bộ, công chức, viên chức, nhân viên cấp

dưới, họ đã phát huy vai trò trung tâm đoàn kết, tích cực phấn đấu cho sự công bằng, bình đẳng, có thái độ đúng mực, kiên quyết đấu tranh với chủ nghĩa cá nhân, những biểu hiện quan liêu, tham nhũng, đùn đẩy trách nhiệm, vi phạm phẩm chất đạo đức trong sáng của người cán bộ.

Đa số cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định đã giải quyết đúng đắn mối quan hệ giữa lợi ích và trách nhiệm, giải quyết hài hoà về lợi ích, luôn đặt lợi ích chung của tập thể, của nhân dân lên trên lợi ích riêng tư, thái độ cầu thị, trân trọng đồng nghiệp, biết cảm thông, chia sẻ khó khăn với đồng nghiệp, cán bộ, nhân viên và quần chúng nhân dân.

Điểm trung bình cộng được đánh giá về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống là 4,52 là ở mức đánh giá rất tốt.

3.2.3. Thực trạng trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định

Bảng 3.4. Trình độ học vấn đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định năm 2023

Trình độ học vấn	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
Tiến sĩ	5	1,06
Thạc sĩ	160	33,90
Đại học	283	59,96
Cao đẳng	12	2,54
Trung cấp	5	1,06
Sơ cấp	7	1,48
Tổng	472	100

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.

Qua bảng thống kê trình độ học vấn của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định cho thấy: tỷ lệ người có trình độ đại học chiếm tỉ lệ lớn nhất

đó là 59,96% với 283 người; tỉ lệ người có trình độ thạc sĩ chiếm tỉ lệ lớn thứ 2 đó là 33,9%; Trình độ tiến sĩ chỉ đạt có 1,06%. Trình độ Cao đẳng chiếm 2,54% với 12 người. Nhìn chung, với trình độ học vấn của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế như trên là hợp lý, từng bước phát triển lên trình độ học vấn cao, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo các cấp. Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý có trình độ tiến sĩ. Cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định có trình độ đại học cũng tăng lên.

Tỷ lệ người có trình độ cao đẳng và trung cấp có xu hướng giảm trong các cơ quan kinh tế (chủ yếu là ở cấp xã), đây cũng là một xu hướng chung phản ánh trình độ học vấn của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định đang dần được nâng lên một bước, cơ bản đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ xây dựng, phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương.

Bảng 3.5. Số lượng cán bộ kinh tế phân chia theo ngạch

Ngạch công chức	Cấp tỉnh	
	Số lượng	Tỷ lệ %
Chuyên viên cao cấp và tương đương	2	0,42
Chuyên viên chính và tương đương	78	16,53
Chuyên viên và tương đương	372	78,81
Cán sự và tương đương	11	2,33
Nhân viên	9	1,91
Tổng	472	100

Nguồn: Tác giả tổng hợp.

Số cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên cao cấp và tương đương hiện toàn tỉnh có 2 người đạt 0,42%; chuyên viên chính và tương đương là 78 người đạt 16,53% trên tổng số 472 người. Theo Bảng 3.5 cho thấy số người giữ chuyên viên và

tương đương là lớn nhất với 372 người đạt tỉ lệ 78,81%. Điều này cũng khẳng định chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh được nâng lên.

Đa số cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định có chuyên ngành đào tạo phù hợp với vị trí đang công tác tại các cơ quan, đơn vị trong bộ máy kinh tế các cấp. Kết quả tổng hợp ý kiến của cán bộ kinh tế được thể hiện qua bảng dưới đây:

Bảng 3.6. Bảng đánh giá về sự phù hợp về chuyên ngành đào tạo với vị trí công tác của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định năm 2023

TT	Nội dung	Kết quả đánh giá tỷ lệ %					
		Rất phù hợp	Phù hợp	Bình thường	Trung bình	Không phù hợp	Trung bình cộng
1	Công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo	38,04	48,92	10,72	1,61	0,71	4,22
2	Công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực bản thân	37,97	55,31	4,45	1,38	0,90	4,28
	Trung bình cộng						4,25

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.

Bảng 3.6 trình bày kết quả đánh giá về sự phù hợp giữa chuyên ngành đào tạo và vị trí công tác của cán bộ quản lý nhà nước (quản lý nhà nước) về kinh tế tỉnh Nam Định năm 2023. Kết quả này được đánh giá qua hai nội dung chính: mức độ phù hợp của công việc đang đảm nhận với chuyên ngành đào tạo và mức độ phù hợp với năng lực bản thân. Với điểm trung bình chung

đạt 4,25 trên thang đo 5 điểm, kết quả cho thấy sự phù hợp cao, phản ánh hiệu quả trong việc bố trí nhân lực của tỉnh.

Đối với tiêu chí "Công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo", điểm trung bình đạt 4,22, cho thấy sự đánh giá rất tích cực từ phía cán bộ. Trong đó, 38,04% cán bộ đánh giá rất phù hợp và 48,92% đánh giá phù hợp, chiếm tổng cộng gần 87% số người tham gia khảo sát. Điều này khẳng định rằng phần lớn công việc của cán bộ được phân công phù hợp với chuyên môn mà họ đã được đào tạo. Tuy nhiên, vẫn tồn tại một tỷ lệ nhỏ cán bộ (khoảng 1,61% đánh giá trung bình và 0,71% đánh giá không phù hợp) cho thấy còn một số trường hợp công việc chưa hoàn toàn khớp với chuyên ngành đào tạo. Đây là một vấn đề cần được lưu ý trong công tác điều chỉnh và đào tạo bổ sung.

Tiêu chí "Công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực bản thân" đạt điểm trung bình cao hơn một chút, ở mức 4,28. Kết quả này phản ánh sự tự tin của cán bộ về khả năng đáp ứng yêu cầu công việc hiện tại. Cụ thể, có 37,97% cán bộ đánh giá rất phù hợp và 55,31% đánh giá phù hợp, tổng cộng chiếm hơn 93% số người tham gia khảo sát. Tỷ lệ "Bình thường" và thấp hơn chỉ chiếm khoảng 6,73%, cho thấy sự bất cập giữa năng lực cá nhân và yêu cầu công việc là rất nhỏ. Điều này thể hiện rõ rằng cán bộ không chỉ được bố trí công việc đúng chuyên ngành mà còn phù hợp với năng lực thực tế của họ.

Điểm trung bình chung của hai tiêu chí đạt 4,25, thuộc mức đánh giá "Rất tốt". Kết quả này cho thấy công tác tuyển dụng, đào tạo và bố trí cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định đã được thực hiện một cách hiệu quả và đồng bộ. Đây là một thành tựu quan trọng, góp phần vào sự phát triển bền vững của địa phương và nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước.

Bảng 3.7. Trình độ lý luận chính trị của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định giai đoạn 2018-2022

Trình độ Lý luận chính trị	Đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế				
	Năm 2018		Năm 2022		So sánh năm 2022/2018
	Số lượng	Tỷ lệ%	Số lượng	Tỷ lệ%	Tỷ lệ %
Cử nhân	12	2,15	8	1,69	-0.46
Cao cấp	219	39,32	196	41,53	2.21
Trung cấp	251	45,06	226	47,88	2.82
Sơ cấp	75	13,46	42	8,90	-4.56
Tổng	557	100	472	100	

Nguồn: Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định [66]; [69].

Qua bảng 3.7 cho thấy: Tính đến hết năm 2018 đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định có trình độ lý luận chính trị cao cấp, cử nhân chính trị là 231 người (tỷ lệ 41,47%). Đến năm 2022 thì số lượng người có lý luận chính trị cao cấp, cử nhân là 204 người, đạt tỉ lệ là 43,22%, giảm 1,75% so với năm 2018. Trung cấp lý luận chính trị là 226 người (tỷ lệ 47,88% năm 2022 trên tổng số lượng). Đây là số lượng trình độ chính trị lớn nhất trong các trình độ chính trị.

Như vậy trình độ lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định đã được nâng lên một bước, những người có trình độ lý luận chính trị sơ cấp đã giảm đáng kể từ 13,46% năm 2018 xuống còn 8,9% năm 2022. Số lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định đã được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ đã được tăng lên. Tỷ lệ so sánh giữa năm 2022 với năm 2018 có sự giảm sút nhưng đây là điều đáng mừng bởi mặc dù số lượng cán bộ giảm nhưng số lượng cán bộ có trình độ lý luận cao cấp và trung cấp lại tăng lên và số lượng cán bộ có trình độ sơ cấp giảm đi cho thấy Cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định luôn trau dồi học tập để nâng cao năng lực trình độ của mình.

Bảng 3.8. Kết quả sử dụng ngoại ngữ tin học của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định năm 2023

Mức độ sử dụng	Số lượng			
	Ngoại ngữ		Tin học	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ%	Số lượng (người)	Tỷ lệ%
Rất tốt	24	5,08	25	5,30
Tốt	72	15,25	342	72,46
Khá	269	56,99	58	12,29
Trung bình	95	20,13	39	8,26
Biết nhưng hạn chế	12	2,54	8	1,69

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.

Về khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học: Qua tổng hợp khảo sát lấy ý kiến của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định năm 2023 cho thấy khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học phục vụ cho hoạt động lãnh đạo, kinh tế được thể hiện qua có gần 20,33% cán bộ kinh tế sử dụng tốt 1 ngoại ngữ; 56,99% sử dụng được 1 ngoại ngữ ở mức độ khá; 20,13% sử dụng ở mức độ trung bình. Đối với trình độ tin học: 72,46% sử dụng tốt; 12,29% ở mức độ khá; 8,26% ở mức độ trung bình, cơ bản đáp ứng được yêu cầu công việc; còn lại là biết nhưng còn hạn chế 1% (sử dụng được máy vi tính với các công việc đơn giản).

Năng lực lãnh đạo, điều hành xử lý công việc, tổ chức thực hiện nhiệm vụ của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định ngày càng tốt hơn.

Qua tổng hợp kết quả khảo sát về khả năng xử lý công việc trong hoạt động lãnh đạo, kinh tế được thể hiện qua bảng dưới đây:

Bảng 3.9. Kết quả đánh giá đối với năng lực lãnh đạo, điều hành xử lý công việc, tổ chức thực hiện nhiệm vụ của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định

TT	Tiêu chí	Kết quả đánh giá (tỷ lệ %)					
		Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu	Trung bình cộng
1	Năng lực lãnh đạo, điều hành, quản lý	23,95	71,23	3,92	0,00	0,90	4,17
2	Năng lực tổ chức thực hiện chính sách phát triển kinh tế-xã hội	17,23	60,91	19,88	1,08	0,90	3,92
3	Năng lực kiểm tra, giám sát thực thi chính sách phát triển kinh tế-xã hội	18,31	57,74	21,49	2,47	0,00	3,91
4	Kỹ năng xử lý các tình huống trong lãnh đạo, quản lý	16,33	63,53	17,04	2,20	0,90	3,92
5	Kỹ năng ứng xử, giao tiếp	22,46	64,05	9,60	2,99	0,90	4,04
	Trung bình cộng						3,99

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.

Từ bảng 3.9 tổng hợp phiếu khảo sát lấy ý kiến từ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cho thấy: Về năng lực lãnh đạo, điều hành, quản lý. Đa số ý kiến cho rằng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh ở mức độ khá trở lên chứng tỏ năng lực lãnh đạo, điều hành, quản lý của đội ngũ cán bộ này đã được nâng lên một bước đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ cải cách hành chính và phát triển kinh tế - xã hội của địa phương trong thời kỳ mới. Điểm trung bình là 4,17 điểm chỉ đạt mức tốt.

Về năng lực tổ chức thực hiện nhiệm vụ kinh tế ở tỉnh Nam Định gồm có các năng lực cơ bản sau:

Một là, khả năng tổ chức thực hiện chính sách phát triển kinh tế, xã hội.

thông qua kết quả khảo sát thì đã có 98, 02% ý kiến nhận định rằng cán bộ kinh tế có khả năng tổ chức thực hiện chính sách phát triển kinh tế - xã hội cấp tỉnh ở mức độ tốt trở lên, nghĩa là cơ bản đã hoàn thành tốt chức năng nhiệm vụ. Điểm trung bình cộng đạt 3,92 điểm ở mức tốt. Nhìn chung có thể nhận xét một cách khái quát là dưới sự chỉ đạo và quản lý của Tỉnh uỷ và Uỷ ban nhân dân tỉnh Nam Định, cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh đã tổ chức triển khai, thực hiện có hiệu quả các chủ trương chính sách đặt ra nhằm phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Nam Định trong nhiệm kỳ 2015 - 2020 và đã tổ chức triển khai có chất lượng, từ đó góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế, đẩy mạnh phát triển công nghiệp, thương mại, dịch vụ và nông nghiệp; tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức, các thành phần kinh tế đầu tư mở rộng sản xuất kinh doanh, tạo việc làm và nâng cao thu nhập cho nhân dân lao động. Thể hiện: Các chủ trương chính sách của Tỉnh uỷ và Uỷ ban nhân dân tỉnh về phát triển kinh tế - xã hội đã được triển khai tương đối đồng bộ, kịp thời, do đó đã tạo điều kiện thuận lợi cho các cấp, các ngành trên địa bàn tỉnh đến cơ sở triển khai một cách đồng bộ, hiệu quả. Các chủ trương chính sách đã được triển khai một cách đầy đủ, toàn diện trên tất cả các lĩnh vực phát triển kinh tế - xã hội, trong đó, mục tiêu chủ yếu là thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế, đẩy mạnh phát triển công nghiệp, thương mại, dịch vụ và nông nghiệp; tạo điều kiện thuận lợi thu hút các nhà đầu tư, các tổ chức kinh tế đầu tư phát triển sản xuất kinh doanh, tạo việc làm và nâng cao thu nhập cho nhân dân địa phương.

Hai là, năng lực kiểm tra, giám sát thực thi chính sách phát triển kinh tế - xã hội. Qua Bảng 3.9 cho biết 97,53% số người được hỏi đều cho rằng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh có năng lực kiểm tra, giám sát thực thi chính sách phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh từ mức độ tốt trở lên. Điểm trung bình cộng đạt 3,91 điểm ở mức tốt.

Một nhiệm vụ quan trọng của cán bộ kinh tế là nhiệm vụ kiểm tra giám sát thực thi chính sách phát triển kinh tế - xã hội. Nhà nước tạo hành

lang pháp lý, hoàn thiện cơ chế chính sách trong quản lý. Việc kiểm tra giám sát là rất cần thiết để từng thành phần kinh tế tự xây dựng kế hoạch tổ chức triển khai. Cán bộ kinh tế có thể đánh giá chung là đảm bảo khả năng thực hiện kiểm tra, giám sát đánh giá đầy đủ nhất và có hiệu quả đối với toàn bộ các loại hình dự án triển khai trên địa bàn tỉnh. Thực tiễn công tác những năm trước đây cho thấy, mỗi năm các hoạt động sản xuất kinh tế, nhất là hoạt động đầu tư kinh tế đều được kiểm tra, giám sát đánh giá một cách toàn diện, đầy đủ cả quy mô, chất lượng và tính hiệu quả trước khi tiến hành triển khai góp phần nâng cao hiệu quả và chất lượng của hoạt động kinh tế.

Ba là, kỹ năng xử lý các tình huống trong lãnh đạo, quản lý. Từ số liệu tổng hợp của bảng 3.9 cho thấy 96,90% ý kiến cho rằng kỹ năng này của cán bộ kinh tế ở tỉnh Nam Định ở mức độ khá trở lên. Điểm trung bình cộng đạt 3,92 điểm ở mức tốt. Trong nền kinh tế thị trường hiện nay kỹ năng này rất cần thiết và quan trọng đối với cán bộ kinh tế.

Bốn là, khả năng ứng xử và giao tiếp. Kết quả khảo sát cho thấy phần lớn cán bộ kinh tế tại tỉnh Nam Định sở hữu kỹ năng ứng xử và giao tiếp ở mức độ khá trở lên. Điều này thể hiện sự phấn đấu không ngừng nghỉ của các đồng chí trong nỗ lực khắc phục những yếu kém của thời kỳ bao cấp, tệ quan liêu, xa rời dân. Qua đó, nhằm đáp ứng yêu cầu công tác trong thời kỳ đổi mới, họ ngày càng thể hiện năng lực, trí tuệ, rèn luyện bản thân.

Điểm trung bình cộng cho việc đánh giá năng lực lãnh đạo điều hành xử lý công việc, tổ chức thực hiện nhiệm vụ của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế là 3,99 điểm ở mức tốt. Nhìn chung, ngoài khả năng quản lý, chỉ đạo và tổ chức thực hiện công việc, cán bộ quản lý về kinh tế ở tỉnh Nam Định phần lớn được tuyển dụng mới bằng phương thức thi tuyển, đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi của công tác tuyển dụng, chủ yếu là tại các cơ quan quản lý về kinh tế của tỉnh và cấp huyện. Trong khi cán bộ, công chức đảm nhận nhiệm vụ chỉ huy phần lớn xuất thân từ các cơ quan, một bộ phận nhỏ xuất thân từ

các cơ quan ngành dọc chuyển sang. Năng lực của họ được thể hiện thông qua khả năng giải quyết các vấn đề lãnh đạo, chỉ huy thuộc nhiệm vụ được giao đã được thực tế minh chứng. Họ chính là lực lượng nòng cốt thực thi nhiệm vụ kinh tế, cụ thể hóa chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, của cấp trên, vận dụng vào thực tiễn địa phương để xây dựng kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội hàng năm và các nghị quyết chuyên đề của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, Hội đồng nhân dân tỉnh về phát triển kinh tế - xã hội.

3.2.4. Thực trạng tinh thần trách nhiệm trong công tác của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định

Kết quả khảo sát phản ánh rõ nét về tinh thần trách nhiệm của đội ngũ cán bộ kinh tế tại tỉnh, với tỷ lệ 96,82% đánh giá đạt mức độ khá trở lên (bảng 3.3). Điểm trung bình đạt 4,41 điểm ở mức rất tốt. Nét nổi bật trong nhận thức và hành động của đội ngũ cán bộ này là tinh thần trách nhiệm cao, gắn kết với ý thức đoàn kết nội bộ vững chắc. Họ thể hiện năng lực trong việc nắm bắt và cụ thể hóa các chỉ thị, nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước cũng như các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Đặc biệt, đội ngũ lãnh đạo, quản lý kinh tế các cấp thể hiện sự năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Họ sở hữu kinh nghiệm dày dặn trong chỉ đạo điều hành, khả năng vận động quần chúng và nhận được sự tin tưởng từ nhân dân.

Với tinh thần "hướng về cơ sở, vì cơ sở", nhiều cán bộ, công chức luôn sát cánh cùng nhân dân, nắm bắt kịp thời những vấn đề phát sinh từ cơ sở để đề xuất, tham mưu các giải pháp cụ thể, giải quyết và đáp ứng nhu cầu thực tế.

Tuy nhiên, Trên phương diện cán bộ quản lý, họ chỉ đánh giá được cán bộ cấp dưới và cán bộ trực tiếp họ làm việc, rất khó để đánh giá đơn vị khác, ví dụ như cán bộ quản lý Sở Giao thông khó đánh giá cán bộ Sở Khoa học-Công nghệ trên phương diện kinh tế cấp tỉnh.

3.2.5. Kết quả hoàn thành nhiệm vụ - mức độ hoàn thành nhiệm vụ và chất lượng hoàn thành nhiệm vụ được giao của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định

Mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ kinh tế ở tỉnh Nam Định phản ánh năng lực: Là khả năng hoàn thành có kết quả một loại hoạt động nhất định. Năng lực cá nhân thể hiện ở mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao, được đánh giá qua bốn mức độ xếp loại cán bộ, công chức, viên chức hàng năm do thủ trưởng cơ quan đánh giá.

Bảng 3.10. Kết quả đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định năm 2023

Thứ tự	Nội dung	Năm 2023	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	82	17,37
2	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	351	74,36
3	Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực	34	7,20
4	Không hoàn thành nhiệm vụ	5	1,06
	Tổng	472	100

Nguồn: Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định [70].

Qua bảng thống kê cho thấy số người hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ là 82 người tỷ lệ 17,37%; hoàn thành tốt nhiệm vụ là 351 người tỷ lệ 74,36%. Như vậy, tỷ lệ người hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và hoàn thành tốt nhiệm vụ chiếm đại đa số (tỷ lệ 91,74%) cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế. Những người hoàn thành nhiệm vụ nhưng năng lực còn hạn chế chỉ chiếm trên 7,2% tổng số cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định đa phần lý do sức khỏe yếu nên không hoàn thành nhiệm vụ.

Trong giai đoạn 2018 - 2022, với sự quan tâm đặc biệt của Tỉnh ủy và

Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định, đội ngũ cán bộ kinh tế đã không ngừng được củng cố và nâng cao năng lực. Điều này đã góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý, điều hành của chính quyền địa phương, thể hiện rõ nét trong việc vận dụng và hoạch định chính sách phát triển kinh tế - xã hội. Các cán bộ kinh tế đã thể hiện khả năng xử lý các tình huống trong công tác lãnh đạo, quản lý kinh tế - xã hội địa phương một cách ngày càng hiệu quả.

3.2.6. Sự gắn bó của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định

Cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh chịu trách nhiệm đưa ra và thực hiện các chính sách, chiến lược phát triển kinh tế ở cấp tỉnh vì vậy, sự gắn bó của họ với tổ chức là một trong những tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế. Nếu một cán bộ luôn có xu hướng muốn nghỉ việc hoặc muốn chuyển sang công việc khác sẽ, không muốn gắn bó với tổ chức sẽ không tập trung với công việc và nhiệm vụ được giao, chỉ làm cho hình thức như vậy sẽ ảnh hưởng trực tiếp tới kết quả và chất lượng công việc bị giảm sút. Theo thống kê của Sở Nội vụ trong giai đoạn từ năm 2018 đến 2022, toàn tỉnh có 7 cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế xin nghỉ việc với nhiều lý do.

Để đánh giá về sự gắn bó với tổ chức, chúng tôi đã tiến hành khảo sát với kết quả như sau:

Bảng 3.11. Kết quả đánh giá sự gắn bó của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định

Thứ tự	Tiêu chí	Kết quả đánh giá (tỷ lệ %)					Điểm Trung bình
		Rất đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý	Rất không đồng ý	
1	Tôi rất tin ở cấp trên của tôi	41,82	53,96	3,33	0,00	0,90	4,36
2	Với điều kiện đơn vị hiện tại tôi sẽ gắn bó làm việc	34,04	55,61	9,45	0,90	0,00	4,23

Thứ tự	Tiêu chí	Kết quả đánh giá (tỷ lệ %)					Điểm Trung bình
		Rất đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý	Rất không đồng ý	
	dài lâu với đơn vị						
3	Tôi sẽ rời đơn vị nếu có môi trường làm việc tốt hơn nữa	9,16	14,24	28,92	45,74	1,94	2,83
4	Tôi sẽ không rời sang chỗ nào dù có chính sách phúc lợi cao hơn nữa	12,22	30,31	31,46	20,40	5,61	3,23
5	Tôi luôn sẵn sàng đi sớm về muộn để hoàn thành công việc	39,05	48,43	9,08	3,44	0,00	4,24
6	Tôi luôn sẵn sàng đi công tác xa khi cơ quan yêu cầu	23,73	63,79	10,13	0,67	1,68	4,07
7	Tôi luôn sẵn sàng nhận nhiệm vụ bất kể thời gian nào	21,90	60,09	16,33	0,90	0,78	4,01
8	Tôi luôn luôn suy nghĩ tìm ra giải pháp tối ưu nhất để hoàn thành nhiệm vụ	33,26	63,79	2,06	0,00	0,90	4,29
	Trung bình cộng						3,91

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.

Khi được hỏi về sự gắn bó với tổ chức gồm các nội dung như Bảng 3.11. Kết quả khảo sát như sau:

Một là, 95,78% cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh Nam Định đều tin tưởng cấp trên của mình trong việc phân công nhiệm vụ, công việc, tin tưởng những quyết định của cấp trên. Điểm trung bình đạt 4,36 điểm ở mức rất tốt.

Hai là sẽ gắn bó làm việc dài lâu với đơn vị thì 89,65% cán bộ khảo sát đồng ý và rất đồng ý; 9,45% đánh giá bình thường. Việc gắn bó lâu dài với tổ chức cho thấy sự đồng thuận và sự trung thành của đội ngũ cán bộ kinh tế qua đó sẽ nâng cao chất lượng đội ngũ hơn. Điểm trung bình đạt 4,23 điểm ở mức rất tốt.

Ba là tôi sẽ rời đơn vị nếu có môi trường việc tốt hơn nữa. Khi được hỏi vấn đề này thì 23,39% cho đồng ý với việc đó, 29% đánh giá bình thường và 47,68% không đồng ý và rất không đồng ý. Điểm trung bình đạt 2,83 điểm ở mức bình thường. Điều này cho thấy tỉ lệ số cán bộ đồng ý rời chỗ làm sang chỗ làm việc có môi trường tốt hơn đang chiếm tỉ lệ khá cao là 23,39%. Môi trường làm việc rất quan trọng trong việc giữ chân cán bộ, vì vậy, tỉnh cần có những chính sách để phát triển môi trường làm việc đảm bảo chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế.

Bốn là, tôi sẽ không rời sang chỗ nào dù có chính sách phúc lợi cao hơn nữa. Với vấn đề này thì 42,53% đồng ý trở lên, 31,46% đánh giá là bình thường, 26% đánh giá không đồng ý và rất không đồng ý. Điểm trung bình đạt 3,23 điểm ở mức bình thường. Tỉ lệ đồng ý và rất không đồng ý cao chiếm gần 1/3 tỉ lệ số người khi được khảo sát. Việc các đơn vị ngoài nhà nước có chính sách phúc lợi cao hơn sẽ thu hút nhiều người giỏi muốn tham gia làm việc hơn. Tỉnh Nam Định cần xem xét và cân nhắc đến các chính sách thu hút nhân tài để giữ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế có chất lượng.

Năm là, “Tôi luôn sẵn sàng đi sớm về muộn để hoàn thành công việc” và “Tôi luôn sẵn sàng đi công tác xa khi cơ quan yêu cầu” và “Tôi luôn sẵn sàng nhận nhiệm vụ bất kể thời gian nào” đều được các đối tượng

khảo sát đồng ý và rất đồng ý với tỉ lệ cao lần lượt là 96,56% và 97,65% và 98,32%. Điểm trung bình lần lượt là 4,24 điểm (rất tốt); 4,07 điểm (tốt); 4,01 điểm ở mức tốt. Bên cạnh đó, 99,1% cho rằng đồng ý và rất đồng ý: “Tôi luôn luôn suy nghĩ tìm ra giải pháp tối ưu nhất để hoàn thành nhiệm vụ”. Điểm trung bình đạt 4,29 điểm ở mức rất tốt. Điều này cho thấy cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định rất có trách nhiệm với công việc khi đã được giao và phân công nhiệm vụ, sẵn sàng làm thêm giờ hoặc đi làm xa hơn để hoàn thành công việc. Điểm trung bình cộng khi đánh giá sự gắn bó của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định là 3,91 điểm đạt mức tốt.

Bảng 3.12. Số cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định xin nghỉ việc giai đoạn năm 2018 - 2022

Năm	Số lượng (người)
Năm 2018	1
Năm 2019	1
Năm 2020	1
Năm 2021	2
Năm 2022	2

Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Nam Định [10]

Sự gắn bó trung thành của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cũng là một phần để đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ. Theo số liệu từ Bảng 3.12 cho thấy số lượng cán bộ kinh tế tỉnh Nam Định xin nghỉ việc tăng dần theo các năm. Điều này cho thấy công tác cán bộ của tỉnh Nam Định cần phải xem xét lại về quy trình đào tạo chất lượng cán bộ và việc giữ chân cán bộ có chất lượng cao gắn bó với tổ chức là một điều rất cần thiết.

Bảng 3.13. Nguyên nhân dẫn đến việc một số cán bộ công chức xin thôi việc

Thứ tự	Tiêu chí	Kết quả đánh giá (tỷ lệ %)					
		Rất đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý	Rất không đồng ý	Trung bình điểm
1	Không hài lòng với môi trường làm việc bao gồm mức độ áp lực công việc, quan hệ nội bộ, hay chính sách nhân sự không hợp lý.	20,14	59,19	16,70	3,96	0,00	3,95
2	Không có cơ hội phát triển nghề nghiệp	19,47	57,10	17,41	5,12	0,90	3,89
3	Thu nhập và phúc lợi thấp	32,85	50,15	15,58	1,42	0,00	4,14
4	Thay đổi chính trị hoặc chính sách của nhà nước	36,85	36,92	9,79	15,10	1,35	3,93
5	Vấn đề sức khỏe	10,61	28,48	37,41	17,83	5,68	3,2
6	Gia đình hoặc lý do cá nhân	35,87	34,16	11,36	13,64	4,97	3,82
	Trung bình cộng						3,82

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.

Bảng 3.13 cung cấp cái nhìn tổng quan về các nguyên nhân khiến cán bộ công chức tại tỉnh Nam Định xin thôi việc. Các yếu tố này được đánh giá dựa trên mức độ đồng thuận từ "Rất đồng ý" đến "Rất không đồng ý". Với điểm trung bình tổng thể đạt 3,82, bảng cho thấy các nguyên nhân này được cán bộ đồng thuận tương đối cao, đặc biệt là những yếu tố liên quan đến thu nhập, môi trường làm việc và cơ hội phát triển.

Nguyên nhân "Thu nhập và phúc lợi thấp" có điểm trung bình cao nhất trong bảng, đạt 4,14. Có tới 32,85% cán bộ đánh giá rất đồng ý và 50,15% đồng ý, tổng cộng chiếm hơn 83%. Điều này cho thấy thu nhập và các chế độ phúc lợi không đáp ứng được kỳ vọng của cán bộ, trở thành yếu tố chính khiến họ đưa ra quyết định thôi việc. Kết quả này phản ánh rõ ràng sự cần thiết phải cải thiện mức lương và các chính sách phúc lợi, đặc biệt trong bối cảnh cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng cao.

Yếu tố "Không hài lòng với môi trường làm việc" cũng nhận được sự đồng thuận cao, với điểm trung bình 3,95. Khoảng 20,14% cán bộ rất đồng ý và 59,19% đồng ý, chiếm gần 80%. Các vấn đề như áp lực công việc, quan hệ nội bộ không tốt và chính sách nhân sự không hợp lý là những nguyên nhân chính ảnh hưởng đến môi trường làm việc. Điều này cho thấy cần có những cải tiến đáng kể trong quản lý nhân sự và xây dựng văn hóa tổ chức để tăng sự gắn bó của cán bộ.

Yếu tố "Thay đổi chính trị hoặc chính sách của nhà nước" đạt điểm trung bình 3,93, với gần 74% cán bộ đồng ý hoặc rất đồng ý rằng đây là một nguyên nhân quan trọng. Những thay đổi này có thể gây ra sự bất ổn trong công việc và ảnh hưởng đến định hướng của cán bộ. Đây là yếu tố mang tính khách quan, tuy nhiên cần có sự điều chỉnh chính sách phù hợp để giảm thiểu tác động tiêu cực.

Yếu tố "Không có cơ hội phát triển nghề nghiệp" đạt điểm trung bình 3,89, với hơn 76% cán bộ đồng ý hoặc rất đồng ý. Điều này cho thấy sự hạn chế trong việc cung cấp các chương trình đào tạo, bồi dưỡng hoặc cơ hội thăng tiến có thể khiến cán bộ cảm thấy thiếu động lực và rời bỏ công việc. Việc tạo điều kiện phát triển nghề nghiệp rõ ràng và cụ thể hơn là cần thiết để giữ chân nhân tài.

Với điểm trung bình 3,82, "Gia đình hoặc lý do cá nhân" là yếu tố mang tính chất riêng biệt nhưng vẫn chiếm tỷ lệ đồng thuận khá cao (70%). Điều này phản ánh rằng hoàn cảnh gia đình hoặc các yếu tố cá nhân cũng ảnh hưởng đến quyết định thôi việc, đặc biệt là đối với những cán bộ có trách nhiệm gia đình lớn.

Yếu tố "Vấn đề sức khỏe" có điểm trung bình thấp nhất, chỉ đạt 3,20, với 39% cán bộ đồng ý hoặc rất đồng ý. Mặc dù đây không phải là nguyên nhân phổ biến, nhưng sức khỏe vẫn đóng vai trò quan trọng đối với khả năng làm việc lâu dài của cán bộ. Do đó, các chính sách hỗ trợ chăm sóc sức khỏe cũng cần được quan tâm.

Điểm trung bình tổng thể của các nguyên nhân là 3,82, thuộc mức "Tốt". Kết quả này cho thấy các nguyên nhân dẫn đến việc thôi việc được cán bộ công chức đồng thuận tương đối cao. Trong đó, các yếu tố tài chính và môi trường làm việc nổi bật hơn cả, trong khi các yếu tố sức khỏe và gia đình mang tính cá nhân nhưng vẫn có ảnh hưởng đáng kể. Tuy nhiên, chưa thể khẳng định được rằng đây là nguyên nhân thực sự dẫn đến xin thôi việc của các cán bộ Quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định đã xin nghỉ làm. Khi trao đổi riêng về nguyên nhân xin nghỉ làm thì các cán bộ này chỉ nói chung chung là bận công việc gia đình hoặc lý do cá nhân.

3.2.7. Sức khỏe của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định

Như đã miêu tả ở Bảng 3.1 cơ cấu về giới tính Nam Định và độ tuổi cho thấy số người dưới 30 tuổi là 47 người chiếm tỷ lệ 6,96% trong tổng số cán bộ kinh tế ở tỉnh Nam Định (năm 2022). Số tuổi từ 51 đến 60 tuổi vẫn còn chiếm tỉ lệ là 15,89% (năm 2022) với 75 người. Số người từ 31- 40 tuổi là 204 người chiếm tỷ lệ 43,22% đây là tỷ lệ khá hợp lý về cơ cấu độ tuổi. Đây cũng là điểm mạnh khi cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định đang trẻ hóa. Điều này cũng hợp lý vì có sức khỏe cho đội ngũ cán bộ sẽ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ngày càng đòi hỏi cường độ lao động cao hơn.

Như vậy, có thể khẳng định về sức lao động của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định là rất dồi dào, tiềm năng sức lao động là rất lớn, nếu tận dụng tốt tiềm năng đó sẽ đóng góp rất lớn vào sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Bảng 3.14. Tình trạng sức khỏe của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định

Thứ tự	Tiêu chí	Kết quả đánh giá (tỷ lệ %)				
		Đảm bảo	Hạn chế	Thể lực Tốt	Thể lực TB	Thể lực Yếu
1	Sức khỏe loại A			76,3		
2	Sức khỏe loại B				20,1	
3	Sức khỏe loại C					3,6

Nguồn: Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định [70].

Qua bảng thống kê trên cho thấy: 96,4% cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định đảm bảo tiêu chí sức khỏe loại A và B theo quy định của các cơ quan kinh tế khi tuyển dụng. Tỷ lệ người có thể lực yếu chỉ chiếm 3,6 % tổng số cán bộ kinh tế. Như vậy, đội ngũ cán bộ kinh tế ở tỉnh

Nam Định đáp ứng được yêu cầu về tiêu chí về sức khỏe. Có đủ sức khỏe, sức mạnh tinh thần để đảm đương các vị trí công tác trong bộ máy kinh tế ở địa phương.

3.3. THỰC TRẠNG ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ TỈNH NAM ĐỊNH

3.3.1. Công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định

Công tác quy hoạch cán bộ tại tỉnh Nam Định đã được triển khai theo Hướng dẫn số 16-HD/BTCTW ngày 15/02/2022 của Ban Tổ chức Trung ương, dựa trên Quy định 50-QĐ/TW, ngày 27/12/2021 của Bộ Chính trị. Tỉnh ủy Nam Định đã ban hành Kế hoạch số 37-KH/TU ngày 25/3/2022 nhằm rà soát, bổ sung và xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý cho các nhiệm kỳ 2020 - 2025, 2021 - 2026 và các nhiệm kỳ tiếp theo.

Trong thời gian qua, quy trình thực hiện quy hoạch cán bộ của tỉnh Nam Định đã đạt được các mục tiêu và yêu cầu đề ra. Quy trình lập và thực hiện quy hoạch được các cấp, ngành thực hiện nghiêm túc, với việc rà soát, bổ sung danh sách quy hoạch hàng năm, loại bỏ những trường hợp không đủ tiêu chuẩn và bổ sung các ứng viên mới. Các cấp ủy và lãnh đạo các đơn vị đã tích cực chỉ đạo, thực hiện đánh giá, điều chỉnh quy hoạch định kỳ hàng năm, giúp công tác quy hoạch trở nên có hệ thống và minh bạch.

Nhìn chung, công tác quy hoạch tại tỉnh Nam Định đã đạt được những kết quả tích cực, góp phần thực hiện các mục tiêu cán bộ đề ra. Các cán bộ được quy hoạch hầu hết đáp ứng đủ tiêu chuẩn. Việc bố trí và sử dụng cán bộ trong giai đoạn 2015-2020 đã tạo điều kiện thuận lợi cho việc bổ nhiệm, với việc đa số cán bộ được bổ nhiệm đều thuộc quy hoạch và đã thể hiện năng lực, phẩm chất tốt, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ ở các vị trí mới.

Bảng 3.15. Kết quả đánh giá công tác quy hoạch cán bộ hiện nay

Thứ tự	Tiêu chí	Kết quả đánh giá tỷ lệ %					Điểm trung bình
		Rất kém	Kém	Trung bình	Tốt	Rất tốt	
1	Tính rõ ràng của quy hoạch	5,46	5,57	24,93	50,78	13,27	3,06
2	Nội dung của quy hoạch đáp ứng nhu cầu phát triển nhân lực kinh tế	4,90	6,99	18,54	49,03	20,55	3,73
3	Dự báo nhu cầu nhân lực kinh tế	5,79	7,06	17,60	47,01	22,53	3,73
4	Phân tích, đánh giá thực trạng nhân lực kinh tế	5,72	5,34	6,43	43,95	38,57	4,04
5	Lập kế hoạch thực hiện quy hoạch	6,76	5,34	17,68	49,48	20,74	3,72
6	Đánh giá việc thực hiện quy hoạch	8,63	6,61	18,01	48,17	18,57	3,61
	Trung bình cộng						3,65

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.

Qua khảo sát cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định cho thấy: Về tính rõ ràng của quy hoạch có 64,05% đánh giá tốt và rất tốt. Đa số cho rằng các nội dung của quy hoạch đáp ứng nhu cầu phát triển nhân lực kinh tế đạt tỉ lệ tốt trở lên là 69,58%. Dự báo nhu cầu nhân lực kinh tế cũng được cán bộ khảo sát đánh giá cao với tỉ lệ 69,54% tốt trở lên. Các công tác phân tích, đánh giá thực trạng nhân lực kinh tế; Lập kế hoạch thực hiện quy hoạch; đánh giá việc thực hiện quy hoạch cũng có tỉ lệ tốt và rất tốt cao trên 60%. Điểm trung bình của các tiêu chí đều ở mức tốt, tuy nhiên Tính rõ ràng

của quy hoạch có điểm trung bình là 3,06 ở mức bình thường. Điểm trung bình cộng của việc đánh giá công tác quy hoạch cán bộ hiện nay đạt 3,65 điểm ở mức tốt cho thấy hiện nay các công tác quy hoạch cán bộ được lãnh đạo tỉnh Nam Định rất quan tâm. Tuy nhiên cần phát huy hơn nữa công tác quy hoạch cán bộ để đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh.

3.3.2. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định

Thời gian qua, Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh luôn quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo các cấp trong tỉnh thực hiện đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế góp phần nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, chuẩn hóa đội ngũ, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao đối với nhiệm vụ, công việc trong tình hình mới, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Thực hiện các văn bản chỉ đạo của Trung ương về công tác cán bộ, Tỉnh ủy đã thực hiện nhiều giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế. Trong đó, tập trung lãnh đạo, chỉ đạo các cơ quan chuyên môn tham mưu xây dựng kế hoạch, đăng ký nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, bồi dưỡng kết nạp đảng viên, bồi dưỡng đảng viên mới hàng năm. Căn cứ chủ trương, định hướng về công tác cán bộ, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành các kế hoạch về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; tổ chức các lớp bồi dưỡng cán bộ dự nguồn các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý (nhiệm kỳ 2020-2025). Tích cực phối hợp với các cơ sở đào tạo của Trung ương, chỉ đạo Trường Chính trị mở các lớp đào tạo cao cấp, trung cấp lý luận chính trị, quản lý nhà nước, bồi dưỡng cán bộ theo chức danh. Trong nhiệm kỳ 2020-2025, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh đã chú trọng lãnh đạo, chỉ đạo “nâng cao chất lượng giảng dạy tại Trường Chính trị Trường Chinh và các trung tâm chính trị cấp huyện” với nhiều nội dung cụ thể từ định hướng hoạt động;

quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, giảng viên; tăng cường đầu tư cơ sở vật chất..., đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; có chính sách hỗ trợ kinh phí đối với cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng. Các cấp ủy, lãnh đạo các địa phương, cơ quan, đơn vị căn cứ kế hoạch của Trung ương và của tỉnh, ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo nhiệm kỳ và từng năm, đã quan tâm cử nhiều lượt cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng. Số lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý, công chức, viên chức được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, chuyên môn, nghiệp vụ ngày càng tăng; công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đi vào nền nếp góp phần nâng cao trình độ, kiến thức cho đội ngũ cán bộ, công chức.

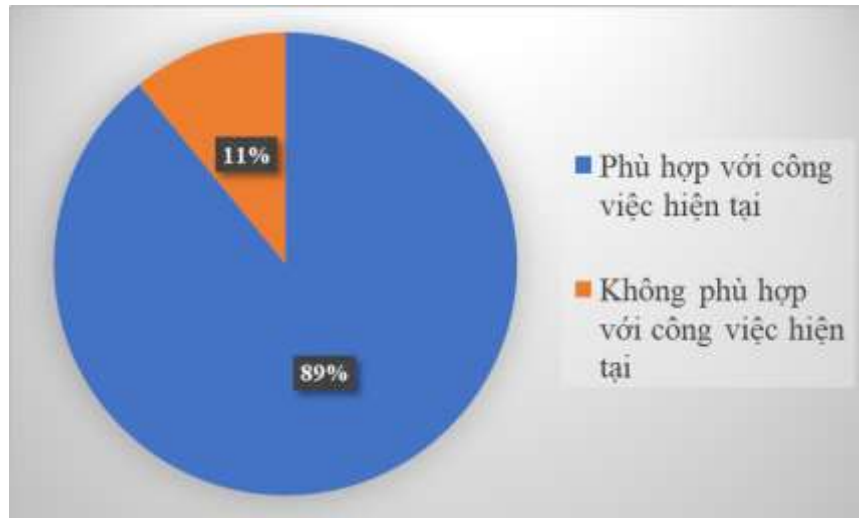
Tỉnh Nam Định không tổ chức các lớp tập huấn riêng cho đối tượng là các cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế mà tập huấn chung các đối tượng là công chức các sở ngành cùng với nhau. Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo đổi mới và nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn đối với cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế; gắn kết công tác đào tạo, bồi dưỡng với việc bố trí theo vị trí việc làm, chức danh, yêu cầu nhiệm vụ và quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý; ban hành kế hoạch về việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức làm cơ sở để các cơ quan, đơn vị, cán bộ, công chức có kế hoạch học tập. Đặc biệt Ủy ban nhân dân tỉnh đã ban hành Kế hoạch số 83/KH-Ủy ban nhân dân ngày 16/5/2023 để triển khai thực hiện hiệu quả Đề án “Tăng cường năng lực đội ngũ cán bộ, công chức thực hiện công tác cải cách hành chính giai đoạn 2022-2030” trên địa bàn tỉnh. Đây là bước đột phá trong việc chuẩn hóa kỹ năng cho cán bộ cơ sở làm công tác cải cách hành chính, góp phần nâng cao hiệu quả phục vụ người dân, doanh nghiệp. Theo đó, toàn tỉnh phấn đấu đạt mục tiêu đến năm 2025 có trên 85% và đến năm 2030 trên 95% cán bộ, công chức, viên chức thực hiện công tác cải cách hành chính được cung cấp kiến thức, kỹ năng cần thiết phục vụ quá

trình tham mưu, tổng hợp, hướng dẫn triển khai thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ cải cách hành chính dưới nhiều hình thức; được tiếp cận với các mô hình, kinh nghiệm cải cách hành chính hiệu quả trong và ngoài tỉnh để vận dụng vào thực tiễn một cách phù hợp. 100% cán bộ, công chức, viên chức thực hiện công tác cải cách hành chính được tập huấn, tiếp cận các bài giảng, tài liệu, số liệu, cơ sở dữ liệu về cải cách hành chính để tra cứu, tham khảo trong thực hiện nhiệm vụ; được kịp thời hỗ trợ và giải đáp các thắc mắc trực tiếp hoặc gián tiếp qua kênh hỏi đáp về cải cách hành chính. 100% cán bộ, công chức, viên chức thực hiện công tác cải cách hành chính thực hiện xử lý hồ sơ công việc trên môi trường mạng (trừ hồ sơ công việc thuộc phạm vi bí mật Nhà nước). Với mục tiêu đề ra, Ủy ban nhân dân tỉnh tiếp tục hoàn thiện chương trình, biên soạn tài liệu tập huấn, bồi dưỡng về cải cách hành chính; thực hiện đổi mới phương pháp đào tạo, gắn với ứng dụng công nghệ chuyển đổi số; tăng cường thanh tra, kiểm tra đánh giá hoạt động của cán bộ, công chức, viên chức thực hiện công tác cải cách hành chính...

Từ năm 2018 đến 2022, toàn tỉnh đã cử 756 lượt cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng ở cả Trung ương và địa phương. Đặc biệt, lần đầu tiên, tỉnh đã phối hợp với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh mở 4 lớp bồi dưỡng cập nhật kiến thức cho 418 cán bộ đương chức và dự nguồn các chức danh thuộc diện cán bộ chiến lược. Trong đó có 121 cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh. Qua đó, trình độ chuyên môn, lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh được nâng lên góp phần đạt và vượt mục tiêu Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 20/10/2016 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh (khóa XIX) về “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp từ năm 2016 đến năm 2020 và những năm tiếp theo” đề ra.

Theo kết quả khảo sát đánh giá về chất lượng đào tạo của các khóa bồi dưỡng lý luận chính trị cho thấy có trên 89,57% đánh giá rằng các khóa đào tạo bồi dưỡng lý luận phù hợp với yêu cầu của công việc. Tuy nhiên, vẫn còn

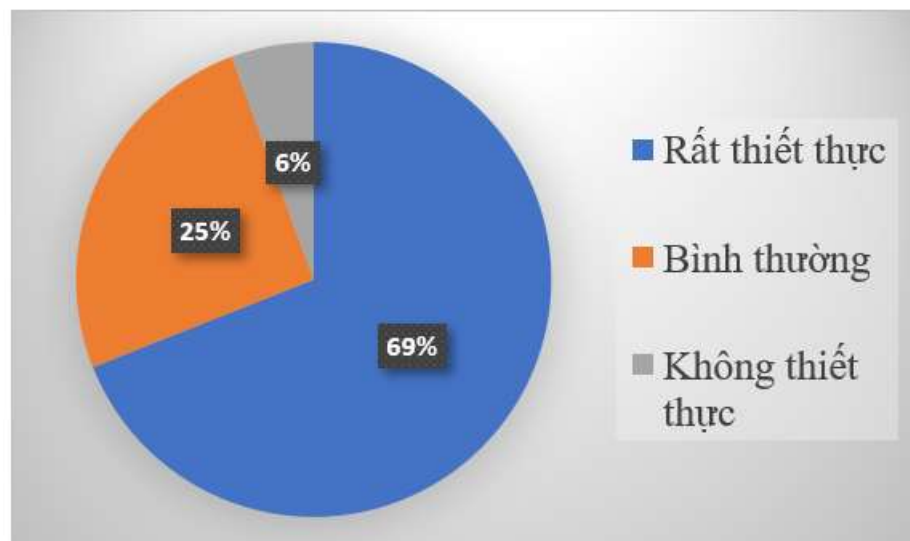
10,43% đánh giá chưa phù hợp với công việc.



Biểu đồ 3.1. Sự phù hợp về chất lượng đào tạo của các khóa bồi dưỡng

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.

Theo kết quả khảo sát thì 69% đánh giá hiệu quả của các khóa đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn nghiệp vụ là rất thiết thực, 25% đánh giá hiệu quả của các khóa đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn nghiệp vụ là bình thường; 6% đánh giá hiệu quả của các khóa đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn nghiệp vụ là không thiết thực.



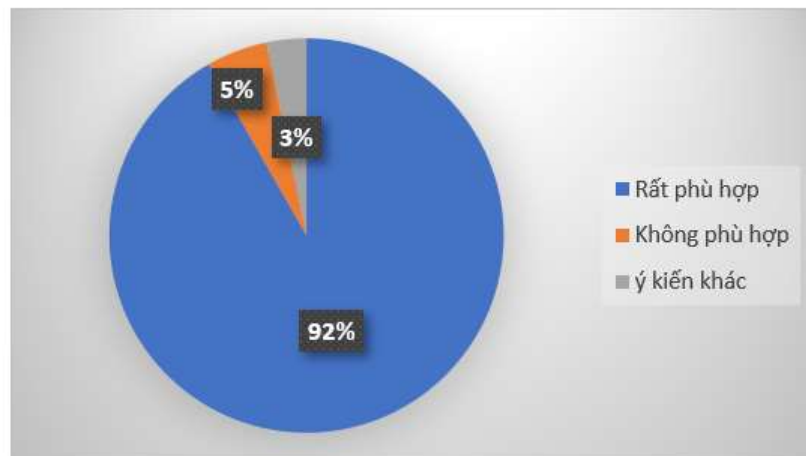
Biểu đồ 3.2. Hiệu quả về chất lượng đào tạo của các khóa bồi dưỡng.

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.

3.3.3. Bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định

Tại tỉnh Nam Định, công tác tuyển chọn cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh chủ yếu được thực hiện thông qua hình thức thi tuyển công chức do Sở Nội vụ chủ trì. Từ năm 2018 đến năm 2022, đã có 32 cán bộ công chức được bổ sung vào đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh thông qua hình thức thi tuyển, tuân thủ đầy đủ các quy định hiện hành. Nghiên cứu đã dùng tiêu chí tỷ lệ phần trăm cán bộ có trình độ phù hợp với vị trí công việc nhằm đảm bảo sự hợp lý trong bố trí cán bộ.

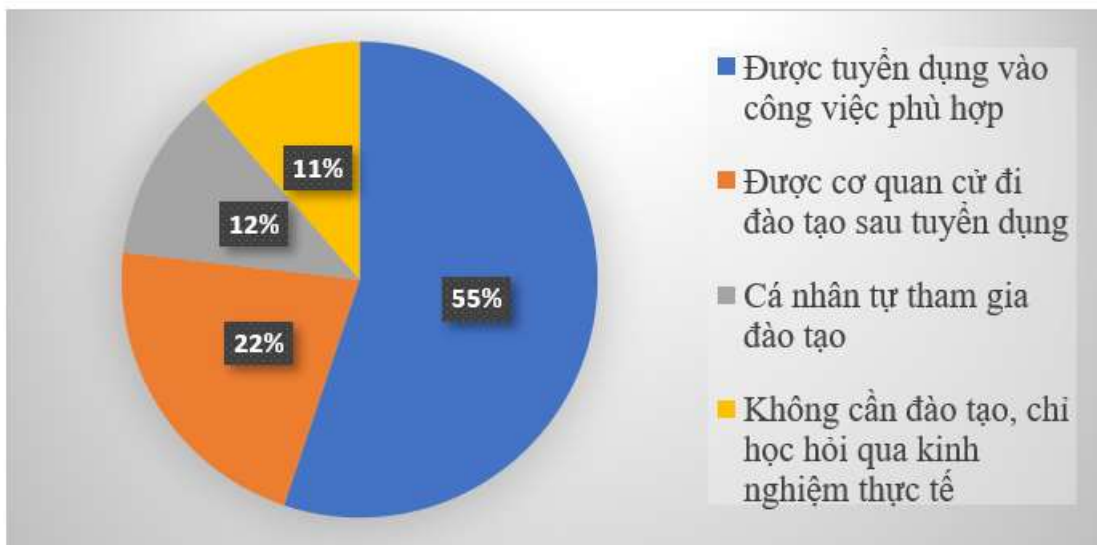
Về mức độ phù hợp giữa chuyên ngành được đào tạo và công việc đang đảm nhiệm, số liệu khảo sát từ 472 phiếu điều tra tại các cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế đều cho kết quả không có sự chênh lệch mặc dù cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh đánh giá sự bố trí công việc cho cán bộ tương đối phù hợp với chuyên ngành đào tạo. Theo số liệu thống kê, chỉ có 434 người (chiếm 92%) cho rằng họ được bố trí công việc hoàn toàn phù hợp với chuyên môn. Tuy nhiên, vẫn có 24 người (chiếm 5%) khẳng định công việc hiện tại không phù hợp với chuyên ngành đào tạo và 14 người (chiếm 3%) đưa ra những ý kiến khác.



Biểu đồ 3.3. Mức độ phù hợp của chuyên ngành được đào tạo với công việc cán bộ đang đảm nhiệm

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.

Trong tổng số 472 cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định được phỏng vấn về việc phù hợp giữa chuyên ngành đào tạo và công việc, đa số giải thích cho việc phù hợp này là vì được tuyển dụng làm công việc phù hợp với chuyên môn (55% phiếu chọn). Một phần lớn cho thấy họ được đơn vị đưa vào đào tạo sau khi tuyển dụng (22% phiếu chọn) hoặc được tham gia đào tạo nhằm nâng cao chuyên môn (12% phiếu chọn). 11% công chức cho rằng họ không cần đào tạo chuyên sâu, chỉ cần học tập qua thực tiễn là được.



Biểu đồ 3.4. Kết quả nguyên nhân dẫn đến sự phù hợp ngành đào tạo với công việc

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.

Trong số 52 cán bộ cho rằng chuyên ngành đào tạo không phù hợp với công việc hiện tại, đa số lý do được đưa ra là do họ được tuyển dụng vào vị trí trái với chuyên ngành đào tạo và không được cơ quan đào tạo lại sau khi tuyển dụng. Ngoài ra, một số cán bộ cũng cho rằng họ không có điều kiện để tham gia đào tạo tự nguyện.

3.3.4. Đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định

Tính từ năm 2018 đến năm 2023 đã có tất cả 27 cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định bị kỷ luật với nhiều mức độ khác nhau, cao

nhất là buộc thôi việc. Cụ thể: Năm 2018 là 5 người; năm 2019 có 5 người; năm 2020 có 6 người; năm 2021 có 5 người; năm 2022 có 3 người; năm 2023 có 3 người.

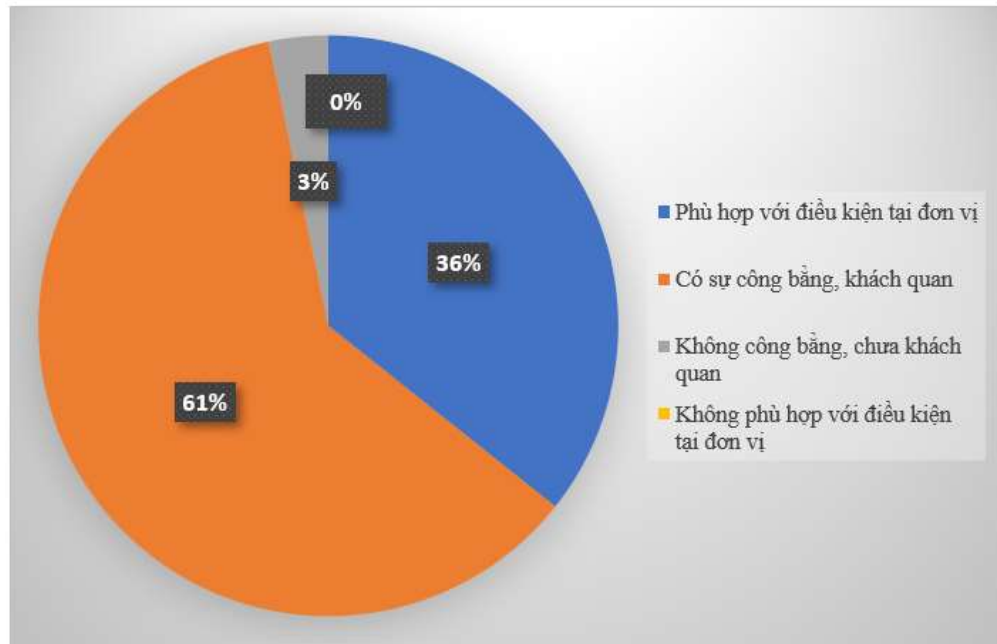
Công tác đánh giá cán bộ tại tỉnh Nam Định đã đạt được những bước tiến đáng kể, thể hiện qua sự nghiêm túc trong việc triển khai thực hiện và những tiến bộ rõ rệt về nhận thức và cách thức thực hiện.

Nỗ lực của Tỉnh uỷ và Uỷ ban nhân dân tỉnh Nam Định được cụ thể hóa thông qua việc ban hành công văn hướng dẫn, quán triệt đến tất cả các đơn vị cơ quan hành chính, sự nghiệp trực thuộc Tỉnh uỷ, nhằm nêu cao tinh thần trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị đối với việc đánh giá cán bộ, công chức.

Việc đánh giá, phân loại cán bộ được tiến hành một cách chặt chẽ, căn cứ trên hệ thống tiêu chí cụ thể được xác định theo các lĩnh vực, tương ứng với từng tổ chức, cơ quan, đơn vị. Trong quá trình đánh giá, phân loại, chất lượng công chức được coi là nhân tố quyết định, với cách thức phổ biến là phiếu đánh giá và thang điểm đánh giá.

Kết quả đánh giá cán bộ mỗi năm được xếp theo bốn cấp độ: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ. Cơ sở quan trọng để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỉ luật và chế độ đãi ngộ cho cán bộ, công chức cũng là những kết quả này.

Qua thăm dò quan điểm của cán bộ về kinh tế đối với công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức tại cơ quan, trong tổng số 472 cán bộ được khảo sát, có 170 người (chiếm tỷ lệ 36%) khẳng định rằng công tác đánh giá phù hợp với điều kiện của đơn vị; 289 người (chiếm tỷ lệ 61,23%) đề cao sự công bằng và khách quan, còn số 13 người (chiếm tỷ lệ 3%) lại cho rằng công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức trong cơ quan chưa thực sự công bằng và chính xác.



Biểu đồ 3.5. Kết quả khảo sát về việc đánh giá cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.

3.3.5. Đãi ngộ đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định

Chế độ, chính sách đối với cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định được thực hiện tốt. Đảm bảo chế độ nâng bậc tiền lương, phụ cấp cho 100% cán bộ đã được thực hiện thống nhất ở tỉnh Nam Định, thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế cho 100% cán bộ. Các cơ quan, đơn vị đã thực hiện nghiêm túc chế độ thi đua hằng năm và bình xét theo từng đợt cho tập thể bảo đảm đời sống tinh thần và vật chất theo đúng quy định hiện hành của Nhà nước.

Có thể thấy, trong giai đoạn vừa qua, công tác thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ của tỉnh Nam Định về cơ bản đã được thực hiện đầy đủ theo các quy định pháp luật. Khi được hỏi về chế độ chính sách, môi trường làm việc tại tỉnh Nam Định như thế nào, cán bộ khảo sát đã trả lời và được tổng hợp tại bảng 3.16 dưới đây:

Bảng 3.16. Kết quả đánh giá chế độ đãi ngộ

TT	Tiêu chí	Kết quả đánh giá tỷ lệ %					
		Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu	Điểm trung bình
1	Nơi làm việc đầy đủ tiện ích	29,41	47,01	17,12	6,46	0	3,99
2	Chế độ phúc lợi, chính sách	16,14	46,82	29,19	6,35	1,49	3,70
3	Môi trường làm việc chuyên nghiệp	16,22	53,40	24,40	5,98	0	3,80
	Trung bình cộng						3,83

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.

Từ kết quả bảng khảo sát 3.16 cho thấy đa phần các cán bộ được khảo sát đều cho rằng nơi làm việc đầy đủ tiện ích (chiếm 93,54% từ khá trở lên); chế độ phúc lợi, chính sách từ khá trở lên chiếm 92,15%; môi trường làm việc chuyên nghiệp rất tốt chiếm 16,22%; tốt chiếm 53,40%, khá chiếm 24,40%.

Dựa trên bảng đánh giá về các tiêu chí liên quan đến nơi làm việc, chế độ phúc lợi, và môi trường làm việc, điểm trung bình tổng thể của các tiêu chí đạt 3.83, nằm ở mức "Tốt". Điều này phản ánh rằng đa số cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh cảm thấy hài lòng với chế độ đãi ngộ hiện tại, tuy nhiên vẫn còn những khía cạnh cần được cải thiện. Về tiêu chí "Nơi làm việc đầy đủ tiện ích", điểm trung bình cao cho thấy nhà nước đã đáp ứng tốt các yêu cầu về cơ sở vật chất và tiện nghi tại nơi làm việc. Điều này chứng tỏ môi trường làm việc được đầu tư để đảm bảo sự thoải mái và hiệu quả cho cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh. Hầu hết cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh đều đánh giá tiêu chí này ở mức "Tốt" và "Rất tốt", với tỷ lệ "Trung bình" và "Yếu" rất thấp. Đây là một điểm mạnh mà tỉnh Nam Định nên duy trì và phát huy trong thời gian tới.

Tiêu chí "Môi trường làm việc chuyên nghiệp" cũng đạt điểm trung bình cao, phản ánh sự đánh giá tích cực về phong cách làm việc, tổ chức và văn hóa nội bộ của doanh nghiệp. Cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh cảm thấy môi trường làm việc tạo điều kiện thuận lợi để phát triển bản thân và làm việc hiệu quả. Tuy nhiên, cần tiếp tục duy trì và nâng cao tính chuyên nghiệp trong các hoạt động hàng ngày để đảm bảo sự đồng bộ và ổn định trong đội ngũ nhân sự. Ngược lại, tiêu chí "Chế độ phúc lợi, chính sách" có điểm trung bình thấp hơn so với hai tiêu chí trên. Mặc dù phần lớn nhân viên đánh giá ở mức "Tốt", vẫn còn một tỷ lệ đáng kể nhận định chế độ này ở mức "Khá" hoặc "Trung bình". Điều này cho thấy tỉnh Nam Định cần xem xét và cải thiện thêm các chính sách đãi ngộ, đặc biệt là các phúc lợi về lương thưởng, hỗ trợ tài chính, và chính sách hỗ trợ nhân viên trong các tình huống đặc biệt.

Chế độ đãi ngộ tại nơi làm việc hiện tại được đánh giá tích cực với nhiều điểm mạnh như tiện ích đầy đủ và môi trường làm việc chuyên nghiệp. Tuy nhiên, để nâng cao sự hài lòng của nhân viên và tăng tính cạnh tranh, tỉnh Nam Định nên tập trung cải thiện chế độ phúc lợi và chính sách, đảm bảo rằng mọi cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh đều cảm thấy được quan tâm và hỗ trợ tốt nhất. Điều này không chỉ giúp giữ chân cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh mà còn góp phần xây dựng hình ảnh của tỉnh.

3.4. THỰC TRẠNG CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ TỈNH NAM ĐỊNH

Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ CB quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh gồm có:

3.4.1. Các yếu tố chủ quan

3.4.1.1. Định hướng chất lượng và nâng cao chất lượng cán bộ của tỉnh Nam Định

Định hướng chất lượng và nâng cao chất lượng cán bộ của tỉnh Nam Định sẽ có ảnh hưởng sâu rộng đến chất lượng của cán bộ quản lý nhà nước

về kinh tế ở địa phương. Các lãnh đạo Tỉnh uỷ, Hội đồng nhân dân, Uỷ ban nhân dân rất quan tâm đến công tác cán bộ của tỉnh. Lãnh đạo tỉnh đã định hướng chất lượng cán bộ của tỉnh là người không những có tài mà còn có đức; tỉnh Nam Định có một môi trường tích cực luôn được khuyến khích động viên, khích lệ cán bộ học hỏi, cải thiện và hoàn thiện bản thân, từ đó nâng cao chất lượng công tác.

Việc quan tâm đến cấp ngân sách trong công tác học tập cho đội ngũ cán bộ cũng cho thấy sự định hướng và quan tâm của các cấp uỷ Đảng.

Định hướng và nâng cao chất lượng cán bộ sẽ tạo ra một môi trường làm việc tích cực và động viên, cung cấp các cơ hội phát triển và đánh giá, và thúc đẩy việc xây dựng một văn hóa tổ chức chất lượng. Tất cả những yếu tố này đều ảnh hưởng đến chất lượng của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định, giúp họ trở nên chuyên nghiệp, hiệu quả và minh bạch trong công việc của mình.

3.4.1.2. Việc xây dựng kế hoạch đảm bảo chất lượng ở tỉnh Nam Định

Hàng năm, việc xây dựng kế hoạch đảm bảo chất lượng thường xuyên được diễn ra tại tỉnh Nam Định. Các công tác quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo bồi dưỡng, bố trí sử dụng hay đánh giá cán bộ đều được Tỉnh lên kế hoạch thông qua các đơn vị phòng ban chuyên môn. Thông qua việc lên kế hoạch sẽ giúp cho tỉnh Đảm bảo được chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế.

3.4.1.3. Tổ chức triển khai các kế hoạch đảm bảo chất lượng ở tỉnh Nam Định

Như đã phân tích ở mục 3.3 thực trạng công tác đảm bảo chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định. Các công tác về Quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng; bố trí sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế, đánh giá đội ngũ, đãi ngộ đội ngũ. Đây chính là các hoạt động đã thực hiện theo kế hoạch đảm bảo chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh. Tỉnh thực hiện triển khai toàn bộ các kế hoạch đảm bảo chất lượng

để nâng cao chất lượng cán bộ. Việc tổ chức thực hiện triển khai các kế hoạch đảm bảo chất lượng này có ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại địa phương.

3.4.1.4. Giám sát, đánh giá hoạt động triển khai kế hoạch đảm bảo chất lượng ở tỉnh Nam Định

Việc kiểm tra, giám sát các hoạt động triển khai kế hoạch đảm bảo chất lượng cũng có ảnh hưởng đến chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế. Bởi vì việc kiểm tra, giám sát đánh giá việc thực hiện kế hoạch sẽ đánh giá được thực tế chất lượng cán bộ tại tỉnh Nam Định hiện nay như thế nào, từ đó khi thực hiện kế hoạch đảm bảo chất lượng ở các năm tiếp theo sẽ được điều chỉnh để phù hợp hơn so với năm trước. Như vậy, sẽ góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh.

3.4.2. Các yếu tố khách quan

3.4.2.1. Điều kiện tự nhiên, điều kiện kinh tế xã hội của tỉnh Nam Định

Điều kiện tự nhiên có ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế của tỉnh.

Tỉnh Nam Định nằm ở vùng Đồng bằng Sông Hồng, có điều kiện tự nhiên thuận lợi cho nông nghiệp và thủy sản. Với địa hình phẳng, đất đai màu mỡ, tỉnh này có lợi thế trong sản xuất lúa, mía, và các loại cây công nghiệp khác. Nam Định tiếp giáp với tỉnh Thái Bình ở phía bắc, tỉnh Ninh Bình ở phía nam, tỉnh Hà Nam ở phía tây bắc, giáp biển (vịnh Bắc Bộ) ở phía đông. Nam Định có bờ biển dài 74 km có điều kiện thuận lợi cho chăn nuôi và đánh bắt hải sản. Ở đây có khu bảo tồn thiên nhiên quốc gia Xuân Thủy (huyện Giao Thủy) và có 4 cửa sông lớn: Ba Lạt, Đáy, Lạch Giang, Hà Lạn. Địa hình Nam Định có thể chia thành 3 vùng: Vùng đồng bằng thấp trũng: gồm các huyện Vụ Bản, Ý Yên, Mỹ Lộc, Nam Trực, Trực Ninh, Xuân Trường. Đây là vùng có nhiều khả năng thâm canh phát triển nông nghiệp, công nghiệp dệt,

công nghiệp chế biến, công nghiệp cơ khí và các ngành nghề truyền thống. Vùng đồng bằng ven biển: gồm các huyện Giao Thủy, Hải Hậu và Nghĩa Hưng; có bờ biển dài 72 km, đất đai phì nhiêu, có nhiều tiềm năng phát triển kinh tế tổng hợp ven biển. Vùng trung tâm công nghiệp - dịch vụ thành phố Nam Định: có các ngành công nghiệp dệt may, công nghiệp cơ khí, công nghiệp chế biến, các ngành nghề truyền thống, các phố nghề... cùng với các ngành dịch vụ tổng hợp, dịch vụ chuyên ngành hình thành và phát triển từ lâu. Thành phố Nam Định từng là một trong những trung tâm công nghiệp dệt của cả nước và trung tâm thương mại - dịch vụ, cửa ngõ phía Nam của đồng bằng sông Hồng.

Điều kiện kinh tế, văn hóa, xã hội

Sự phát triển kinh tế của địa phương góp phần nâng cao sức khỏe, trí lực của CB quản lý nhà nước về kinh tế, một mặt nó tạo cơ sở vật chất nâng cao sức khỏe, trình độ. Mặt khác, nó đòi hỏi NNL quản lý nhà nước về kinh tế ở Tỉnh phải có chất lượng cao mới đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ. Sự phát triển KT - XH của địa phương tác động đến chất lượng NNL quản lý nhà nước về kinh tế, được thể hiện trước hết là mức sống của người dân nói chung và NNL quản lý nhà nước về kinh tế nói riêng. Khi thu nhập được nâng cao, các hộ gia đình có điều kiện cải thiện chế độ dinh dưỡng, khả năng chi trả cho các dịch vụ GD - ĐT, chăm sóc sức khỏe... Khi sức khỏe, trình độ văn hóa, chuyên môn, kỹ thuật, các mối quan hệ xã hội được nâng lên, nó ảnh hưởng đến khả năng lao động của người lao động và do đó nó tác động tới chất lượng NNL quản lý nhà nước về kinh tế ở địa phương.

Nam Định là đơn vị hành chính Việt Nam xếp thứ 35 về Tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP), xếp thứ 31 về GRDP bình quân đầu người, đứng thứ 11 về tốc độ tăng trưởng GRDP. Với GRDP đạt 84.097 tỉ Đồng (tương ứng với 3,66 tỉ USD), GRDP bình quân đầu người đạt 45,8 triệu đồng (tương ứng với 1.982 USD), tốc độ tăng trưởng GRDP đạt 7,7%. Cơ cấu kinh tế của tỉnh năm kinh tế

Nam Định năm 2023 tăng trưởng 10,19% so với năm trước, là mức tăng cao nhất từ trước đến nay. Quy mô kinh tế cán mốc 100.000 tỷ đồng, đứng thứ 33/63 cả nước và 9/11 tỉnh, thành phố vùng Đồng bằng sông Hồng. Cơ cấu kinh tế tiếp tục chuyển dịch theo hướng giảm tỷ trọng ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản; tăng tỷ trọng ngành công nghiệp, xây dựng, dịch vụ. Tổng sản phẩm trên địa bàn năm 2023 theo giá so sánh 2010 ước đạt 58.253 tỷ đồng, tăng 10,19% so với năm 2022, là mức tăng cao trong vùng và cả nước. Trong đó: khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản tăng 3,45%, đóng góp 0,66 điểm phần trăm vào mức tăng trưởng chung. Sản lượng một số cây trồng chủ yếu, sản lượng thịt hơi xuất chuồng đạt khá; sản lượng thủy sản tăng khá, bảo đảm nguồn cung lương thực, thực phẩm trên địa bàn. Quy mô kinh tế tỉnh Nam Định theo giá hiện hành ước đạt 103.596 tỷ đồng năm 2023, tăng 13,41% so với năm 2022. GRDP bình quân đầu người đạt 54,9 triệu đồng/người, tăng 12,0%. Nhiều công trình trọng điểm đã hoàn thành, hoặc đang đẩy nhanh tiến độ thi công góp phần nâng cao tính đồng bộ của hạ tầng kỹ thuật, phục vụ thuận lợi cho phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao sức hấp dẫn cho thu hút đầu tư. Công tác xúc tiến, thu hút đầu tư đạt tín hiệu rất tích cực, nhiều nhà đầu tư lớn trong và ngoài nước quan tâm đầu tư tại Nam Định, tạo cơ hội mới, thời cơ mới để phát triển kinh tế - xã hội. Tính đến ngày 20/12/2023, tỉnh cấp giấy chứng nhận đăng ký đầu tư mới và điều chỉnh tăng vốn cho 59 dự án (gồm 39 dự án đầu tư trong nước, 20 dự án FDI) với tổng vốn đăng ký 2.412 tỷ đồng và 332 triệu USD. Đời sống nhân dân ổn định, an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội được đảm bảo. Với điều kiện tự nhiên, kinh tế, văn hóa, xã hội... Nam Định được đánh giá có nhiều tiềm năng, ưu thế và điều kiện để nâng cao chất lượng CB quản lý nhà nước về kinh tế ở địa phương [10].

3.4.2.2. Các chính sách thu hút, đãi ngộ của nhà nước, của tỉnh Nam Định

Chế độ, chính sách là công cụ điều tiết cực kỳ quan trọng trong quản lý xã hội. Chế độ, chính sách tác động mạnh mẽ đến hoạt động của con người.

Chế độ, chính sách có thể mở đường, là động lực thúc đẩy tích cực, tài năng, sáng tạo, nhiệt tình, trách nhiệm của mỗi người nhưng cũng có thể kìm hãm hoạt động, làm thui chột tài năng, sáng tạo của con người. Vì vậy, chế độ, chính sách là yếu tố ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng CB quản lý nhà nước về kinh tế ở Tỉnh. Đổi mới cơ chế, chính sách đãi ngộ, như nhà ở, phương tiện, tiền lương và phụ cấp là một yếu tố quan trọng đảm bảo quyền lợi của người lao động và quyết định chất lượng Cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế.

Để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại tỉnh, Nam Định đã triển khai thực hiện nhiều nghị quyết của trung ương, ban hành các kế hoạch, nghị quyết, cụ thể:

Ngày 29/12/2023, UBND tỉnh Nam Định ban hành Kế hoạch số 165/KH-UBND Thực hiện Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 trên địa bàn tỉnh Nam Định. Theo đó, thực hiện Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/7/2023 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050, Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định ban hành Kế hoạch triển khai Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 trên địa bàn tỉnh. Bên cạnh đó, tỉnh thực hiện nghiêm các đãi ngộ của nhà nước theo quy định. Tuy nhiên, thực tế các chính sách thu hút này cũng chưa thật sự thu hút được nguồn nhân lực có chất lượng cao.

Nhà nước đã ban hành nghị quyết 27-NQ/TW Nghị quyết về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp sẽ có hiệu lực vào 1/7/2024. Theo Nghị quyết, chính sách tiền lương mới sẽ được cải cách theo hướng bãi bỏ mức lương cơ sở và hệ số lương hiện nay, xây dựng chế độ tiền lương mới, theo đó mức lương cơ bản bằng số tiền cụ thể trong bảng lương mới. Đến năm

2025, tiền lương thấp nhất của cán bộ, công chức, viên chức cao hơn mức lương thấp nhất bình quân các vùng của khu vực doanh nghiệp. Đến năm 2030, tiền lương thấp nhất của cán bộ, công chức, viên chức bằng hoặc cao hơn mức lương thấp nhất của vùng cao nhất của khu vực doanh nghiệp. Cán bộ công chức rất phấn khởi với việc lương được nâng lên và mong chờ Nghị quyết có hiệu lực.

3.4.2.3. Các nhân tố liên quan đến ý thức của bản thân cán bộ

Ý thức của bản thân cán bộ đóng vai trò quan trọng trong việc định hình và ảnh hưởng đến chất lượng của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định như sau:

- Ý thức của cán bộ đối với công việc có thể phản ánh qua mức độ cam kết và đam mê của họ. Cán bộ có ý thức cao thường sẽ tự giác và nhiệt tình hơn trong việc thực hiện nhiệm vụ, từ đó nâng cao hiệu suất làm việc và chất lượng công tác.

Tư duy và ý thức chuyên môn: Ý thức của cán bộ về tầm quan trọng của kiến thức chuyên môn và sự phát triển bản thân có thể ảnh hưởng đến khả năng và kỹ năng của họ trong công việc. Cán bộ có ý thức về sự cần thiết của việc cập nhật kiến thức và nâng cao trình độ chuyên môn sẽ có khả năng thích nghi và áp dụng các phương pháp mới, từ đó cải thiện chất lượng công tác.

- Ý thức về trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp là yếu tố quan trọng giúp đảm bảo tính minh bạch, trung thực và công bằng trong công tác quản lý. Cán bộ có ý thức cao về trách nhiệm sẽ hướng đến mục tiêu lợi ích cộng đồng, từ đó tăng cường sự tin cậy và uy tín của tổ chức mà họ đại diện.

Ý thức về tinh thần hợp tác và phục vụ cộng đồng giúp cán bộ thấu hiểu và đáp ứng tốt hơn các nhu cầu và mong muốn của người dân. Cán bộ có ý thức này sẽ tạo ra môi trường làm việc tích cực và sẵn lòng hỗ trợ nhau, từ đó cải thiện hiệu quả công việc và chất lượng dịch vụ công.

Về cơ bản ý thức của bản thân cán bộ đóng vai trò quan trọng trong việc định hình và ảnh hưởng đến chất lượng của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định thông qua mức độ cam kết, tư duy chuyên môn, trách nhiệm đạo đức, và tinh thần phục vụ.

3.5. ĐÁNH GIÁ CHUNG ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ Ở TỈNH NAM ĐỊNH

3.5.1. Kết quả đạt được về đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định

Đánh giá tổng quan về chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định cho thấy đa số họ sở hữu phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống đáp ứng đầy đủ yêu cầu của nhiệm vụ được đặt ra. Trước hết, cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại địa phương này thể hiện bản lĩnh chính trị vững vàng, duy trì sự kiên định đối với đường lối, mục tiêu, nguyên tắc và quan điểm đổi mới của Đảng. Họ tận tâm và cam kết với sứ mệnh của mình, đặt nền móng cho sự phát triển kinh tế bền vững. Thứ hai, cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định thể hiện độ cao của phẩm chất đạo đức và lối sống trong sạch, lành mạnh. Họ cần cù, liêm chính và chí công vô tư, trở thành tấm gương mẫu mực về đạo đức cách mạng, là nguồn động viên quan trọng cho cán bộ, đảng viên, nhân viên và cộng đồng theo đuổi những giá trị tốt đẹp. Thứ ba, cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định thể hiện tác phong và lề lối làm việc đúng đắn, khoa học. Họ thấu hiểu giá trị của sự chính xác và tính khoa học trong quá trình quản lý, từ đó tạo ra môi trường làm việc tích cực và hiệu quả. Trình độ học vấn, năng lực của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định ngày càng cao đáp ứng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ đặt ra của cơ quan, đơn vị. Tinh thần trách nhiệm trong công tác của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định ngày càng tốt hơn. Kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định ở mức độ cao.

Đánh giá về công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định:

Thứ nhất, công tác quy hoạch cán bộ được thực hiện theo đúng hướng dẫn của Trung ương, quy hoạch theo hệ thống và minh bạch. Công tác quy hoạch đã tạo điều kiện thuận lợi cho việc bổ nhiệm, với việc đa số cán bộ được bổ nhiệm đều thuộc quy hoạch và đã thể hiện năng lực, phẩm chất tốt, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ ở các vị trí mới.

Thứ hai, công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế được các cấp, các ngành và lãnh đạo quan tâm. Việc nổi bật trong công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh Nam Định nằm ở việc chú trọng nâng cao chất lượng chuyên môn và lý luận chính trị cho cán bộ. Tỉnh ủy và UBND tỉnh đã chủ động xây dựng các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo nhiệm kỳ, đồng thời liên kết với các cơ sở đào tạo lớn để mở các lớp bồi dưỡng, tạo điều kiện cho cán bộ cập nhật kiến thức. Số lượng cán bộ được đào tạo liên tục tăng, và các lớp bồi dưỡng chuyên sâu được tổ chức bài bản. Việc triển khai Đề án “Tăng cường năng lực đội ngũ cán bộ cải cách hành chính” là bước đột phá, giúp cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế có kỹ năng và kiến thức cần thiết để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Thứ ba, ưu điểm trong công tác bố trí và sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định là việc tuyển chọn được thực hiện thông qua hình thức thi tuyển công chức, đảm bảo tính minh bạch và tuân thủ các quy định hiện hành. Việc phân công cán bộ được thực hiện hợp lý, giúp phát huy năng lực của cán bộ và đảm bảo phần lớn công việc phù hợp với chuyên ngành đào tạo. Số liệu khảo sát cho thấy tỷ lệ cán bộ có chuyên môn phù hợp với vị trí công việc chiếm đa số, cho thấy sự hợp lý trong bố trí nhân lực. Đặc biệt, nhiều cán bộ đã được tham gia đào tạo sau khi tuyển dụng để nâng cao chuyên môn, góp phần cải thiện hiệu quả làm việc.

Thứ tư, công tác đánh giá cán bộ tại tỉnh được thực hiện nghiêm túc với hệ thống tiêu chí rõ ràng, minh bạch và chặt chẽ, giúp đảm bảo sự công bằng

và khách quan. Việc phân loại cán bộ dựa trên kết quả đánh giá hàng năm được coi là yếu tố quan trọng trong việc bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, cũng như khen thưởng và kỷ luật cán bộ. Kết quả khảo sát cho thấy đa số cán bộ (61,23%) đánh giá công tác này là công bằng và khách quan, phản ánh sự tiến bộ trong cách thức đánh giá cán bộ.

Thứ năm, công tác thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ của tỉnh Nam Định về cơ bản đã được thực hiện đầy đủ theo các quy định pháp luật, đảm bảo quyền lợi và chế độ chính đáng cho cán bộ. Điều này tạo điều kiện để cán bộ yên tâm công tác và phát triển nghề nghiệp, góp phần ổn định và nâng cao chất lượng đội ngũ.

3.5.2. Những mặt hạn chế về đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định

Công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định còn có những sự thiếu hụt lớn như:

Công tác quy hoạch cán bộ: Quy trình quy hoạch cán bộ vẫn gặp khó khăn trong việc dự báo nhu cầu và xác định nhân sự dài hạn, gây thiếu linh hoạt trong một số trường hợp và hạn chế khả năng điều chỉnh quy hoạch để đáp ứng yêu cầu thực tế.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng: Vẫn còn khó khăn trong việc cân đối ngân sách cho đào tạo và đảm bảo thời gian hợp lý cho cán bộ tham gia các lớp bồi dưỡng, khiến việc duy trì tính liên tục và hiệu quả của chương trình gặp nhiều thách thức.

Công tác bố trí và sử dụng: Vẫn tồn tại rào cản trong việc đảm bảo nguồn nhân lực chất lượng cao cho một số vị trí chuyên môn đặc thù và việc bố trí cán bộ trẻ hoặc mới tuyển dụng ở các vị trí đòi hỏi nhiều kinh nghiệm có thể ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý trong giai đoạn đầu.

Công tác đánh giá: Tuy nhiên, vẫn tồn tại một số khó khăn, như việc các tiêu chí đánh giá chưa thực sự bao quát hết các kỹ năng mềm và năng lực sáng tạo, dẫn đến việc đánh giá còn mang tính định lượng hơn là định tính.

Ngoài ra, việc triển khai đánh giá đồng bộ trên toàn hệ thống vẫn gặp khó khăn, ảnh hưởng đến tính nhất quán trong kết quả đánh giá giữa các đơn vị.

Công tác đãi ngộ: Vẫn tồn tại một số khó khăn, như việc điều chỉnh chế độ đãi ngộ còn hạn chế, chưa thực sự hấp dẫn đối với những cán bộ có trình độ chuyên môn cao, dẫn đến khó khăn trong việc thu hút và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng.

Từ những thiếu sót trong công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế, có thể thấy rõ các vấn đề còn tồn đọng cần được giải quyết để nâng cao hiệu quả quản lý kinh tế của tỉnh Nam Định. Những hạn chế trong quy hoạch, đào tạo, bố trí, đánh giá, và đãi ngộ không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ hiện tại mà còn làm suy giảm khả năng đáp ứng các yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong tương lai. Để làm rõ hơn những thiếu sót của công tác đảm bảo và làm rõ các bất cập mà chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế của tỉnh đang đối mặt và những vấn đề cần khắc phục để hướng tới một đội ngũ ngày càng chuyên nghiệp và hiệu quả hơn.

**** Vẫn còn một bộ phận cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh Nam Định cần rèn luyện bản lĩnh chính trị, đạo đức lối sống, tác phong và lề lối làm việc không khoa học***

Thứ nhất, về bản lĩnh chính trị, nhận thức chính trị và tư tưởng của một bộ phận cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định thiếu vững chắc, ảnh hưởng tới quá trình tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương, Nghị quyết của Đảng trong lãnh đạo thực hiện phát triển kinh tế - xã hội. Như bảng 3.3 đã đánh giá kết quả về phẩm chất chính trị, đạo đức có 1,69% số người được hỏi đánh giá có niềm tin vào sự lãnh đạo của Đảng ở mức trung bình; 0,64% cho rằng chấp hành chủ trương đường lối, chính sách pháp luật ở mức yếu. Phẩm chất chính trị của đội ngũ cán bộ kinh tế được biểu hiện tính định tính về quan điểm, lập trường giai cấp chưa lượng hóa được mức độ. Trong đó, cá biệt có người sa sút thoái hóa về phẩm chất, tham nhũng, cơ

hội chính trị, vun vén cá nhân, làm giàu bất chính... làm suy giảm và mất lòng tin của nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của các cấp chính quyền (một số cán bộ, công chức cấp xã vi phạm trong quản lý kinh tế và chức vụ - chủ yếu trong lĩnh vực quản lý đất đai và kinh tế, tài chính...). Việc học tập, triển khai thực hiện Nghị quyết còn một số hạn chế, chưa tương xứng với yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Vẫn còn một bộ phận nhỏ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ngại và lười học tập lý luận chính trị tại các trung tâm bồi dưỡng chính trị và trường chính trị tỉnh (biểu hiện tỷ lệ chuyên cần không đảm bảo). Theo Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 4 khóa XII thì đây là một trong những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị.

Bên cạnh đó, một bộ phận ở tỉnh lại không tích cực vươn lên hoàn thiện khả năng của mình về lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ. Còn một bộ phận cán bộ kinh tế ngại học tập và nghiên cứu, thậm chí có một bộ phận nhỏ cán bộ kinh tế học đối phó, chiếu lệ để hợp lý hóa về bằng cấp... Một bộ phận cán bộ về kinh tế ở tỉnh có biểu hiện tự thỏa mãn, bằng lòng, không chịu khó học tập, rèn luyện mình. Trong khi sự vận động, phát triển kinh tế - xã hội, sự nhận thức của quần chúng nhân dân ngày càng được nâng cao đòi hỏi năng lực, trí tuệ của cán bộ kinh tế ngày một nâng lên thì họ lại chững lại, bằng lòng với kiến thức, trình độ của mình. Chỉ riêng về vấn đề học tập lý luận chính trị, Đảng ta đã ban hành Quy định 54-QĐ/TW, ngày 12/5/1999 về “*Chế độ học tập lý luận chính trị trong Đảng*” trở thành quy định bắt buộc đối với cán bộ, đảng viên. Học tập là nghĩa vụ, trách nhiệm và quyền lợi của mọi đảng viên. Đối với đảng viên là cán bộ lãnh đạo, kinh tế nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp thì trách nhiệm học tập càng lớn và phải gương mẫu thực hiện.

Thứ hai, một bộ phận có đạo đức lối sống không tốt, thể hiện sự thiếu ý thức tu dưỡng phẩm chất đạo đức, tư cách của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế. Từ kết quả bảng 3.5 cho thấy vẫn còn 0,64% ý kiến được hỏi cho

rằng đạo đức lối sống cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh Nam Định còn ở mức độ trung bình, yếu. Như vậy, theo kết quả khảo sát có thể thấy được thực trạng về đạo đức và lối sống của cán bộ kinh tế tỉnh Nam Định, vẫn còn một bộ phận cán bộ kinh tế có đạo đức và lối sống chưa tốt. Biểu hiện như: Số ít có biểu hiện của lối sống thực dụng, cơ hội, hạn chế trong tự phê bình và phê bình, còn tình trạng nể nang, né tránh. Một bộ phận cán bộ kinh tế có tư tưởng cục bộ địa phương, bè phái, ê kíp, co cụm liên kết với nhau (lợi ích nhóm), gây chia rẽ làm mất đoàn kết nội bộ. Trong quan hệ thiếu tình đồng chí thương yêu giúp đỡ lẫn nhau, thậm chí nhiều khi trong quan hệ đồng chí còn bị chi phối bởi chức vụ, cấp bậc.

Thứ ba, một bộ phận cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh có tác phong và lề lối làm việc chưa khoa học. Cũng theo kết quả ở bảng 3.3 cho thấy có tới 1,06% số người được hỏi cho rằng tác phong và lề lối làm việc của cán bộ kinh tế ở tỉnh Nam Định ở mức độ trung bình, yếu. Mặc dù đa số cán bộ kinh tế của tỉnh luôn có ý thức, tinh thần ham học hỏi, không có biểu hiện hách dịch, cửa quyền, tuy nhiên tác phong và lề lối làm việc, còn nhiều hạn chế biểu hiện: Làm việc thiếu khoa học, chậm chạp, lề mề; thụ động, máy móc, chủ nghĩa kinh nghiệm, tính sáng tạo trong công việc ít; biểu hiện của bệnh quan liêu; một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý chỉ hướng thượng, chỉ biết quan hệ với cấp trên ít quan tâm đến cấp dưới kể cả cán bộ, nhân viên mình quản lý nên tác động xấu tới môi trường công tác và hiệu quả hoạt động quản lý của cơ quan, đơn vị. Phong cách lãnh đạo độc đoán, hách dịch ở một số cán bộ chủ chốt đã làm cho quan hệ cán bộ - nhân viên trở nên không tốt.

**** Một bộ phận cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh còn cần bổ sung thêm về trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ, năng lực công tác***

Một bộ phận nhỏ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế có trình độ chuyên môn đào tạo không phù hợp với vị trí đang đảm nhận, tỷ lệ người có trình độ chuyên môn trên đại học và tỷ lệ người được tuyển dụng vào ngạch chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp còn thấp.

Một bộ phận nhỏ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định có chuyên môn đào tạo không phù hợp với chức vụ đang đảm nhiệm (không có chứng chỉ chuyên môn về kinh tế). Điều này thể hiện qua số liệu tổng hợp ý kiến nhận xét của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại bảng 3.6. Có khoảng 0,71% tổng số người tham gia khảo sát cho rằng chuyên môn đào tạo của họ không phù hợp (dưới trung bình) với công việc đang đảm nhiệm; 0,9% cho rằng công việc đang đảm nhận không phù hợp với khả năng, sở thích công tác và chuyên môn đào tạo; 1,38% cho rằng công việc mức độ trung bình.

Như vậy, vẫn còn một bộ phận cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định chưa được bố trí sắp xếp phù hợp với chuyên môn được đào tạo cũng như năng lực sở trường công tác của họ, đây cũng là một sự lãng phí trong việc dùng người.

Một bộ phận cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định khả năng sử dụng ngoại ngữ và máy tính còn hạn chế.

Về ngoại ngữ, theo kết quả tổng hợp phiếu khảo sát năm 2023; 22,67% số ý kiến cho rằng họ hạn chế về ngoại ngữ; nếu tính tiêu chí thành thạo (đủ các kỹ năng: nghe, nói, đọc, viết) 1 ngoại ngữ thì chưa nhiều đây là một hạn chế chưa thể khắc phục ngay được của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định. Hiện nay chỉ có một bộ phận rất nhỏ ở các cơ quan kinh tế cấp tỉnh, phòng ngoại vụ tỉnh Nam Định sử dụng thành thạo ngoại ngữ tiếng Anh và Trung Quốc. Do vậy, khi có các vấn đề nảy sinh trong quản lý nhà nước ở cơ sở, địa phương với người nước ngoài thì xử lý rất lúng túng.

Như vậy, có thể khẳng định tỷ lệ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định sử dụng thành thạo 1 ngoại ngữ đủ các kỹ năng là không nhiều. Đa phần biết nhưng sử dụng ở mức độ trung bình (có chứng chỉ ngoại ngữ trình độ A, B, C nhưng ít sử dụng trong công việc).

Về sử dụng máy vi tính, cũng thông qua kết quả tổng hợp phiếu thăm dò cán bộ về công nghệ thông tin 1,69% số ý kiến cho rằng họ còn hạn chế

trong khả năng sử dụng máy vi tính để phục vụ cho công việc, mới chủ yếu sử dụng để tra cứu số liệu, khả năng sử dụng, ứng dụng công nghệ thông tin và hệ thống thông tin phục vụ cho công tác lãnh đạo quản lý vẫn ở mức độ thấp, khoảng trên 8,26% số ý kiến cho rằng sử dụng thành thạo máy vi tính (mức độ tương đối) tuy nhiên với công việc giản đơn như soạn thảo văn bản, chuyển dữ liệu, chưa thể khai thác được nhiều ứng dụng hệ thống thông tin trong quản lý nhà nước.

Như vậy, khả năng sử dụng thành thạo máy vi tính theo tiêu chí của Bộ Thông tin và truyền thông quy định chưa đạt 100%. Đa phần Cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế mới chỉ sử dụng được máy vi tính với các công việc đơn giản.

Trong điều kiện mới, năng lực, lãnh đạo, điều hành, quản lý và tổ chức thực hiện công việc chưa thể đáp ứng được yêu cầu.

Về năng lực, lãnh đạo, điều hành, quản lý ở bảng 3.9 chỉ có gần 1% số người được phỏng vấn nói rằng ở cấp độ thấp, một bộ phận nhỏ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế được điều động, luân chuyển từ cơ quan Chính quyền, đoàn thể lên nắm giữ các chức vụ lãnh đạo kinh tế nên kinh nghiệm công tác yếu, thiếu kỹ năng quản lý kinh tế. Cán bộ trẻ mới được bổ nhiệm nên thiếu kinh nghiệm thực tiễn.

Năng lực tổ chức thực hiện nhiệm vụ, xử lý công việc còn hạn chế. Cụ thể như:

Thứ nhất, hạn chế về năng lực tổ chức thực hiện chính sách phát triển kinh tế - xã hội. Theo Bảng 3.9 cho thấy có 1,98% số người được hỏi cho rằng năng lực này của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh ở mức độ trung bình và yếu, trong đó 0,9% cho rằng ở mức độ yếu. Đó là, sự hiểu biết về hoạt động của các loại hình doanh nghiệp chưa đầy đủ. Một bộ phận cán bộ từ 55-60 tuổi được đào tạo trong cơ chế cũ hạn chế hiểu biết về cơ chế hoạt động của nền kinh tế thị trường, một bộ phận cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế thiếu kiến thức quản lý kinh tế - xã hội trong điều kiện phát triển kinh tế thị

trường hiện đại, thiếu kiến thức về quản lý kinh tế, quản lý hành chính nhà nước, không tập hợp tạo thành phong trào hành động cách mạng ở địa bàn phụ trách. Khả năng phát hiện vấn đề nảy sinh trong hoạt động lãnh đạo, quản lý có mức độ và không mạnh dạn tham mưu đề xuất để các cấp có trách nhiệm chỉ đạo phát triển kinh tế - xã hội của địa phương hoặc lĩnh vực mình quản lý, có rất nhiều vấn đề mới và đầy phức tạp nảy sinh về quản lý nhà nước trong nền kinh tế thị trường đòi hỏi họ phải nắm bắt được.

Thứ hai, hạn chế về năng lực kiểm tra, giám sát thực thi chính sách phát triển kinh tế - xã hội. Theo bảng 3.9 có 2,47% ý kiến được hỏi đánh giá ở mức độ trung bình. Những hạn chế trong quá trình thực hiện chức năng kiểm tra giám sát của cán bộ kinh tế biểu hiện:

+ Tính chủ động chưa cao và chưa thường xuyên: thường là thụ động thực hiện sự chỉ đạo trong việc kiểm tra giám sát thực thi phát triển kinh tế - xã hội, việc tổ chức kiểm tra giám sát chưa được thường xuyên. Thông thường các cuộc kiểm tra thường tổ chức theo chương trình kế hoạch vì vậy nhiều vấn đề yếu kém, khuyết điểm không được phát hiện, chần chừ kịp thời. Nhìn chung các chương trình dự án chỉ được kiểm tra giám sát vài năm một lần hoặc có sự khiếu nại, tố cáo của các tổ chức, cá nhân, sự phản ánh kiến nghị của nhân dân với các cấp chính quyền và các cơ quan chức năng.

+ Phát hiện đề xuất xử lý, giải quyết sau kiểm tra giám sát còn hạn chế. Do nhiều lý do khác nhau, khách quan, chủ quan, trực tiếp, gián tiếp... nhưng chủ yếu vì bệnh thành tích (tư duy nhiệm kỳ), uy tín của cán bộ, sự nể nang (quan hệ)... nên nhiều vụ việc sau khi bị phát hiện những vấn đề sai phạm thường chỉ bị xử lý nội bộ, nhẹ, thuyên chuyển công tác.

Thứ ba, kỹ năng xử lý tình huống trong hoạt động lãnh đạo, quản lý còn hạn chế. Theo kết quả của bảng 3.9 cho thấy có 1% số người được hỏi cho ở mức độ yếu. Có thể nhận thấy, kỹ năng xử lý các tình huống của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở địa phương trong công việc rất thiếu và yếu,

không nhạy bén, linh hoạt, chịu trách nhiệm. Có nhiều tình huống phát sinh trong lãnh đạo, quản lý (các điểm nóng như ô nhiễm môi trường, khiếu kiện đông người, điểm nóng kinh tế, văn hóa, xã hội...) yêu cầu người lãnh đạo quản lý kinh tế các cấp cần xử lý với tư cách là tình huống chính trị - xã hội. Họ cần rèn luyện thêm bản lĩnh, kỹ năng kém, thiếu hiểu biết...thì hậu quả xảy ra là rất lớn.

Thứ tư, kỹ năng ứng xử giao tiếp còn hạn chế. Một số bộ phận cán bộ kinh tế trong quá trình tổ chức thực hiện nhiệm vụ còn lúng túng, nhiều vụ việc, sự kiện, tình huống xảy ra, không xử lý được, đùn đẩy, dựa dẫm; trước những thắc mắc của cán bộ, nhân viên và quần chúng nhân dân không lý giải được dẫn đến tuyên truyền, vận động nhân dân thiếu tính thuyết phục.

Phương pháp tác phong công tác thiếu khoa học, phương pháp quản lý theo tư duy cũ nên không phù hợp với kinh tế thị trường, vẫn còn tình trạng làm việc cầm chừng, họ luôn bằng lòng với những gì mình đang có, dễ làm, khó bỏ. Một bộ phận rất nhỏ cần rèn luyện thêm bản lĩnh và ý chí, lĩnh hội ý kiến của cấp trên một cách cứng nhắc (thiếu sự phản hồi ý kiến), lấy việc nghiêm túc chấp hành làm đầu, lấy mục đích phấn đấu thành tích trong hoạt động công vụ mà chưa tính nhiều đến tính hiệu quả trong quản lý nhà nước. Một bộ phận tác phong quan liêu, thiếu sâu sát, thiếu thực tiễn, nặng về hành chính, mệnh lệnh, tư tưởng bảo thủ, trì trệ, thụ động còn ngự trị, chậm thay đổi, chậm thích nghi với cơ chế quản lý mới, nói nhiều làm ít, nói một đằng làm một nẻo, nói mà không làm, cục bộ.

**** Tinh thần trách nhiệm trong công việc của một bộ phận cán bộ kinh tế ở tỉnh Nam Định chưa cao***

Trách nhiệm của một bộ phận cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở cấp tỉnh có mặt còn thấp, không đảm bảo chất lượng công vụ. Trong khi thực thi công việc, tinh thần trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp được biểu hiện thông qua: Thường xuyên gây phiền hà cho tổ chức, cá nhân khi tiếp nhận và

giải quyết công việc, ý thức trách nhiệm và tận tâm với công vụ không cao, thái độ giao tiếp với người dân, với các chủ thể kinh tế không được nhã nhặn, lịch sự, không thể hiện văn hóa của cơ quan công quyền Nhà nước. Một bộ phận nhỏ cán bộ kinh tế có thái độ dửng dưng, thờ ơ đối với những khó khăn, bức xúc, những yêu cầu đòi hỏi chính đáng của quần chúng nhân dân. Có địa phương thiếu trách nhiệm và chủ quan đối với việc tuyển chọn, đào tạo - bồi dưỡng đội ngũ kế cận trong tương lai, thiếu vắng sự nối tiếp giữa tư duy và hành động ở từng lứa tuổi.

Công tác kiểm điểm và nhận xét, đánh giá cán bộ cuối năm cũng vẫn còn những tồn tại nhất định cần được chú ý cải thiện chất lượng. Nhiều chỉ tiêu đánh giá cán bộ có tính định tính, hoặc được đánh giá sơ sài, định tính. Ở một số cơ quan có tình trạng: cán bộ quản lý không khuyến khích cán bộ nhận xét thẳng thắn, nhất là nhận xét về các khuyết điểm. Tình trạng nhận xét cảm tính, nể nang còn xuất hiện khá phổ biến trong các cơ quan quản lý nhà nước các cấp.

Những hạn chế nêu trên, nếu không nhanh chóng khắc phục thì cán bộ kinh tế ở tỉnh sẽ không đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH gắn với phát triển kinh tế tri thức; gây trở ngại cho cải cách hành chính của quốc gia và địa phương.

**** Kết quả mức độ hoàn thành nhiệm vụ của một bộ phận đội ngũ cán bộ kinh tế ở tỉnh Nam Định ở mức thấp***

Theo đánh giá kết quả từ bảng 3.10 cho thấy vẫn còn những người không hoàn thành nhiệm vụ phần lớn không đủ sức khỏe công tác, một số cán bộ, công chức kinh tế cấp xã sai phạm trong lĩnh vực quản lý tài chính, kinh tế, đất đai...

**** Một bộ phận cán bộ kinh tế ở tỉnh Nam Định sức khỏe chưa đảm bảo công tác***

Đây là một hạn chế về cơ cấu độ tuổi. Một mặt, họ có nhiều kinh

nghiệm công tác, song do tuổi cao lại thuộc nhóm gần nghỉ hưu, phần lớn sức khỏe họ suy giảm mắc một số bệnh liên quan đến nội khoa, tinh thần làm việc cầm chừng, không chịu được cường độ lao động cao và áp lực lớn.

3.5.3. Nguyên nhân của những hạn chế

3.5.3.1. Nguyên nhân khách quan

Thứ nhất, tư duy quản lý cũ

Một nguyên nhân quan trọng dẫn đến hạn chế trong đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định là tư duy quản lý cũ vẫn còn tồn tại trong một bộ phận cán bộ. Điều này biểu hiện qua thái độ bảo thủ, trì trệ và thiếu chủ động trong công tác, dẫn đến chậm thích nghi với những thay đổi của nền kinh tế thị trường. Những cán bộ này thường không bắt kịp với yêu cầu mới về quản lý hiện đại và thiếu năng lực hoạch định chính sách phù hợp với quy luật thị trường. Đây là hệ quả của nhiều yếu tố, bao gồm tình hình kinh tế - xã hội của địa phương.

Thứ hai, ảnh hưởng từ điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội

Nam Định là một tỉnh có nền kinh tế chủ yếu dựa vào nông nghiệp, với địa hình đồng bằng và hệ thống sông ngòi phong phú, tạo điều kiện thuận lợi cho sản xuất nông nghiệp. Tuy nhiên, địa phương cũng phải đối mặt với những thách thức từ thiên tai, như ngập lụt, hạn hán và biến đổi khí hậu. Điều này không chỉ tác động trực tiếp đến sự phát triển kinh tế mà còn ảnh hưởng tới đội ngũ cán bộ quản lý. Các cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cần phải có kiến thức và kỹ năng để ứng phó với những yếu tố tự nhiên bất lợi này. Tuy nhiên, hiện nay, nhiều cán bộ quản lý kinh tế tại địa phương chưa được trang bị đầy đủ năng lực để đối phó với những thách thức này. Họ thiếu khả năng dự báo, quản lý rủi ro và xây dựng các chính sách phù hợp để phát triển kinh tế trong bối cảnh địa phương. Điều này dẫn đến việc quản lý kinh tế ở địa phương chưa thực sự hiệu quả, làm giảm chất lượng công tác của đội ngũ cán bộ.

Bên cạnh đó, khủng hoảng và suy thoái kinh tế ở cấp quốc gia và địa phương cũng làm giảm động lực làm việc của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế. Mức lương thấp, không đáp ứng đủ nhu cầu cuộc sống, khiến nhiều cán bộ không thể tập trung toàn tâm toàn ý cho công việc. Các yếu tố kinh tế - xã hội, đặc biệt là sự hạn chế về ngân sách và các chương trình hỗ trợ cho cán bộ kinh tế, làm giảm cơ hội phát triển bản thân và khiến nhiều cán bộ không đủ sức để tái tạo năng lực lao động. Chính sách tiền lương chưa dựa trên tiêu chí hiệu quả và năng lực thực tế đã khiến tình trạng cán bộ thiếu động lực và hiệu suất công việc không cao.

Thứ ba, chất lượng đào tạo và bồi dưỡng cán bộ chưa sát với thực tiễn

Chương trình đào tạo tại Nam Định còn nhiều bất cập, đặc biệt là trong việc đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế. Chất lượng đào tạo cán bộ chủ yếu dựa trên hệ thống giáo dục quốc gia, nhưng chưa phù hợp với yêu cầu thực tiễn của địa phương. Các chương trình bồi dưỡng hiện nay vẫn nặng về lý thuyết, thiếu các nội dung thực hành và không trang bị đủ kỹ năng cần thiết để cán bộ đối phó với các vấn đề kinh tế cụ thể tại Nam Định.

Ví dụ, nội dung các chương trình đào tạo thường tập trung vào lý thuyết quản lý kinh tế, nhưng chưa đi sâu vào các kỹ năng quản lý cụ thể trong lĩnh vực nông nghiệp, ứng phó với thiên tai, hay phát triển các ngành công nghiệp truyền thống mà Nam Định đang phụ thuộc. Điều này làm cho đội ngũ cán bộ kinh tế trở nên thụ động, thiếu sáng tạo và kém hiệu quả trong công tác. Họ gặp khó khăn trong việc xử lý các tình huống kinh tế phức tạp và chưa có khả năng đề xuất các giải pháp phát triển kinh tế phù hợp với điều kiện cụ thể của địa phương.

Thứ tư, việc chăm sóc sức khỏe cho đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cũng chưa được quan tâm đầy đủ.

Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến sức khỏe và tinh thần làm việc của

cán bộ, đặc biệt là trong bối cảnh khối lượng công việc lớn và môi trường làm việc có nhiều thách thức. Việc đảm bảo sức khỏe tốt cho cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế là điều cần thiết để họ có thể phát huy tối đa năng lực trong công việc, nhưng các chính sách hiện tại về chăm sóc sức khỏe chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu này.

Thứ năm, môi trường pháp lý và chính sách chưa đồng bộ

Một trong những nguyên nhân lớn khác là môi trường pháp lý và các chính sách về cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định còn thiếu đồng bộ và nhất quán. Các chiến lược và chính sách về cán bộ, từ cấp trung ương đến địa phương, chưa được triển khai một cách hiệu quả và thống nhất.

Hiện tại, việc bổ nhiệm và phân công cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở Nam Định còn nhiều bất cập. Nhiều cán bộ được giao các vị trí quản lý không dựa trên tiêu chuẩn chuyên môn phù hợp, dẫn đến tình trạng làm trái ngành, trái nghề. Sự chồng chéo trong trách nhiệm và quyền hạn giữa các vị trí quản lý cũng là một vấn đề lớn. Điều này ảnh hưởng đến hiệu quả công việc, làm giảm chất lượng quản lý kinh tế tại địa phương. Chính sách thu hút nhân tài của tỉnh cũng chưa đủ mạnh mẽ để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về làm việc tại địa phương. Mặc dù tỉnh đã có nhiều nỗ lực trong việc ban hành các nghị quyết và kế hoạch, nhưng việc triển khai các chính sách này vẫn còn hạn chế và chưa thực sự tạo ra động lực cho cán bộ phát huy hết năng lực của mình.

Bên cạnh đó, chính sách lương, phụ cấp và khen thưởng vẫn còn nhiều điểm bất cập. Mức lương của cán bộ quản lý kinh tế chưa thực sự phản ánh được năng lực và đóng góp của họ. Nhiều cán bộ có năng lực nhưng không được khuyến khích, đãi ngộ xứng đáng, dẫn đến tình trạng bất mãn và thiếu động lực cống hiến. Việc không có các cơ chế khuyến khích hợp lý đã khiến nhiều cán bộ không muốn phấn đấu, dẫn đến việc sử dụng nguồn nhân lực

không hiệu quả và làm giảm chất lượng đội ngũ cán bộ.

3.5.3.2. Nguyên nhân chủ quan

Thứ nhất, công tác quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ chưa hợp lý

Việc quy hoạch và sử dụng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định chưa thực sự gắn với thực tiễn và nhu cầu của địa phương. Mặc dù tỉnh đã có kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, nhưng việc này chưa được triển khai hiệu quả. Đào tạo chưa thực sự gắn kết với việc sử dụng cán bộ, dẫn đến lãng phí nguồn nhân lực. Nhiều cán bộ được cử đi học nhưng khi trở về, lại không được bố trí công việc đúng với chuyên môn và kỹ năng được đào tạo. Điều này gây lãng phí và làm giảm chất lượng đội ngũ cán bộ.

Ngoài ra, việc phân công và bố trí công việc không khoa học, nhiều cán bộ phải làm việc trái ngành, không phù hợp với năng lực chuyên môn của họ. Chính quyền các cấp chưa thực sự quan tâm đến việc phát hiện và bồi dưỡng những cán bộ trẻ có năng lực, dẫn đến thiếu hụt nguồn nhân lực kế cận. Điều này ảnh hưởng đến sự phát triển bền vững của đội ngũ cán bộ kinh tế tại địa phương.

Thứ hai, tiêu chí đánh giá chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế chưa rõ ràng

Việc đánh giá chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế do thiếu các tiêu chí cụ thể và rõ ràng. Các quy định về đánh giá năng lực cán bộ chưa đầy đủ, dẫn đến việc đánh giá chủ yếu dựa trên cảm tính hoặc các tiêu chí chung chung. Điều này gây khó khăn trong việc xác định rõ ai là người có năng lực thực sự, ai cần được bổ nhiệm vào các vị trí quan trọng.

Thứ ba, ý thức tự giác phấn đấu nâng cao trình độ, năng lực, rèn luyện phẩm chất, đạo đức ở một bộ phận đội ngũ cán bộ kinh tế ở tỉnh chưa cao.

Biểu hiện như: Vẫn còn một bộ phận tham vọng chức quyền, chọn nơi có nhiều lợi ích, chọn việc dễ, bỏ việc khó; không chịu học tập nâng cao trình độ, thiếu kiến thức quản lý trong nền kinh tế thị trường; tư duy, cách làm cũ tạo sức ỳ, chủ nghĩa kinh nghiệm, giáo điều; nhận thức sai lệch về ý nghĩa, tầm quan trọng của lý luận và học tập lý luận chính trị; lười học tập chủ nghĩa Mác - Lênin tư tưởng Hồ Chí Minh và chủ trương, đường lối, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.... sự thoái hóa biến chất về đạo đức lối sống của một bộ phận đội ngũ cán bộ kinh tế ở tỉnh, dưới sự tác động tiêu cực của cơ chế thị trường hiện nay một bộ phận nhỏ cán bộ, công chức quản lý kinh tế bị sa ngã rơi vào vòng danh lợi - bệnh hám danh lợi đi đến tham nhũng, sách nhiễu và nhiều tiêu cực khác, vun vén cho bản thân và gia đình mình.

Chương 4

GIẢI PHÁP ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ TỈNH NAM ĐỊNH

4.1. QUAN ĐIỂM ĐỊNH HƯỚNG ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ Ở TỈNH NAM ĐỊNH ĐẾN NĂM 2030

Hiện nay, tỉnh Nam Định đang bước vào một giai đoạn phát triển mới với những thay đổi quan trọng, đặt ra nhiều cơ hội và thách thức trong phát triển kinh tế - xã hội. Nam Định hướng tới mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chú trọng phát triển các ngành công nghiệp chế biến, công nghiệp công nghệ cao và các lĩnh vực dịch vụ, du lịch. Cùng với đó, tỉnh đang xây dựng các khu công nghiệp, thu hút đầu tư nước ngoài và khuyến khích đổi mới công nghệ nhằm nâng cao sức cạnh tranh. Trong nông nghiệp, Nam Định chú trọng vào nông nghiệp công nghệ cao và bền vững, góp phần nâng cao chất lượng sản xuất và đời sống người dân. Hơn nữa, trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0, Nam Định đang ứng dụng công nghệ thông tin, thúc đẩy chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, nhằm bắt kịp với xu hướng phát triển toàn cầu.

Trong bối cảnh này, công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế là vấn đề cấp thiết. Cụ thể, tỉnh cần có một đội ngũ cán bộ có năng lực chuyên môn cao, am hiểu về quản lý kinh tế hiện đại, có khả năng thích ứng với công nghệ và đổi mới sáng tạo, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0. Đồng thời, cần chú trọng vào công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, triển khai các chương trình phát triển năng lực, nâng cao đạo đức công vụ và trách nhiệm với cộng đồng nhằm xây dựng một hệ thống quản lý kinh tế hiệu quả, minh bạch và gắn kết chặt chẽ với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Để đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, tỉnh Nam Định cần xây dựng các định hướng cụ thể:

4.1.1. Định hướng quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định

Đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế là nhân tố quan trọng góp phần đem lại ưu thế cạnh tranh cao nhất, đảm bảo sự phát triển kinh tế - xã hội ổn định và vững bền. Bởi lẽ, chủ yếu nhân lực làm tham mưu và thực hiện cơ chế, ban hành chính sách, qui hoạch và phát triển cơ sở hạ tầng. Đảm bảo chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế sẽ góp phần tăng cường sức mạnh tổng hợp của quốc gia và dân tộc, tạo ra nguồn lực nội sinh, có tác động quan trọng đối với sự phát triển nền kinh tế độc lập tự chủ ngày càng cao trong bối cảnh hội nhập kinh tế ngày càng sâu rộng - một định hướng lớn mà Đại hội Đảng lần thứ XIII đã khẳng định: “Công tác cán bộ luôn là khâu then chốt của nhiệm vụ then chốt xây dựng, chỉnh đốn Đảng”. Do vậy, đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước lĩnh vực kinh tế, bảo đảm đầy đủ các tiêu chuẩn được tỉnh hết sức chú trọng triển khai suốt thời gian vừa qua góp phần nâng cao chất lượng trên mọi mặt của cuộc sống xã hội, góp phần đẩy mạnh quá trình phát triển kinh tế - xã hội bền vững tại địa phương.

Để thực hiện chủ trương trên, trong giai đoạn tiếp theo tỉnh Nam Định phải thực hiện tốt các nội dung sau:

Thứ nhất, cấp uỷ các địa phương cần chủ động bảo đảm sự ổn định về nguồn cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế, thực hiện chiến lược cán bộ lãnh đạo, quản lý nhà nước lĩnh vực kinh tế giai đoạn mới.

Để bảo đảm đội ngũ cán bộ quy hoạch có tiêu chuẩn về trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, kinh nghiệm công tác, có khả năng lãnh đạo quản lý và thực hiện nhiệm vụ chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh cần coi trọng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý nhà nước lĩnh vực kinh tế theo ngạch, chức danh lãnh đạo, quản lý. Để thực hiện tốt nhiệm vụ trên, cần phải không ngừng nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ chiến lược của tỉnh, cán bộ quy hoạch các cấp, giữa quy hoạch với bồi

đưỡng và bố trí cán bộ. Bảo đảm sự luân chuyển theo từng giai đoạn, nhiệm kỳ, kết hợp căn cứ vào quần chúng nhằm tuyển chọn những cán bộ lãnh đạo, quản lý kinh tế có năng lực, phẩm chất và trình độ đứng đầu đội ngũ lãnh đạo cấp cao của tỉnh.

Thứ hai, công tác quy hoạch phải dựa trên các tiêu chí rõ ràng, phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh và dự báo nhu cầu nhân lực trong tương lai. Tỉnh cần xây dựng kế hoạch quy hoạch lâu dài, tập trung vào các vị trí chiến lược trong bộ máy quản lý kinh tế, nhằm tạo nguồn nhân lực chất lượng cao có khả năng đáp ứng được các yêu cầu công việc ngày càng phức tạp. Ngoài ra, quy hoạch cán bộ cũng cần được thực hiện một cách linh hoạt, có khả năng thích ứng với các biến động trong bối cảnh kinh tế - xã hội thay đổi.

Thứ ba, cần đổi mới và tăng cường công tác phối kết hợp giữa các cấp, các ngành, các chủ thể trong đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế. Trên cơ sở quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của Chính phủ, của cấp bộ, ngành Trung ương và của địa phương đến năm 2030, trên địa bàn tỉnh Nam Định từng sở, ban, ngành, đoàn thể Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố cần lập quy hoạch, chiến lược phát triển, đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế của địa phương, đơn vị trực thuộc một cách hợp lý; đồng thời quá trình lập quy hoạch cần tham khảo góp ý rộng rãi của các chuyên gia. Trên cơ sở kết quả quy hoạch, đánh giá, xây dựng các chiến lược, kế hoạch, giải pháp, chính sách thích hợp. Thủ trưởng từng ngành, đơn vị, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố cần nhận thức việc đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế là nhiệm vụ trọng tâm của ngành, địa phương mình nhằm tăng cường quản lý nhà nước, phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

4.1.2. Định hướng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định

Cán bộ giữ vai trò quan trọng, là nhân tố quyết định sự thành công hay thất bại của sự nghiệp cách mạng. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt coi

trọng vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ và khẳng định, “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém” [34].

Công tác đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn đóng vai trò then chốt trong việc đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định. Đây là nền tảng giúp cán bộ nâng cao trình độ chuyên môn, cập nhật kiến thức quản lý hiện đại và nắm bắt các xu hướng mới trong kinh tế, như chuyển đổi số, kinh tế số, và các giải pháp phát triển bền vững. Quá trình đào tạo, bồi dưỡng không chỉ giúp đội ngũ cán bộ nắm vững chuyên môn mà còn trang bị các kỹ năng quản lý hiệu quả, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác và tư duy sáng tạo trong việc giải quyết các vấn đề kinh tế - xã hội của tỉnh. Đồng thời, thông qua các khóa học chuyên sâu và định kỳ, đội ngũ cán bộ có thể tự hoàn thiện và thích ứng nhanh với các yêu cầu công việc ngày càng cao, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội bền vững của tỉnh Nam Định.

Để quán triệt tư tưởng trên, trong nhiệm kỳ tiếp theo tỉnh Nam Định cần chú trọng công tác đào tạo và bồi dưỡng là yếu tố cốt lõi giúp nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng quản lý cho đội ngũ cán bộ đồng thời cả bản lĩnh chính trị. Với đường hướng như vậy, tỉnh Nam Định cần làm được các việc như sau:

Thứ nhất, tỉnh Nam Định cần tập trung vào việc thiết kế các chương trình đào tạo chuyên sâu về quản lý kinh tế, kỹ năng ứng dụng công nghệ số và nắm vững các mô hình quản lý hiện đại. Các khóa đào tạo cũng cần tập trung vào các lĩnh vực kinh tế trọng điểm của tỉnh, như công nghiệp, nông nghiệp công nghệ cao và dịch vụ. Đồng thời, cán bộ cần được bồi dưỡng kỹ năng ngoại ngữ và hội nhập quốc tế để có khả năng làm việc trong môi trường hội nhập toàn cầu. Công tác đào tạo, bồi dưỡng nên được thực hiện định kỳ, giúp cán bộ luôn cập nhật và phát triển năng lực, đáp ứng các yêu

cầu công việc trong thời kỳ mới.

Thứ hai, phối hợp chặt chẽ trong đào tạo và đào tạo lại, đa dạng hóa các loại hình đào tạo, bồi dưỡng nhằm đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định.

Để xây dựng một đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế vững mạnh tại tỉnh Nam Định, cần thực hiện công tác đào tạo thường xuyên nhằm nâng cao phẩm chất chính trị, chuyên môn và nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, đáp ứng các tiêu chuẩn chức danh và ngạch công chức. Đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cần được đào tạo và bồi dưỡng không chỉ về chuyên môn, nghiệp vụ quản lý nhà nước mà còn về lý luận chính trị, văn hóa công vụ, đạo đức nghề nghiệp, cũng như lương tâm công vụ. Trước khi bổ nhiệm cán bộ vào các vị trí lãnh đạo chủ chốt trong các cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế, cán bộ, công chức phải được đào tạo bổ sung và bồi dưỡng các kỹ năng điều hành và quản lý.

Để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh, việc đào tạo cần được thực hiện theo hướng chuẩn hóa, phát triển đội ngũ cán bộ có trình độ cao, có năng lực chuyên môn vững chắc và khả năng quản lý, dự báo và quy hoạch tổng thể, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính và phát triển kinh tế - xã hội. Công tác đào tạo phải đặc biệt chú trọng đến cán bộ tham mưu, cán bộ hoạch định chiến lược trong lĩnh vực kinh tế - xã hội và các cán bộ nghiên cứu, học sinh giỏi trong tỉnh.

Để đáp ứng nhu cầu quản lý kinh tế - xã hội tại cơ sở, việc đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại cấp cơ sở cần đảm bảo họ có đầy đủ trình độ lý luận chính trị, chuyên môn và các tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo, có phẩm chất chính trị vững mạnh, trình độ cao và am hiểu sâu sắc về pháp luật, chính sách xã hội.

Ngoài ra, bồi dưỡng tư tưởng chính trị là yếu tố quan trọng giúp xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế có bản lĩnh chính trị kiên

định và đạo đức trong sạch. Trên nền tảng đạo đức giai cấp công nhân, cần phát triển đội ngũ cán bộ có trách nhiệm cao, trung thành với Tổ quốc, liêm chính, gương mẫu và luôn hướng tới phục vụ nhân dân, góp phần phát triển kinh tế địa phương.

Cuối cùng, việc đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế phải tập trung vào phẩm chất chính trị, đạo đức và chuyên môn kỹ thuật cao. Cán bộ cần có năng lực quản lý kinh tế - xã hội, trình độ chuyên nghiệp theo hướng khoa học, hiện đại, tư duy sáng tạo và khả năng xử lý tình huống phát sinh. Đồng thời, cần ứng dụng thành thạo các công cụ quản lý hiện đại và vận dụng thành quả khoa học quản lý để phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

4.1.3. Định hướng về bố trí, sử dụng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định

Đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cần chú ý từ những người có tri thức, kinh nghiệm, các nhà khoa học, người quản lý tài giỏi. Đội ngũ cán bộ kinh tế cần có một qui trình tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng nghiêm ngặt và tuyển dụng công khai tương ứng với mỗi ngành nghề và các đòi hỏi thực tế đối với vị trí công tác. Người được tuyển chọn, tùy thuộc theo ngành và vị trí công tác, có thể từ nhiều nơi, không những từ chính các cán bộ quản lý nhà nước lĩnh vực kinh tế, mà kể cả các cơ quan quản lý nhà nước, các tổ chức xã hội... Do vậy, định hướng bố trí và sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế của địa phương đóng vai trò quan trọng trong công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định. Việc bố trí hợp lý giúp phát huy tối đa năng lực và chuyên môn của cán bộ, đảm bảo mỗi cá nhân được làm việc trong môi trường phù hợp với thế mạnh và kinh nghiệm của mình, từ đó nâng cao hiệu quả công tác quản lý kinh tế tại địa phương. Định hướng sử dụng cán bộ cần linh hoạt, tạo cơ hội cho cán bộ được luân chuyển giữa các vị trí khác nhau,

giúp họ tích lũy kinh nghiệm thực tế và nắm bắt nhiều góc độ trong quản lý kinh tế. Đồng thời, điều này còn góp phần phát hiện, bồi dưỡng các cá nhân có tiềm năng lãnh đạo, giúp tỉnh Nam Định xây dựng đội ngũ cán bộ có năng lực thực tiễn, thích ứng nhanh với yêu cầu phát triển và đóng góp thiết thực vào sự tăng trưởng kinh tế - xã hội của tỉnh. Để xây dựng định hướng bố trí và sử dụng thực tế đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế, tỉnh Nam Định cần làm:

Thứ nhất, bắt đầu bằng việc xác định rõ ràng mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh và những yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ. Định hướng bố trí và sử dụng cán bộ cần gắn chặt với các chiến lược dài hạn của tỉnh, đảm bảo rằng mọi hoạt động và quyết sách trong công tác nhân sự đều hỗ trợ cho mục tiêu chung. Điều này đòi hỏi phải có một tầm nhìn xa, xem xét các thay đổi và xu hướng trong quản lý kinh tế để xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ khả năng đáp ứng các yêu cầu của thời kỳ mới, nhất là trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập kinh tế quốc tế.

Thứ hai, xây dựng định hướng bố trí và sử dụng cần bắt đầu từ việc phân tích và đánh giá toàn diện năng lực của đội ngũ cán bộ hiện tại. Thông qua phân tích thực trạng, tỉnh có thể nắm bắt được trình độ chuyên môn, kỹ năng và kinh nghiệm của từng cán bộ, từ đó xác định chính xác điểm mạnh, điểm yếu của đội ngũ hiện có. Việc đánh giá toàn diện này là nền tảng quan trọng để định hướng bố trí cán bộ một cách hợp lý, giúp tỉnh đưa ra các quyết định đúng đắn trong việc bổ nhiệm, điều động hoặc luân chuyển cán bộ ở các vị trí khác nhau trong hệ thống quản lý nhà nước về kinh tế.

Thứ ba, là xác định tiêu chí cụ thể cho từng vị trí công việc, bảo đảm mỗi cán bộ được sắp xếp vào đúng vị trí theo năng lực và sở trường của mình. Định hướng này cần bao gồm các tiêu chí rõ ràng về trình độ chuyên môn, kỹ năng quản lý, và khả năng đáp ứng với công việc thực tế tại địa phương. Những tiêu chí này giúp tỉnh định hướng tốt hơn trong việc lựa chọn và sắp xếp

cán bộ, đảm bảo rằng các cá nhân được giao nhiệm vụ đúng với khả năng của họ, từ đó phát huy tối đa hiệu quả công việc và năng lực của đội ngũ.

Thứ tư, tỉnh Nam Định cần xây dựng các cơ chế linh hoạt, có khả năng thích ứng với những thay đổi trong thực tế phát triển của địa phương và các yếu tố kinh tế - xã hội khác. Định hướng này sẽ giúp tỉnh không chỉ duy trì chất lượng và hiệu quả của đội ngũ cán bộ mà còn phát hiện sớm những nhu cầu cần thay đổi hoặc cải thiện trong công tác nhân sự, đảm bảo rằng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế luôn sẵn sàng đáp ứng các yêu cầu mới và thích nghi tốt với những thách thức trong giai đoạn phát triển tiếp theo. Ngoài ra, tỉnh Nam Định cần quan tâm đến việc bồi dưỡng và phát triển cán bộ tiềm năng nhằm đảm bảo tính kế thừa trong đội ngũ quản lý kinh tế. Việc phát hiện và bồi dưỡng các cá nhân có năng lực sẽ giúp tỉnh chuẩn bị sẵn sàng cho những thách thức trong tương lai và tạo động lực cho đội ngũ cán bộ trẻ phát triển. Đồng thời, cần tạo điều kiện để cán bộ học hỏi từ thực tiễn, khuyến khích họ tham gia các dự án phát triển kinh tế để tích lũy kinh nghiệm và nâng cao kỹ năng chuyên môn, đảm bảo họ có thể đáp ứng tốt yêu cầu của tỉnh trong giai đoạn phát triển mới.

4.1.4. Định hướng đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định

Định hướng đánh giá cán bộ đóng vai trò then chốt trong công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định. Định hướng này giúp tỉnh xác định các tiêu chí và chuẩn mực cụ thể trong đánh giá cán bộ, từ đó xây dựng một hệ thống đánh giá khách quan và minh bạch. Nhờ có định hướng đánh giá, tỉnh có thể đánh giá chính xác năng lực, kỹ năng và hiệu quả làm việc của từng cán bộ, tạo cơ sở để đưa ra các quyết định bổ nhiệm, điều chuyển, hay bồi dưỡng một cách hợp lý, giúp phát huy tối đa tiềm năng và đóng góp của cán bộ vào sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Bên

cạnh đó, công tác đánh giá cán bộ còn góp phần tạo động lực làm việc cho đội ngũ cán bộ, nâng cao ý thức trách nhiệm và tinh thần cống hiến. Khi các tiêu chí đánh giá được thiết lập rõ ràng và công khai, cán bộ sẽ có mục tiêu cụ thể để phấn đấu, hiểu rõ những yêu cầu và kỳ vọng từ cấp quản lý. Điều này không chỉ thúc đẩy họ hoàn thiện bản thân mà còn giúp họ tự tin và gắn bó lâu dài với công việc, đảm bảo tính ổn định và chuyên nghiệp của đội ngũ quản lý nhà nước về kinh tế.

Đánh giá cán bộ đóng vai trò quan trọng trong việc hoạch định chiến lược phát triển đội ngũ cán bộ về dài hạn. Các kết quả từ công tác đánh giá sẽ là nền tảng để tỉnh xây dựng các chương trình đào tạo và bồi dưỡng phù hợp, đáp ứng các yêu cầu thực tế của công tác quản lý kinh tế trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập kinh tế quốc tế. Nhờ đó, định hướng đánh giá không chỉ giúp cải thiện chất lượng đội ngũ hiện tại mà còn đảm bảo tính bền vững và sự phát triển liên tục của đội ngũ cán bộ, đóng góp vào sự phát triển bền vững của tỉnh Nam Định. Để làm được những điều này, tỉnh Nam Định cần triển khai định hướng: *Thứ nhất*, tỉnh cần xây dựng một bộ tiêu chí đánh giá toàn diện, rõ ràng, bao gồm các yếu tố như năng lực chuyên môn, kỹ năng quản lý, phẩm chất đạo đức và khả năng thích ứng với công nghệ hiện đại. Các tiêu chí này phải phản ánh đúng yêu cầu công việc của từng vị trí và đảm bảo đánh giá khách quan năng lực của cán bộ. Bên cạnh đó, công tác đánh giá nên áp dụng các phương pháp đa chiều, kết hợp ý kiến từ cấp trên, đồng nghiệp, và thậm chí là phản hồi từ cộng đồng để đảm bảo sự công bằng và chính xác trong đánh giá. *Thứ hai*, khung thời gian tổ chức đánh giá định kỳ, chẳng hạn như hàng năm hoặc sáu tháng một lần, đồng thời linh hoạt điều chỉnh khi có thay đổi về mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội và yêu cầu công việc. Việc sử dụng công nghệ thông tin trong đánh giá sẽ giúp nâng cao tính minh bạch và chính xác, cho phép thu thập và lưu trữ kết quả đánh giá dễ dàng, theo dõi được sự phát triển của từng cán bộ qua thời gian. *Thứ ba*, đánh giá cần có cơ chế hai chiều

phản hồi kết quả đánh giá tới từng cán bộ, giúp họ hiểu rõ điểm mạnh và điểm cần cải thiện để tự hoàn thiện và phấn đấu. Kết quả đánh giá này cũng nên được dùng làm căn cứ cho việc đào tạo, bồi dưỡng và quy hoạch thăng tiến, đảm bảo những cán bộ có năng lực và phẩm chất nổi bật sẽ được tạo cơ hội phát triển và đóng góp hiệu quả cho công tác quản lý nhà nước về kinh tế. Những định hướng này không chỉ giúp nâng cao chất lượng đội ngũ hiện tại mà còn thúc đẩy sự phát triển bền vững của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định, đáp ứng tốt các yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong giai đoạn mới.

4.1.5. Định hướng chính sách đãi ngộ đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định

Trong bối cảnh hiện nay, định hướng chính sách đãi ngộ đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế đóng vai trò vô cùng quan trọng đối với tỉnh Nam Định. Một chính sách đãi ngộ hợp lý, công bằng không chỉ giúp tỉnh thu hút và giữ chân được những cán bộ có trình độ chuyên môn và phẩm chất đạo đức cao, mà còn tạo động lực để đội ngũ cán bộ phấn đấu, cống hiến lâu dài. Đồng thời, các chính sách đãi ngộ phù hợp với năng lực và thành tích còn thúc đẩy tinh thần làm việc tích cực, giúp nâng cao hiệu quả quản lý, từ đó đóng góp tích cực vào sự phát triển bền vững của tỉnh. Việc định hướng đúng trong chính sách đãi ngộ sẽ giúp xây dựng một đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế có tâm huyết, sẵn sàng đáp ứng các yêu cầu và thách thức của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong bối cảnh hội nhập kinh tế sâu rộng.

Để làm được điều đó, tỉnh Nam Định cần tập trung vào việc xây dựng một hệ thống đãi ngộ toàn diện và công bằng. *Đầu tiên*, tỉnh nên thiết lập các tiêu chí đãi ngộ rõ ràng, dựa trên trình độ chuyên môn, hiệu quả công tác và những đóng góp thực tế của từng cán bộ. Bên cạnh mức lương, các chính sách thưởng định kỳ cho thành tích xuất sắc và hỗ trợ phúc lợi như bảo hiểm, y tế, đào tạo và cơ hội thăng tiến cũng rất quan trọng để tạo động lực làm việc lâu

dài. *Ngoài ra*, tỉnh cần triển khai các chương trình bồi dưỡng và nâng cao năng lực chuyên môn, giúp cán bộ phát triển không ngừng trong môi trường công tác. Chính sách đãi ngộ cần đảm bảo tính minh bạch và cập nhật thường xuyên để phản ánh đúng yêu cầu và điều kiện kinh tế - xã hội hiện tại, từ đó xây dựng một đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế có năng lực, gắn bó và sẵn sàng đóng góp cho sự phát triển bền vững của tỉnh.

4.1.6. Đồng bộ và đổi mới trong phát triển đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định

Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng đã nhấn mạnh quan điểm chỉ đạo: “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược và người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” [28, T.II tr.230]. Cán bộ và công tác cán bộ không những là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng, mà còn là khâu then chốt trong toàn bộ hoạt động của Đảng ta; điều này đã được Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng nhiều lần nhấn mạnh, coi công tác cán bộ là “then chốt” của nhiệm vụ “then chốt”.

Xây dựng phát triển yếu tố nhân lực, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước về kinh tế chủ yếu là đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước lĩnh vực kinh tế tại tỉnh Nam Định. Đây cũng là một vấn đề hết sức cấp thiết và có ý nghĩa quan trọng của tỉnh, không phải chỉ một giai đoạn ngắn mà thực hiện được. Trong giai đoạn tiếp theo, tỉnh Nam Định cần thực hiện đồng bộ các giải pháp chủ yếu nhằm thực hiện mục tiêu trên:

Một là, các cấp ủy Đảng, lãnh đạo, thủ trưởng cơ quan, tổ chức cần thực hiện hiệu quả công tác chỉ đạo, quản lý, thanh tra, kiểm soát cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế.

Cấp ủy, chính quyền các địa phương cần tập trung chỉ đạo tổ chức triển khai thực hiện có hiệu quả Kế hoạch số 83/KH của Ủy ban nhân dân để triển khai thực hiện hiệu quả Đề án “Tăng cường năng lực đội ngũ cán bộ, công chức thực hiện công tác cải cách hành chính (CCHC) giai đoạn 2022-

2030” trên địa bàn tỉnh. Tiếp tục tham mưu thể chế hóa kịp thời đường lối, chủ trương của Đảng và Nhà nước bằng các chế độ chính sách đặc thù của tỉnh để thu hút tài năng và đẩy mạnh quản lý nhà nước, tăng cường chất lượng công tác bồi dưỡng đội ngũ cán bộ. Đổi mới nâng cao ý thức trách nhiệm vai trò, vị trí đặc biệt cần thiết của và nâng cao hiệu quả công tác qui hoạch, xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế là nhiệm vụ của cả hệ thống, của từng cơ quan Đảng, của Nhà nước... Từ đó, sớm giải quyết những tồn tại, hạn chế đối với đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước lĩnh vực kinh tế bao gồm: Trình độ nghiệp vụ, khả năng quản lý điều hành, kiến thức khoa học lý luận, tính trách nhiệm công việc...

Đối với đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế đẩy mạnh hoạt động quản lý, chỉ đạo và kiểm tra. Nhất là công tác quản lý, giám sát của bí thư các chi bộ, quản lý đội ngũ công chức và đảng viên tại các cơ quan kinh tế.

Hai là, đẩy mạnh, nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo - bồi dưỡng tuyển dụng, đào tạo, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ.

Khâu đầu tiên trong quy trình quản lý công chức là Tuyển dụng công chức, có tính chất then chốt đối với việc vận hành của cơ quan, đơn vị quản lý nhà nước lĩnh vực kinh tế ở địa phương. Việc tuyển dụng đúng đội ngũ công chức tốt trong sự phát triển của hệ thống công quyền sẽ có tác dụng cao hơn nữa bởi vì công chức chính là yếu tố ảnh hưởng đối với việc phát triển của một hệ thống công quyền. Việc tuyển dụng công chức quản lý nhà nước lĩnh vực kinh tế phải đảm bảo thực hiện căn cứ trên chức năng, quyền hạn, vị trí việc làm và số lượng công chức, phải tiến hành tuyển dụng theo tinh thần công bằng, dân chủ, minh bạch theo đúng quy định. Hình thức thi, nội dung thi tuyển công chức quản lý nhà nước lĩnh vực kinh tế phải gắn với ngành, nghề nghiệp, bảo đảm tuyển chọn đúng những người có tiêu chuẩn, trình độ và khả năng thoả mãn yêu cầu tuyển dụng.

Như vậy, trong thời điểm hiện tại cũng như những giai đoạn tiếp theo việc tuyển dụng công chức phải thật sự xuất phát từ thực tiễn việc làm, nhằm mục đích tuyển người thay vì người là sắp xếp, bố trí việc. Để thực hiện tốt việc này phải phối hợp đồng bộ chặt chẽ với các biện pháp hành chính như các cơ quan quản lý nhà nước phải xác định rõ được cơ cấu vị trí việc làm và mã ngạch công chức của cơ quan, tổ chức đơn vị, qua đó mới có căn cứ đảm bảo tuyển dụng đúng người, đúng nghề, đúng ngạch, có biên chế phù hợp.

Công tác tuyển dụng, bổ nhiệm cần luôn đề ở tình trạng "động", có độ linh hoạt tương đối giữa cán bộ khu vực nhà nước với nhân lực khu vực tư. Do đó, để có căn cứ tuyển dụng và bổ nhiệm cán bộ kinh tế "đúng người" thoả mãn ngay yêu cầu của vị trí việc làm phải xác định vị trí việc làm với bảng mô tả công việc của mỗi vị trí tương ứng với từng công việc một cách rõ ràng, cụ thể, bao gồm chức trách, nhiệm vụ, mô tả hành vi, cách ứng xử cụ thể đối với mỗi vị trí. Cần có quy định cho phép các cơ quan, đơn vị tổ chức kinh tế được ký kết hợp đồng lao động có thời gian làm việc cụ thể cho từng vị trí việc làm nhằm tuyển dụng đủ công chức đáp ứng ngay đòi hỏi của chế độ công vụ, cũng là căn cứ, tiền đề để từng bước cải cách nền công vụ, công chức theo hướng năng động, sáng tạo. Cơ chế hợp đồng lao động có thời gian cố định sẽ mở thêm tính linh động cao trong chuyển đổi công việc, mặt khác cũng bắt buộc nhiều công chức đang làm việc cần phải chăm chỉ hơn nữa. Qua đó thúc đẩy mối liên kết, dịch chuyển lao động từ khu vực tư nhân sang khu vực nhà nước hiệu quả hơn nữa.

Các quá trình đánh giá cần đổi mới cách tiếp cận trên cơ sở thay đổi nhận thức, tư duy, để đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế, tiếp thu các cách tiếp cận quản lý, quản trị tiên tiến đang sử dụng trong quản trị tại khu vực tư để nâng cao hiệu quả công tác đánh giá, luân chuyển cán bộ kinh tế. Với mục tiêu phát triển bản thân và tổ chức, cách tiếp cận quản trị

cũng là nhằm đánh giá. Kết quả đánh giá góp phần cung ứng dữ liệu phục vụ việc xây dựng chính sách, chiến lược đảm bảo và cải thiện chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế, là đầu vào cơ bản cho công tác quản trị cán bộ, giúp bố trí, sử dụng công chức đúng việc, đúng người, phù hợp khả năng chuyên môn, giúp đào tạo, đề bạt, xử lý nghỉ việc, bổ nhiệm theo kế hoạch, chiến lược và giúp đãi ngộ, khen thưởng công chức phù hợp. Các loại vị trí việc làm này khác nhau cần sử dụng đồng thời các cách đánh giá khác nhau. Một số vị trí việc làm đặc thù có thể sử dụng đồng thời cả đánh giá trong nội tại và đánh giá ở bên ngoài. Ngoài ra, việc tuyển chọn mới cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế phải kết hợp với việc sắp xếp lại tổ chức bộ máy và tinh giảm đội ngũ công chức theo hướng đổi mới về chất, loại bỏ dần đội ngũ công chức không đáp ứng tốt yêu cầu thực hiện nhiệm vụ trong hệ thống cơ quan hành chính nhà nước. Có như thế mới tạo được nền hành chính "mở", tức là có tiếp nhận trở lại nếu đáp ứng đủ yêu cầu của vị trí việc làm và vị trí việc làm còn thiếu, có khả năng chuyển đổi nghề nghiệp (xin nghỉ việc, thay đổi vị trí công tác khác...) nếu không tiếp tục đáp ứng đủ yêu cầu nhiệm vụ.

Ba là, đối với doanh nghiệp nhà nước cần đổi mới tăng cường chất lượng công tác đào tạo - bồi dưỡng, trọng dụng, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

Phải hết sức chú trọng phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý kinh tế, đội ngũ chuyên viên, quản lý nhà nước lĩnh vực kinh tế xuất sắc trong giai đoạn tới. Đào tạo cán bộ phải phù hợp với thực tiễn và yêu cầu phát triển của từng lĩnh vực, loại hình kinh tế. Để đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế theo nhu cầu xã hội cần gắn kết giữa người sử dụng nhân lực, đơn vị đào tạo và Nhà nước. Thực hiện tốt kế hoạch, đề án đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước ngành kinh tế chất lượng cao cho các ngành nghề, lĩnh vực trọng điểm, mũi nhọn của Tỉnh. Chú trọng đào tạo đội ngũ cán bộ chất lượng cao phục vụ phát triển kinh tế tri thức, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng hiền tài.

Mặt khác, cần hoàn thiện chính sách bồi dưỡng đội ngũ cán bộ kinh tế tại Tỉnh theo hướng chuẩn hóa, hiện đại và hội nhập sâu rộng; đổi mới công tác quản lý giáo dục, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý là nhiệm vụ then chốt. Trong khối nhà nước, cần chú trọng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Lấy nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo làm trục xoay chủ yếu, đi đôi với phát triển qui mô phù hợp. Quan tâm giáo dục phẩm chất, nhân cách, nếp nghĩ, lối tư duy, kỹ năng giao tiếp, khả năng giải quyết tình huống đối với đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế. Đổi mới chế độ tiền lương và tạo môi trường giáo dục thân thiện.

Bốn là, cần đổi mới và nâng cao chất lượng công tác quản lý, kiểm tra, giám sát đội ngũ cán bộ kinh tế tại tỉnh. Các cấp uỷ đảng, người đứng đầu cấp uỷ cần nâng cao trách nhiệm của từng cấp uỷ đảng đối với công tác quản lý, kiểm tra, giám sát, kỷ luật của đảng. Ban hành mới các quy chế, như: Quy chế luân chuyển, điều động đối với cán bộ sa sút cả phẩm chất và đạo đức, tác phong làm việc trì trệ, giảm uy tín; Quy chế đề cao trách nhiệm của cấp uỷ, người đứng đầu đơn trong công tác quản lý, kiểm tra, giám sát đối với công tác tổ chức và cán bộ; việc rèn luyện phẩm chất, đạo đức, lối sống của cán bộ quản lý nhà nước lĩnh vực kinh tế, không cho phép người thân trong nhà lạm dụng chức vụ, quyền hạn nhằm tư lợi; Quy chế thực hiện kỷ luật, phòng ngừa, chống tham ô, lãng phí; đối với lĩnh vực quản lý kinh tế và công tác quản lý sử dụng đất đai, ngân sách, vốn ODA trong quản lý quy hoạch và xây dựng cơ bản, quản lý sử dụng đất đai, khai thác tài nguyên, môi trường.

Nhằm kiểm soát hiệu quả việc tổ chức và thực hiện nhiệm vụ, phải tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát người đứng đầu cấp uỷ, cơ quan đảng, đơn vị sự nghiệp của Đảng đối với việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao. Đổi mới, đẩy mạnh kết hợp thực hiện công tác quản lý, kiểm tra, giám sát của Nhà nước với công tác điều tra, kiểm toán, kiểm sát và công tác giám sát của Hội đồng nhân dân cùng cấp, Mặt trận Tổ quốc, các

đoàn thể nhân dân. Thông qua công tác kiểm tra, giám sát nhằm khắc phục những hạn chế, thiếu sót của công tác quản lý nhằm phát hiện, ngăn ngừa, uốn nắn khắc phục các khuyết điểm, xử phạt nghiêm minh sai phạm trong thi hành pháp luật.

Nhiệm vụ rất quan trọng là đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định. Do đó, nhân tố then chốt quyết định đến thành công trong việc thực hiện thắng lợi nhiệm vụ mà Nghị quyết tỉnh Đảng bộ lần thứ XX nhiệm kỳ 2020 - 2025 đã đặt ra là việc thực hiện đồng bộ và thống nhất các yêu cầu nhận thức đối với cả hệ thống chính trị từ tỉnh xuống xã.

4.2. GIẢI PHÁP ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ KINH TẾ TỈNH NAM ĐỊNH

4.2.1. Đổi mới, hoàn thiện công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định

Đây là biện pháp căn bản dài hạn có ý nghĩa quyết định nhưng cũng có tính chất then chốt ảnh hưởng việc đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định. Bởi lẽ có một kế hoạch tốt, tất cả công việc của từng bước, các giai đoạn thuộc công tác cán bộ nói chung, cán bộ quản lý về kinh tế nói riêng đều hoàn thành. “Nếu kế hoạch tốt (khoa học, khách quan...) nó sẽ tạo ra xung lực kích thích chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý về kinh tế và trái lại sẽ tạo ra trở ngại đối với công tác cán bộ. Một giải pháp quan trọng bảo đảm cho công tác cán bộ bước vào nền nếp, chặt chẽ, bài bản và có kế hoạch, có tầm nhìn xa đáp ứng được nhiệm vụ cấp bách và dài hạn về phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh là xây dựng, hoàn chỉnh qui hoạch, tuyển chọn và đào tạo đội ngũ cán bộ kinh tế.” Nhằm bảo đảm tính thường xuyên, ổn định, không bị đứt đoạn, định hướng đội ngũ cán bộ kinh tế được tiến hành. Trong giai đoạn tiếp theo tỉnh Nam Định tập trung làm tốt một số giải pháp như:

- *Một là*, đổi mới, hoàn thiện công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định theo hướng cải thiện chất lượng công

tác quy hoạch cán bộ phù hợp với năng lực chuyên môn và nhu cầu của từng vị trí công tác, tránh tình trạng làm việc trái ngành để bảo đảm sự chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài.

Hoàn thiện quy trình chiến lược cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế phục vụ công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ kinh tế thông qua các bước: rà soát, lựa chọn cán bộ vào nguồn; đào tạo, bồi dưỡng và giao việc thử thách; đề bạt, bổ nhiệm cán bộ. Trong đó việc xác định cán bộ nguồn được coi là khâu hết sức trọng yếu, một mặt bám sát thực tiễn và dựa trên quá trình công tác, mức độ tín nhiệm của tập thể cấp uỷ lựa chọn cán bộ lọt vào nguồn quy hoạch theo các thời kỳ và cán bộ trong quy hoạch đã được thực tế kiểm chứng, lấy ý kiến khảo sát đánh giá trong từng quần chúng nhân dân cũng như trong tập thể cấp uỷ, đơn vị một cách khách quan, công tâm; mặt khác, căn cứ theo chức trách để giao việc, thông qua sát hạch được tập thể tín nhiệm thì bổ nhiệm. Định kỳ rà soát, bổ sung quy hoạch; hàng năm, dự kiến danh sách cán bộ cần tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng theo chuẩn và trong việc tuyển chọn cán bộ bầu cử, bổ nhiệm hay thi tuyển cần giới thiệu ít nhất 2 ứng cử viên cho một chức danh hay bầu cử có số dư. Có lẽ, muốn lựa chọn được cán bộ có khả năng, phẩm chất cao nhất trong đội ngũ kinh tế thì cần bảo đảm tiêu chí và lựa chọn.

Việc đổi mới, hoàn chỉnh công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ kinh tế cũng sẽ giúp cho việc đào tạo và đào tạo bổ sung, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ kinh tế tốt hơn nữa. Để thực hiện hiệu quả công tác quy hoạch của cơ quan đơn vị, chính quyền các cấp, các địa phương phải thực hiện rà soát tổng thể đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế của địa phương; đồng thời phải có kế hoạch đào tạo hợp lý giữa chuyên ngành và chương trình đào tạo theo các chức danh. Thực hiện công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ cấp tỉnh; gắn công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý với quy hoạch cán bộ chuyên viên, cán bộ nghiên cứu khoa học kỹ thuật, đội ngũ chuyên viên cấp tỉnh và đổi mới công tác đưa cán bộ vào nguồn quy hoạch cho chức danh lãnh đạo, quản lý nhất là cán bộ nữ. Mở rộng việc thí điểm đổi

mới cách thức tuyển dụng cán bộ vào các chức danh quản lý cấp xã tại tỉnh, thành uỷ. Thường xuyên tạo nguồn cán bộ, quy hoạch cán bộ phải bảo đảm tính chất khoa học, nhằm đảm bảo nguồn cán bộ có quy mô rộng lớn, không bó hẹp trong cơ quan, đơn vị; coi trọng cán bộ, đảng viên đã qua tôi luyện thử thách tại địa phương, phục vụ nhu cầu ngắn hạn và lâu dài của công tác cán bộ; dựa trên cương lĩnh, đường lối, các Chỉ thị, Nghị quyết của Trung ương và dựa trên thực tiễn đội ngũ cán bộ cũng như xu thế phát triển của đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế để xây dựng quy hoạch và thực hiện việc đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, luân chuyển theo quy hoạch; loại bỏ tiêu cực đối với công tác quy hoạch. Mặt khác, các cơ quan kinh tế phải rà soát lại bộ máy trong từng đơn vị, phòng ban chức năng theo hướng tinh gọn, gọn nhẹ... sắp xếp cơ cấu lại đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế.

- Hai là, đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế trên cơ sở tiêu chuẩn chức danh và chức năng nhiệm vụ để tuyển dụng bố trí đúng người, đúng việc.

Để lựa chọn đúng người, bố trí đúng chỗ, cần kiện toàn chế độ bầu cử và đổi mới phương thức giới thiệu, xin ý kiến đánh giá, đề bạt cán bộ. Mở rộng thẩm quyền tiên cử, bổ nhiệm và giới thiệu đa dạng phương án cán bộ ra ứng cử. Xây dựng và thực hiện nghiêm chế độ sa thải, cách chức, buộc thôi việc, miễn nhiệm cán bộ thiếu phẩm chất và năng lực, không làm tròn trách nhiệm. Cần đảm bảo các yêu cầu sau khi xây dựng qui trình, tiêu chuẩn, thủ tục tuyển dụng, bố trí sử dụng đội ngũ cán bộ kinh tế:

Cần đảm bảo 3 độ tuổi đối với cán bộ lãnh đạo các đơn vị; tuyển dụng cử nhân tốt nghiệp loại xuất sắc tại các trường đại học có năng lực bố trí đến địa phương (những vùng khó khăn, có điều kiện) để đào tạo thông qua thi đua lao động, học tập, qua đó tạo nguồn qui hoạch cán bộ lâu dài.

Đối với các đơn vị, cần thông báo rõ chỉ tiêu tuyển dụng của từng đơn vị quản lý nhà nước về lao động, miêu tả rõ ràng vị trí việc làm cùng các yêu cầu có liên quan. Các cơ quan thông tin đại chúng (báo chí, Đài phát thanh, truyền hình địa phương, các cổng thông tin điện tử của các cơ quan quản lý

nhà nước...) cần công bố điều kiện, tiêu chí và tổ chức thi tuyển. Cần chú ý đặc cách cho những người đã học tốt nghiệp từ loại giỏi trở lên, bên cạnh hình thức tổ chức thi tuyển có tính chất cộng điểm với những trường hợp đặc cách theo chế độ. Hình thức xét tuyển chọn cần được đổi mới. Nhất là với những trường hợp đặc biệt xuất sắc. Đặc biệt, nhằm đảm bảo tính chất minh bạch, bình đẳng đối với tất cả mọi người, cần xây dựng một quy chế thi tuyển để đảm bảo chọn đúng được người thích hợp với yêu cầu tuyển dụng.

Đối với từng ứng viên, cần thông báo cụ thể kế hoạch tuyển dụng của từng cơ quan kinh tế, nêu rõ ràng vị trí công việc cùng các yêu cầu có liên quan. Các phương tiện thông tin đại chúng (Báo chí, Đài phát thanh, truyền hình tỉnh, trang công thông tin điện tử của từng cơ quan quản lý nhà nước...) cần công khai yêu cầu, tiêu chí cùng lịch thi tuyển. Cần chú ý thi tuyển cho những người được giáo dục chính quy từ loại tốt bên cạnh hình thức tổ chức thi tuyển có tính chất cộng điểm với từng trường hợp cụ thể theo quy định. Hình thức xét tuyển chọn cũng nên được cân nhắc. Nhất là với những trường hợp cá nhân ưu tú. Đặc biệt, nhằm đảm bảo tính chất dân chủ, bình đẳng đối với toàn bộ mọi người, cần có một cơ chế thi tuyển để đảm bảo chọn được đúng người thích hợp với yêu cầu công việc.

Việc tổ chức thi tuyển cần tìm kiếm các ứng viên phù hợp với nguồn lực ứng viên "mở" trong cộng đồng cùng tham dự; cần thực hiện tổ chức thi tuyển nghiêm túc, đảm bảo nguyên tắc công bằng và khách quan, khoa học, chuyên nghiệp hóa. Có thể nghiên cứu, tham khảo học hỏi mô hình của một số địa phương cả nước và các quốc gia trong vùng đã từng thực hiện, theo đó có thể chia quy trình tuyển dụng thành 2 giai đoạn:

+ Giai đoạn 1: tỉnh Nam Định tổ chức 1 cuộc thi tuyển cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế trên địa bàn tỉnh và kết quả được công bố cho các ứng viên tham dự. Tuy nhiên, giai đoạn này mới chủ yếu đánh giá phẩm chất, khả năng nghiệp vụ, chuyên môn của từng ứng viên và lựa chọn được một vài người ban đầu đáp ứng được yêu cầu tối thiểu để tham gia hoạt động công vụ

chứ chưa thể gọi là tuyển dụng chính thức. Số lượng cán bộ mà cơ quan kinh tế cấp tỉnh cần tuyển dụng là số lượng trúng tuyển.

+ Giai đoạn 2: Là giai đoạn khi chính quyền địa phương, sở ban ngành, cơ quan đơn vị có nhu cầu tuyển dụng. Để thi tuyển tiếp tục tại giai đoạn 1, các ứng viên đã trúng tuyển tại giai đoạn 1 cần sử dụng hình thức thi viết hay bài tiểu luận có những kiến thức đúng với yêu cầu của ngành nghề, công việc, cơ quan, tổ chức, địa phương sẽ sử dụng. Người lao động sau khi được tuyển dụng cần được bổ sung kiến thức quản lý nhà nước và kinh nghiệm công việc được rèn luyện và thử thách. Trong quá trình công tác nếu không làm tròn nghĩa vụ thì bị đuổi rời khỏi công vụ.

Hình thức thi tuyển theo vị trí, chức danh của cơ chế công vụ theo hệ thống "việc làm" từng giai đoạn được áp dụng. Khi có vị trí hoặc nhiệm vụ chuyên môn rồi mới tổ chức thi tuyển ở vị trí đó. Xây dựng, thực hiện cơ chế quy hoạch nhân sự theo cơ chế người đứng đầu đơn cử, lựa chọn người dự kiến kế nhiệm mình, người đứng đầu đơn tuyển chọn, giới thiệu tổ chức bầu cử, bổ nhiệm cấp phó. Để kịp thời chấn chỉnh và xử lý nghiêm khắc các hành vi sai phạm, đảm bảo tuân thủ theo các quy định của Nhà nước đối với việc tuyển dụng nhân lực cho các cơ quan quản lý nhà nước cần thực hiện các hoạt động thanh tra, kiểm tra theo chương trình, kế hoạch.

- *Ba là*, tiếp tục đẩy mạnh thực hiện luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý kinh tế các cấp ở tỉnh, đưa công tác này trở thành nền nếp thường xuyên trong công tác cán bộ kinh tế.

Để đào tạo cán bộ chủ chốt cần thực hiện bố trí một vài chức vụ lãnh đạo, quản lý không là cán bộ địa phương tại cấp sở, cấp ngành và từng bước triển khai thực hiện tại cấp xã, phường, thị trấn. Về điều kiện, tiêu chí, đối tượng luân chuyển trình tự luân chuyển cần xác định rõ. Thực hiện chủ trương phân công cán bộ thuộc quy hoạch cấp chiến lược giữ vị trí lãnh đạo cốt cán tại các địa phương, khu vực trọng yếu, nơi có đủ điều kiện được học tập, bồi dưỡng, rèn luyện năng lực lãnh đạo, quản lý. Bên cạnh đó, thực hiện công tác

luân chuyển và điều động cán bộ quản lý tài chính cần phân công, bố trí cán bộ tương xứng với khả năng, trình độ chuyên môn của cán bộ, công chức.

Với quan điểm "trọng tài như cây gõ", chú trọng tài năng nhưng không coi nhẹ vấn đề đạo đức, lối sống, tác phong. Cần rà soát lại và phân chia cán bộ kinh tế theo tiêu chuẩn năng lực và đạo đức, nhân cách để bố trí cán bộ theo tiêu chí đảm bảo những chức vụ trọng yếu luôn thuộc về những cán bộ có tài và đức thật sự; phải có người dìu dắt, giúp đỡ khi bước đầu với cán bộ quản lý, nhân viên mới vào ngành. Việc phân công phù hợp sẽ tạo điều kiện giúp họ lao động có năng suất cao, hiệu quả lao động sẽ ngày càng tăng dần, phát huy hết tiềm năng, sự sáng tạo của từng người.

4.2.2. Tăng cường đào tạo chuyên môn và lý luận chính trị để đổi mới tư duy về phát triển, đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định

Đối với việc phát triển và đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế ở tỉnh thì cấp uỷ đảng, chính quyền cơ sở có vai trò hết sức quan trọng. Cần xác định việc xây dựng và đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế là nhiệm vụ trọng tâm của Đảng và chính quyền từng cấp; vai trò của tổ chức đảng tại từng cấp, là nơi tổ chức thực hiện nghị quyết của cấp trên và thực hiện nghị quyết, chỉ thị của cấp trên và đóng vai trò quan trọng trong lãnh đạo nhiệm vụ chính trị của Đảng trên toàn bộ các lĩnh vực chính trị, tư tưởng và tổ chức. Cần thực hiện ngay các công việc sau nhằm thực hiện giải pháp trên:

- *Một là*, tập trung tổ chức các khóa đào tạo sát với thực tế quản lý kinh tế tại địa phương, đặc biệt trong các lĩnh vực liên quan đến nông nghiệp, ứng phó thiên tai và phát triển kinh tế thị trường. Mục tiêu là thay đổi quan niệm và tư duy cũ đồng thời coi việc đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế là nguồn lực quan trọng hàng đầu trong xây dựng một xã hội công vụ liêm chính, chuyên nghiệp và phục vụ nhân dân.

Phát triển kinh tế - xã hội đòi hỏi sự kết hợp của nhiều nguồn lực khác nhau, bao gồm: tài chính, xã hội và nguồn nhân lực. Trong đó, đội ngũ cán bộ

kinh tế đóng vai trò dẫn dắt, chi phối các nguồn lực này và ảnh hưởng trực tiếp đến sự thành công phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Vì vậy, không thể xem nhẹ vai trò của đội ngũ cán bộ kinh tế, mà cần coi họ là nguồn lực hàng đầu trong việc hướng tới mục tiêu xây dựng một nền hành chính "tận tình, trách nhiệm, dân chủ, văn minh, công bằng." Để đạt được mục tiêu này, trước hết cần đổi mới quan niệm về đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế của tỉnh, với các phương diện thể hiện cụ thể như sau:

Xây dựng và vận dụng đúng đắn quan niệm đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế vừa là yêu cầu cũng là mục tiêu đạt được nhằm xây dựng nền hành chính "Chuyên nghiệp, trách nhiệm, liêm chính, năng động, hiệu quả". Các lý thuyết về quản trị con người đã cho biết nếu chỉ coi đội ngũ cán bộ là một bộ phận của kinh tế và coi chất lượng đội ngũ cán bộ là công cụ của phát triển kinh tế thôi thì quan niệm ấy không đúng. Chúng ta cần coi chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế chính là mục tiêu cao nhất, giữ một vai trò quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội; "Con người làm nên tất cả" và "Con người là cốt lõi của vấn đề" là những quan niệm đúng đắn để đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế. Tuy nhiên, thực tiễn quản lý nhà nước tại các cơ quan, đơn vị thuộc tỉnh Nam Định cho thấy không phải bao giờ quan niệm trên cũng được hiểu và vận dụng tốt.

- *Hai là*, đẩy mạnh việc học tập lý luận chính trị để nâng cao nhận thức chính trị và đạo đức nhằm đổi mới nhận thức về sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định.

Quán triệt tư tưởng nhân lực là nòng cốt, là nhân tố quan trọng nhất đối với tăng trưởng vững chắc nền kinh tế, quốc phòng, bảo đảm an ninh, trật tự, xây dựng hệ thống chính trị của tỉnh và của từng cơ quan ban ngành, đơn vị, địa phương.

Mỗi địa phương, cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp phải xây dựng, chương trình, chiến lược cải thiện hiệu quả năng lực đội ngũ cán bộ phù hợp với chương trình, mục tiêu tổng quát của tỉnh phát triển đội ngũ cán bộ.

Phải căn cứ trên tình hình thực tế và chất lượng, hiệu suất làm việc khi

tuyển dụng, đào tạo và đãi ngộ đội ngũ cán bộ chất lượng cao. Khắc phục tâm lý, tình trạng quá chú trọng, sính "bằng cấp" một cách thái quá trong tuyển chọn và quản lý chất lượng đội ngũ cán bộ. Đào tạo đội ngũ cán bộ phải phù hợp với nhu cầu thực tiễn.

Để tạo ra tính cạnh tranh công bằng đối với việc nâng lương, bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo, quản lý, phải quản lý chặt chẽ nhân sự đưa vào đào tạo, tránh tình trạng đề bạt, bổ nhiệm hoặc tuyển chọn trước, đào tạo sau. Đây cũng là yếu tố kích thích việc học tập nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về chuyên môn, khắc phục được sự lạc hậu của cơ chế hành chính theo hệ thống việc làm. Nghiên cứu, từng bước áp dụng cách thức thi tuyển theo ngạch, chức danh của cơ chế hành chính theo hệ thống "việc làm" đối với công tác quy hoạch, bổ nhiệm đối với chức danh lãnh đạo và quản lý. Trước mắt xây dựng quy chế thi tuyển đối với tất cả các chức danh như trưởng, phó các ban chuyên ngành của các bộ, ban, ngành và Ủy ban nhân dân các quận, huyện, thị xã, tỉnh, một số chức danh của Ủy ban nhân dân cấp xã, phường.

- *Ba là*, nâng cao nhận thức, đổi mới tư duy, cách làm, khắc phục những yếu kém của công tác cán bộ quản lý kinh tế ở tỉnh.

Phải quán triệt cho từng cán bộ, đảng viên nhận thức sâu sắc ý nghĩa, vai trò quan trọng của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ trong tình hình mới; nhận thức rõ về nguyên tắc, mục đích, nhiệm vụ và chủ trương đúng đắn của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển đội ngũ cán bộ và đổi mới công tác cán bộ phù hợp với tình hình mới đang đề ra. Để thúc đẩy tinh thần phấn đấu, cố gắng vươn lên của cán bộ, phải đổi mới môi trường làm việc. Tiếp tục hoàn thiện, cụ thể hóa chức năng, thẩm quyền và trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị công tác cán bộ; đổi mới chế độ làm việc, cơ chế quản lý cán bộ, đảng viên; cơ chế bổ nhiệm, điều động và từ chức của cán bộ; cơ chế miễn nhiệm, loại bỏ những người thiếu phẩm chất và năng lực, không làm tròn nhiệm vụ; cơ chế đảng viên và người dân tham gia giám sát cán bộ và công

tác cán bộ. Mở rộng thẩm quyền đề cử, tự ứng cử và giới thiệu đa dạng phương án nhân sự được đề cử.

Bốn là, đào tạo cán bộ ứng dụng và sử dụng thành thạo các công cụ công nghệ thông tin trong lao động và quản lý, giúp đảm bảo hiệu quả chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế trên địa bàn tỉnh.

4.2.3. Nâng cao hiệu quả bố trí và sử dụng đội ngũ bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định

Tăng cường bố trí và sử dụng đội ngũ cán bộ có vai trò quan trọng và được thực hiện có chiến lược để sắp xếp, điều động và khai thác hiệu quả năng lực của cán bộ trong hệ thống quản lý nhà nước. Các biện pháp này bao gồm việc phân công công việc, luân chuyển vị trí công tác, đánh giá năng lực, và phân quyền trách nhiệm phù hợp với chuyên môn và thể mạnh của từng cán bộ. Mục tiêu của giải pháp này là đảm bảo cán bộ được làm việc đúng với khả năng và sở trường, từ đó đảm bảo chất lượng, hiệu quả công việc và đáp ứng các yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Tại tỉnh Nam Định, giải pháp này nhằm mục đích xây dựng một đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế có đủ năng lực và tinh thần trách nhiệm, phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế trong giai đoạn hội nhập và chuyển đổi kinh tế hiện nay. Để đảm bảo hiệu quả, tỉnh Nam Định cần tổ chức triển khai các nhiệm vụ sau:

Một là, với hạn chế về tư duy quản lý cũ, sự thiếu đồng bộ trong trách nhiệm và quyền hạn, Nam Định cần xây dựng bộ tiêu chí rõ ràng để đánh giá năng lực và phẩm chất cán bộ. Điều này đảm bảo sự khách quan trong việc bố trí cán bộ, hạn chế tình trạng cảm tính, nể nang. Các tiêu chí đánh giá cần cụ thể về kỹ năng quản lý, đạo đức, bản lĩnh chính trị, và khả năng thích ứng với yêu cầu mới.

Hai là, để giải quyết vấn đề hạn chế về kinh nghiệm và chuyên môn, việc luân chuyển cán bộ cần thực hiện có lộ trình. Các vị trí cần được đánh giá kỹ lưỡng và điều chỉnh để tạo điều kiện cho cán bộ tiếp cận nhiều lĩnh vực, khắc phục tình trạng thiếu kinh nghiệm và tránh trường hợp bố trí cán bộ

làm trái ngành. Việc này cũng giúp cán bộ có kinh nghiệm quản lý thực tiễn và nâng cao năng lực, đồng thời giảm sự bất mãn và tính ỷ lại. Bên cạnh đó, tỉnh Nam Định cần thiết lập rõ ràng các quyền hạn và trách nhiệm cho từng vị trí công tác của cán bộ. Khi cán bộ hiểu rõ nhiệm vụ của mình, họ sẽ có định hướng làm việc rõ ràng và mục tiêu cụ thể để phấn đấu, từ đó giảm thiểu tình trạng chông chéo trách nhiệm hoặc thiếu trách nhiệm trong công việc. Quy định quyền hạn cũng giúp xây dựng một môi trường làm việc minh bạch và thúc đẩy sự chủ động, sáng tạo trong công tác quản lý.

Ba là, tỉnh Nam Định cần ưu tiên sắp xếp cán bộ vào các vị trí phù hợp với chuyên môn và sở trường của họ. Điều này đòi hỏi việc đánh giá, phân tích kỹ lưỡng năng lực của từng cán bộ, từ đó đưa ra quyết định bố trí hợp lý. Khi cán bộ được làm việc đúng với khả năng của mình, họ sẽ phát huy tốt nhất thế mạnh, tăng năng suất và chất lượng công việc. Đồng thời, bố trí hợp lý giúp cán bộ có động lực và sự hài lòng trong công việc, qua đó nâng cao tính chuyên nghiệp và trách nhiệm trong hệ thống quản lý nhà nước.

Bốn là, luân chuyển cán bộ theo kế hoạch là giải pháp quan trọng để cán bộ tích lũy kinh nghiệm đa dạng và rèn luyện khả năng thích nghi trong nhiều lĩnh vực. Tỉnh Nam Định cần thực hiện luân chuyển cán bộ một cách có định hướng, nhằm giúp họ tiếp cận và học hỏi ở các vị trí quản lý khác nhau, từ đó có cái nhìn toàn diện hơn trong công tác quản lý kinh tế. Việc luân chuyển cần được thực hiện có tính toán, tránh gây xáo trộn không cần thiết và đảm bảo cán bộ có đủ thời gian phát triển kỹ năng trong từng lĩnh vực cụ thể, góp phần tạo nên một đội ngũ quản lý linh hoạt và hiệu quả.

Sáu là, Song song với các vấn đề này thì các chương trình đào tạo cần đổi mới theo hướng thực hành nhiều hơn để hạn chế về kiến thức quản lý, kỹ năng xử lý công việc; thêm vào đó, để khắc phục các hạn chế về đạo đức, tinh thần trách nhiệm, cần tổ chức các chương trình bồi dưỡng tư tưởng chính trị, giáo dục đạo đức công vụ định kỳ. Các khóa học nên chú trọng vào việc đảm bảo về chất lượng chuyên môn, ý thức trách nhiệm, giảm thiểu lối sống thực dụng,

đảm bảo cán bộ có tinh thần làm việc vì cộng đồng, từ đó củng cố niềm tin của người dân vào đội ngũ lãnh đạo tỉnh.

4.2.4. Đổi mới và tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát, đánh giá cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định

Đây là biện pháp hết sức cần thiết nhằm đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định bởi vì làm tốt công tác quản lý sẽ giúp nâng cao tinh thần tuân thủ kỷ luật của tập thể, cơ quan, tổ chức và cá nhân thuộc bộ máy kinh tế nhằm giữ vững trật tự, kỷ luật và tạo mối đoàn kết nhất trí; kiên quyết đưa ra ngoài biên chế những cán bộ tha hóa, biến chất, năng lực yếu kém, vi phạm kỷ luật. Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng chỉ rõ: “Công tác cán bộ còn có mặt hạn chế, việc thực hiện một số nội dung trong các khâu của công tác cán bộ ở một số nơi còn hình thức. Tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, chủ nghĩa cá nhân, “lợi ích nhóm”, bệnh lãng phí, vô cảm, bệnh thành tích ở một bộ phận cán bộ, đảng viên chưa bị đẩy lùi”. Chính vì vậy, cần làm tốt các công việc sau nhằm thực hiện biện pháp trên:

Một là, đổi mới công tác quản lý đội ngũ quản lý nhà nước về kinh tế các cấp tại tỉnh Nam Định.

Đổi mới nội dung, phương pháp quản lý, cơ chế tuyển chọn, nâng cao phẩm chất và trình độ của đội ngũ người làm công tác cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tất cả các sở, ban ngành, cơ quan đơn vị. Ban Tuyên giáo Tỉnh uỷ, Sở Nội vụ là cơ quan đầu mối giúp việc Thường trực Tỉnh uỷ, Ủy ban nhân dân tỉnh theo dõi thực hiện qui hoạch phát triển nhân lực trên địa bàn tỉnh, có nhiệm vụ nghiên cứu, hoàn thiện hệ thống cơ sở dữ liệu quản lý phát triển đội ngũ cán bộ trên địa bàn tỉnh. Tăng cường chất lượng quản lý nhân lực trong các cơ quan: Ban Tuyên giáo Tỉnh uỷ, Sở Tài chính, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cùng các cán bộ làm công tác hành chính, nhân lực của các cơ quan quản lý hành chính công trên địa bàn tỉnh. Các hình thức và kỹ thuật quản lý nhân lực tiên tiến từng bước được ứng dụng.

Tạo lập cơ chế thuận lợi để chia sẻ dữ liệu quản lý nhân lực giữa các cơ quan kinh tế và các đơn vị sản xuất kinh doanh.

Hai là, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ công chức, công vụ đối với cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định.

Để bảo đảm các biện pháp đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế được triển khai có tác dụng trong thực tiễn, cần kiện toàn công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước cho các cấp, các ban ngành.

Một trong những khâu trọng yếu của công tác quản lý đội ngũ cán bộ là công tác kiểm tra, giám sát. Đa số các vi phạm pháp luật của cán bộ, đảng viên được phát hiện và tố cáo từ quần chúng nhân dân trong những năm trước đây. Khi giám sát, kiểm tra mới phát hiện việc phân cấp công tác quản lý cán bộ của cấp uỷ, tổ chức đảng có nhiều hạn chế, thiếu sót, cộng với việc không minh bạch và rõ ràng, những sơ hở trong quản lý kinh tế - xã hội không được chấn chỉnh kịp thời dẫn đến việc tha hóa cán bộ (nhất là đối với công tác quản lý kinh tế, tài nguyên - môi trường, đất đai...). Để khắc phục các vấn đề đã chỉ ra, việc nâng cao công tác kiểm tra và giám sát đối với đội ngũ cán bộ kinh tế là điều vô cùng quan trọng. Mục tiêu của việc này là bảo đảm rằng các nhiệm vụ và trách nhiệm được giao sẽ được thực hiện một cách nghiêm túc và đúng quy định, đồng thời duy trì kỷ luật hành chính, tuân thủ quy tắc công vụ, và xây dựng một môi trường ứng xử trong sạch, lành mạnh. Ngoài ra, cần phải phát hiện và xử lý nghiêm minh các hành vi vi phạm trong lĩnh vực quản lý kinh tế, tài chính.

Công tác kiểm tra và giám sát cần tập trung vào các hoạt động như thực hành tiết kiệm, phòng ngừa tham nhũng, tiêu cực trong việc quản lý và sử dụng ngân sách nhà nước. Điều này bao gồm việc kiểm soát các công trình xây dựng cơ bản, sửa chữa, mua sắm trang thiết bị, và quản lý tài nguyên, đất đai, khoáng sản, cũng như các hoạt động đầu tư công. Hơn nữa, cần đẩy mạnh giám sát việc lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện cải cách hành chính tại các địa phương, đặc biệt

là việc cải cách thủ tục hành chính liên quan đến các giao dịch của tổ chức và cá nhân, hay các hoạt động đầu tư, sản xuất, và kinh doanh.

Bên cạnh đó, công tác giám sát cũng cần chú trọng vào quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm, đào tạo, quy hoạch, và đãi ngộ cán bộ. Kiểm tra các tiêu chuẩn, phẩm chất, lối sống và việc thực hiện chức trách, quyền hạn của những người đứng đầu các cơ quan hành chính và tổ chức là rất cần thiết, nhằm tăng cường hiệu quả và chất lượng quản lý của các cơ quan hành chính và tổ chức kinh tế ở địa phương. Cần có một cơ chế để đảng viên và nhân dân thực hiện giám sát đối với công tác cán bộ, góp phần bảo đảm tính minh bạch và hiệu quả trong quản lý nhà nước.

Ba là, đổi mới công tác đánh giá cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định theo cách “Đánh giá đúng sự thật”.

Đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định phải theo hướng bảo đảm nguyên tắc dân chủ, công bằng, minh bạch, khách quan trung thực, công bằng và lấy chất lượng, hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu, phải dựa trên kết quả, hiệu quả công tác của cán bộ, công chức, coi trọng phẩm chất, năng lực, kết quả công tác, việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao của cán bộ, công chức; chú trọng việc đề cao trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị, người phụ trách quản lý, sử dụng cán bộ tại từng cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức kinh tế. Bám sát bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước lĩnh vực kinh tế ở tỉnh, xem đó là tiêu chí chủ yếu nhằm đánh giá phẩm chất, đạo đức và trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ kinh tế.

Tăng cường sử dụng phương pháp đánh giá khách quan, công bằng. Có thể áp dụng các phương pháp đánh giá trên khung biểu đồ, phương pháp đánh giá dựa trên hành động.

Để đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước về kinh tế, việc đánh giá phải theo nguyên tắc bảo đảm tập trung dân chủ, công bằng, minh bạch và khách quan trong đánh giá công chức để đánh giá đúng mức, khích lệ những cán bộ, công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, xác

định rõ ràng và kỷ luật cán bộ công chức không hoàn thành nhiệm vụ. Tăng cường chỉ đạo, đôn đốc các cấp, các ngành thực hiện nghiêm túc tiêu chuẩn cán bộ của Đảng, chú trọng yếu tố đức và tài: Kiến thức, năng lực chuyên môn nghiệp vụ và phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; phong cách và thái độ làm việc, cương quyết không bỏ sung cán bộ không đạt tiêu chuẩn vào quy hoạch. Đánh giá cán bộ phải thực hiện theo quy định, nội dung đánh giá phải làm nổi bật được điểm tích cực, mặt yếu trên 4 nội dung: (1) Kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao; (2) Phẩm chất chính trị, năng lực công tác, đạo đức, lối sống; (3) Tín nhiệm trước tập thể và nhân dân trong cơ quan, tổ chức; (4) Khẳng định được người cán bộ ấy có năng lực và triển vọng thăng tiến cao hơn nữa hay là giữ lại hoặc phải thay thế. Phương pháp đánh giá là căn cứ theo tổ chức, cấp trên trực tiếp, cơ quan đơn vị đánh giá. Tăng cường lãnh đạo thực hiện tốt việc lấy phiếu đánh giá cán bộ tại các cấp, các cơ quan, căn cứ theo tiêu chuẩn cán bộ và hiệu quả thực hiện chức năng, nhiệm vụ được phân công để tránh hiện tượng đánh giá cán bộ theo cảm quan, một chiều "thương nên giỏi, chê thành dở", không đánh giá đúng thực trạng phẩm chất và năng lực cán bộ, từng bước đưa công tác đánh giá cán bộ đi vào nề nếp, hiệu quả. Hằng năm, cấp uỷ, chính quyền kiểm điểm, đánh giá chất lượng cán bộ, công chức để giới thiệu những cán bộ tiêu biểu, có phẩm chất, năng lực tham gia cấp uỷ và loại bỏ trong quy hoạch những người không đạt tiêu chuẩn làm cho công tác đánh giá cán bộ kinh tế ở tỉnh đi đúng chất lượng.

Dưới đây là quy trình gợi ý để phân loại và đánh giá trực tiếp cán bộ một cách minh bạch, công bằng và hiệu quả. Quy trình này bao gồm các bước từ xây dựng tiêu chí, thu thập thông tin, đánh giá, đến phân loại và phản hồi do tác giả đề xuất như sau:

Thứ nhất: Các tiêu chí đánh giá gồm có

+ Hiệu quả công việc

Hiệu quả công việc là tiêu chí quan trọng hàng đầu, phản ánh trực tiếp mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ. Mục tiêu của tiêu chí này là đánh giá kết quả thực hiện công việc dựa trên chất lượng, số lượng và thời hạn

hoàn thành nhiệm vụ được giao. Những cán bộ có hiệu quả công việc cao không chỉ hoàn thành nhiệm vụ đúng hạn mà còn đạt hoặc vượt yêu cầu về chất lượng.

Để đo lường hiệu quả công việc, các cơ quan có thể áp dụng các chỉ số định lượng như số lượng công việc hoàn thành, tỷ lệ hoàn thành đúng hạn, hoặc các chỉ số định tính qua nhận xét của cấp trên, đồng nghiệp. Tiêu chí này nên chiếm tỷ trọng cao nhất, khoảng 30%, trong tổng số điểm đánh giá vì nó phản ánh trực tiếp năng suất lao động và đóng góp thực tế của cán bộ.

+ *Kỹ năng chuyên môn*

Kỹ năng chuyên môn là yếu tố cốt lõi để cán bộ thực hiện công việc một cách hiệu quả và chính xác. Tiêu chí này nhằm đánh giá khả năng áp dụng kiến thức chuyên ngành vào thực tiễn, mức độ thành thạo trong xử lý các tình huống phức tạp, và khả năng cập nhật những kiến thức mới để đáp ứng yêu cầu công việc.

Để đánh giá kỹ năng chuyên môn, các cơ quan có thể tổ chức các bài kiểm tra chuyên môn hoặc dựa trên kết quả thực hiện các nhiệm vụ cụ thể. Sự phản hồi từ cấp trên và đồng nghiệp cũng có thể cung cấp góc nhìn khách quan hơn. Với vai trò nền tảng trong công việc, tiêu chí này nên được phân bổ khoảng 20% trọng số trong tổng điểm đánh giá.

+ *Kỹ năng mềm*

Bên cạnh kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm là yếu tố quan trọng hỗ trợ cán bộ làm việc hiệu quả hơn. Kỹ năng mềm bao gồm giao tiếp, quản lý thời gian, làm việc nhóm, và khả năng giải quyết vấn đề. Đây là những kỹ năng cần thiết để cán bộ tương tác tốt với đồng nghiệp, tổ chức và các bên liên quan, đồng thời xử lý linh hoạt các tình huống công việc.

Phương pháp đánh giá kỹ năng mềm có thể dựa vào quan sát thực tế, phản hồi từ đồng nghiệp, hoặc phỏng vấn trực tiếp. Kỹ năng mềm chiếm tỷ trọng khoảng 15% trong tổng điểm đánh giá, vì chúng giúp đảm bảo rằng cán bộ không chỉ làm việc tốt mà còn phối hợp hiệu quả trong các tình huống tập thể.

+ Tinh thần trách nhiệm

Tinh thần trách nhiệm là yếu tố phản ánh mức độ tận tâm, tự giác và ý thức trách nhiệm của cán bộ trong công việc. Một cán bộ có tinh thần trách nhiệm cao không chỉ chủ động nhận và hoàn thành nhiệm vụ mà còn sẵn sàng chịu trách nhiệm khi có sai sót.

Tiêu chí này có thể được đo lường qua mức độ chủ động trong công việc, khả năng xử lý các tình huống phát sinh mà không cần sự chỉ đạo của cấp trên, và phản hồi từ đồng nghiệp. Đây là một tiêu chí quan trọng, nên chiếm khoảng 15% trọng số trong tổng điểm đánh giá.

+ Khả năng phát triển

Khả năng phát triển đo lường tiềm năng của cán bộ trong việc học hỏi, thích ứng và phát triển nghề nghiệp. Tiêu chí này đánh giá mức độ tiếp thu kiến thức mới, thái độ tích cực trong việc nâng cao kỹ năng và khả năng áp dụng các kiến thức đã học vào thực tế công việc.

Phương pháp đánh giá bao gồm quan sát trong các chương trình đào tạo, bồi dưỡng hoặc thông qua các nhiệm vụ mới mà cán bộ đã được giao. Với tính chất hướng đến tương lai, tiêu chí này nên chiếm khoảng 10% trong tổng điểm đánh giá.

+ Đạo đức nghề nghiệp

Đạo đức nghề nghiệp là tiêu chí cuối cùng nhưng không kém phần quan trọng, nhằm đánh giá phẩm chất cá nhân và sự tuân thủ các quy định trong công việc. Các tiêu chí cụ thể bao gồm tính trung thực, liêm chính, và sự tuân thủ kỷ luật, cũng như thái độ tôn trọng đồng nghiệp và các bên liên quan.

Đạo đức nghề nghiệp có thể được đánh giá thông qua quan sát hành vi thực tế, phản hồi từ cấp trên và đồng nghiệp, hoặc các báo cáo sự vụ nếu có. Mặc dù không trực tiếp ảnh hưởng đến kết quả công việc, tiêu chí này góp phần xây dựng môi trường làm việc lành mạnh và bền vững, nên được phân bổ khoảng 10% trọng số.

Thứ hai, phương pháp thu thập thông tin đánh giá

Quá trình thu thập thông tin đánh giá là bước cơ bản và quan trọng trong việc đảm bảo tính minh bạch, khách quan, và hiệu quả của toàn bộ quy trình đánh giá cán bộ. Việc áp dụng đúng các phương pháp thu thập thông tin sẽ giúp cung cấp cái nhìn toàn diện về hiệu suất làm việc, kỹ năng, và phẩm chất của cán bộ, từ đó đưa ra kết quả đánh giá chính xác và phù hợp. Phương pháp thu thập thông tin đánh giá được đề xuất:

Một là thông qua báo cáo cá nhân.

Báo cáo cá nhân là một trong những cách thu thập thông tin trực tiếp từ cán bộ. Yêu cầu cán bộ nộp báo cáo tự đánh giá công việc hàng tháng hoặc hàng quý, trong đó nêu rõ các nhiệm vụ đã thực hiện, kết quả đạt được, và những khó khăn gặp phải. Báo cáo này giúp cán bộ tự nhìn nhận hiệu suất làm việc của bản thân, đồng thời cung cấp dữ liệu ban đầu để cấp trên đánh giá.

Thông qua báo cáo cá nhân, các cơ quan có thể thu thập thông tin về cách cán bộ tổ chức công việc, mức độ hoàn thành mục tiêu, và những đề xuất cải tiến từ chính cán bộ. Phương pháp này không chỉ khuyến khích tinh thần tự giác và trách nhiệm mà còn tạo cơ hội để cán bộ bày tỏ nguyện vọng và ý kiến của mình.

Hai là thông qua phỏng vấn trực tiếp

Phỏng vấn trực tiếp là một phương pháp quan trọng để cấp trên hiểu rõ hơn về hiệu suất làm việc và những khó khăn mà cán bộ gặp phải. Cấp trên có thể tổ chức các buổi phỏng vấn định kỳ, trong đó đặt câu hỏi chi tiết về công việc, các vấn đề nảy sinh, và cách cán bộ xử lý chúng.

Ưu điểm của phương pháp này là giúp cấp trên có cái nhìn sâu sắc hơn về tình hình thực tế, đồng thời phát hiện kịp thời những vấn đề cần hỗ trợ hoặc điều chỉnh. Phỏng vấn trực tiếp cũng là cơ hội để cấp trên giao tiếp trực tiếp với cán bộ, tăng cường sự gắn kết và tạo môi trường trao đổi cởi mở.

Ba là khảo sát 360 độ

Khảo sát 360 độ là phương pháp đánh giá toàn diện, thu thập thông tin từ nhiều nguồn khác nhau, bao gồm đồng nghiệp, cấp dưới, và các bên liên

quan trực tiếp làm việc với cán bộ. Phương pháp này cung cấp cái nhìn đa chiều về hiệu suất, kỹ năng mềm, và thái độ làm việc của cán bộ.

Ví dụ:

Đồng nghiệp đánh giá khả năng làm việc nhóm, giao tiếp và hỗ trợ trong công việc.

Cấp dưới cung cấp thông tin về kỹ năng lãnh đạo, quản lý, và tinh thần trách nhiệm của cán bộ.

Các bên liên quan (nếu có) đưa ra nhận xét về sự phối hợp và chất lượng dịch vụ từ phía cán bộ.

Phương pháp này giúp hạn chế sự thiên vị và cung cấp dữ liệu khách quan hơn, đặc biệt khi đánh giá các kỹ năng mềm và thái độ làm việc.

Bốn là thông qua dữ liệu công việc thực tế

Dữ liệu công việc thực tế là một cơ sở quan trọng để đánh giá chính xác hiệu suất làm việc của cán bộ. Cơ quan cần phân tích các chỉ số công việc (KPIs) đã thực hiện, bao gồm số lượng công việc hoàn thành, tỷ lệ hoàn thành đúng hạn, thời gian xử lý nhiệm vụ, và chất lượng đầu ra.

Việc sử dụng dữ liệu thực tế không chỉ giúp đánh giá hiệu quả công việc mà còn làm rõ năng lực chuyên môn và khả năng áp dụng kiến thức vào thực tiễn. Đồng thời, dữ liệu này còn giúp so sánh hiệu suất giữa các cán bộ hoặc phòng ban, từ đó phát hiện những điểm mạnh cần phát huy và các vấn đề cần cải thiện.

Thứ ba, đánh giá và phân loại cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Việc đánh giá và phân loại cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh là một bước quan trọng để nhận diện năng lực, hiệu suất làm việc, và tiềm năng phát triển của từng cán bộ. Việc áp dụng thang đo đánh giá chi tiết và hệ thống phân loại rõ ràng sẽ giúp tổ chức xây dựng đội ngũ nhân sự chất lượng, đồng thời xử lý hiệu quả các trường hợp chưa đáp ứng yêu cầu công việc.

Thang đo đánh giá cán bộ như sau:

+ Xuất sắc (5 điểm)

Cán bộ thuộc nhóm này hoàn thành vượt mong đợi tất cả các nhiệm vụ được giao, không chỉ đảm bảo chất lượng mà còn có các sáng kiến, giải pháp cải tiến đáng chú ý. Họ thường đóng góp tích cực vào sự phát triển của tổ chức, trở thành hình mẫu cho đồng nghiệp noi theo. Cán bộ xuất sắc không chỉ đáp ứng yêu cầu mà còn giúp nâng cao hiệu quả làm việc chung.

+ Tốt (4 điểm)

Đây là nhóm cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ với chất lượng đạt yêu cầu. Họ làm việc hiệu quả, không mắc sai sót nghiêm trọng, và có khả năng làm việc độc lập. Tuy chưa có nhiều sáng kiến nổi bật, nhưng cán bộ ở nhóm này vẫn được đánh giá là đáng tin cậy và ổn định trong công việc.

+ Khá (3 điểm)

Cán bộ nhóm này hoàn thành nhiệm vụ ở mức chấp nhận được, nhưng còn tồn tại những thiếu sót cần cải thiện. Họ có thể hoàn thành công việc nhưng cần sự hỗ trợ hoặc hướng dẫn từ cấp trên hoặc đồng nghiệp. Nhóm này có tiềm năng phát triển nếu được đào tạo và hỗ trợ thêm.

+ Trung bình (2 điểm)

Cán bộ được đánh giá trung bình thường xuyên mắc lỗi hoặc không đảm bảo chất lượng công việc như yêu cầu. Họ cần sự hỗ trợ nhiều từ đồng nghiệp hoặc cấp trên để hoàn thành nhiệm vụ. Nhóm này cần được xem xét kỹ lưỡng để đưa ra kế hoạch cải thiện hoặc điều chỉnh phù hợp.

+ Yếu (1 điểm)

Đây là nhóm cán bộ không đạt yêu cầu, thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ hoặc có ảnh hưởng tiêu cực đến công việc chung. Họ cần sự can thiệp mạnh mẽ từ tổ chức, bao gồm đào tạo lại, luân chuyển công tác, hoặc thậm chí chấm dứt hợp đồng nếu không có sự cải thiện.

Thang đo phân loại cán bộ như sau:

+ Loại A: Cán bộ xuất sắc

Cán bộ loại A là những người xuất sắc nhất trong tổ chức. Họ không chỉ hoàn thành vượt mong đợi nhiệm vụ được giao mà còn có tiềm năng thăng tiến rõ ràng. Đây là nguồn nhân lực chiến lược cần được tổ chức ưu tiên phát

triển thông qua các cơ hội thăng tiến, giao thêm trách nhiệm, hoặc đào tạo chuyên sâu để chuẩn bị cho các vị trí quản lý cao hơn.

+ Loại B: Cán bộ tốt

Nhóm này bao gồm những cán bộ ổn định trong công việc, có năng lực hoàn thành tốt nhiệm vụ mà không cần sự giám sát chặt chẽ. Dù chưa nổi bật như loại A, họ vẫn là nhân tố quan trọng duy trì hiệu quả công việc chung. Nhóm này cần được khuyến khích, động viên để phát huy tiềm năng và tiếp tục ổn định trong công tác.

+ Loại C: Cán bộ cần hỗ trợ

Cán bộ loại C thường có năng lực hạn chế hoặc còn thiếu sót trong công việc. Họ cần sự hỗ trợ và đào tạo thêm để đáp ứng tốt hơn yêu cầu công việc. Tổ chức nên xây dựng kế hoạch cải thiện năng lực cụ thể, bao gồm các chương trình đào tạo, huấn luyện tại chỗ, hoặc điều chỉnh vị trí công việc phù hợp hơn với khả năng của họ.

+ Loại D: Cán bộ không đáp ứng yêu cầu

Cán bộ loại D là nhóm không đáp ứng được các yêu cầu công việc ngay cả khi đã được hỗ trợ hoặc đào tạo. Tổ chức cần xem xét nghiêm túc việc luân chuyển vị trí, giảm trách nhiệm, hoặc chấm dứt hợp đồng nếu không có sự cải thiện. Việc xử lý đúng nhóm cán bộ này không chỉ giúp nâng cao chất lượng nhân sự mà còn đảm bảo sự công bằng và động lực làm việc trong tổ chức.

Thứ tư, họp và phản hồi để khắc phục các yếu điểm

Phản hồi và khắc phục là giai đoạn quan trọng trong quy trình đánh giá cán bộ, nhằm đảm bảo rằng kết quả đánh giá không chỉ là một báo cáo mà còn dẫn đến các hành động cụ thể để nâng cao hiệu quả công việc và chất lượng đội ngũ nhân sự. Quy trình họp và phản hồi bao gồm tổ chức các buổi họp trao đổi và xây dựng kế hoạch hành động chi tiết cho từng nhóm cán bộ.

- Họp phản hồi

Việc họp phản hồi giữa cán bộ và cấp quản lý là cơ hội để trao đổi về kết quả đánh giá và đưa ra các hướng điều chỉnh phù hợp. Trong buổi họp, cấp quản lý cần:

- Thông báo rõ ràng và minh bạch về kết quả đánh giá, giải thích cụ thể các điểm mạnh, điểm yếu, và tiềm năng của cán bộ.

- Tạo không gian để cán bộ chia sẻ ý kiến, thắc mắc hoặc những khó khăn gặp phải trong quá trình làm việc. Điều này không chỉ giúp cải thiện quy trình đánh giá trong tương lai mà còn tăng cường sự gắn kết giữa cán bộ và cấp quản lý.

Buổi họp phản hồi cần diễn ra trong không khí tích cực, mang tính xây dựng, để cán bộ cảm thấy được tôn trọng và khích lệ thay vì chỉ trích.

- Kế hoạch hành động

Dựa trên kết quả đánh giá và nội dung phản hồi, cấp quản lý cần xây dựng các kế hoạch hành động cụ thể, phù hợp với từng nhóm cán bộ:

Đối với cán bộ xuất sắc (Loại A) nên: Đề xuất các cơ hội thăng tiến, giao thêm nhiệm vụ quan trọng để phát huy tối đa năng lực; thực hiện khen thưởng dưới nhiều hình thức như tài chính, bằng khen, hoặc cơ hội đào tạo nâng cao; Đưa họ vào lộ trình phát triển quy hoạch cán bộ của tổ chức.

Đối với cán bộ cần cải thiện (Loại C) nên: xây dựng các kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng kỹ năng, tập trung vào các điểm yếu đã được nhận diện; điều chỉnh khối lượng công việc hoặc giao nhiệm vụ phù hợp với năng lực hiện tại; theo dõi định kỳ tiến độ cải thiện và hỗ trợ kịp thời khi cần.

Đối với cán bộ không đáp ứng yêu cầu (Loại D) nên: Xây dựng kế hoạch tái đào tạo hoặc luân chuyển công tác để tìm vị trí phù hợp hơn; nếu không có sự cải thiện sau một thời gian nhất định, cần xem xét đánh giá theo quy định nhà nước để đảm bảo chất lượng đội ngũ nhân sự.

Thứ năm, công tác kiểm tra và giám sát

Để đảm bảo quy trình đánh giá và khắc phục diễn ra hiệu quả, cần thiết lập cơ chế kiểm tra và giám sát chặt chẽ. Việc kiểm tra không chỉ tập trung vào quá trình đánh giá mà còn mở rộng sang việc triển khai các kế hoạch hành động sau đánh giá.

- Cơ chế giám sát

Tổ kiểm tra nội bộ: Thành lập tổ kiểm tra chuyên trách để giám sát quá trình thực hiện đánh giá, đảm bảo các tiêu chí và thang đo được áp dụng đúng quy định và đồng bộ ở mọi cấp.

Thực hiện giám sát định kỳ: Tổ kiểm tra cần thực hiện các hoạt động kiểm tra định kỳ hoặc đột xuất để phát hiện kịp thời những sai sót hoặc bất cập trong quy trình.

Việc giám sát cần đảm bảo tính minh bạch, công bằng, và toàn diện, đồng thời ghi nhận những điểm cần cải thiện để nâng cao hiệu quả của quy trình đánh giá trong các chu kỳ tiếp theo.

- Báo cáo định kỳ

Kết quả đánh giá cần được tổng hợp trong báo cáo hàng quý và trình lên lãnh đạo cấp cao để có cái nhìn tổng thể về chất lượng và tiềm năng của đội ngũ cán bộ.

Dựa trên báo cáo, tổ chức có thể thực hiện các điều chỉnh cần thiết về chính sách nhân sự như luân chuyển sang các vị trí phòng ban khác để cán bộ phát huy vị trí tốt hơn.

Phản hồi và khắc phục, kết hợp với kiểm tra và giám sát, là giai đoạn không thể thiếu trong quy trình đánh giá cán bộ. Việc tổ chức họp phản hồi và xây dựng kế hoạch hành động cụ thể cho từng nhóm cán bộ không chỉ giúp nâng cao hiệu suất làm việc mà còn tăng cường sự gắn kết và động lực phát triển. Song song đó, cơ chế kiểm tra và báo cáo định kỳ đảm bảo rằng quy trình đánh giá được thực hiện một cách minh bạch, công bằng và hiệu quả, từ đó góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ công chức chất lượng cao và đáp ứng tốt yêu cầu phát triển của tổ chức.

4.2.5. Tăng cường hợp tác, liên kết đào tạo và rà soát, đổi mới chính sách đãi ngộ cho đội ngũ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định

Trong điều kiện hội nhập quốc tế ngày nay, vấn đề tăng cường hợp tác, liên kết đào tạo tại địa phương với các cơ sở đào tạo có uy tín trong và ngoài ngành có ý nghĩa, vai trò hết sức quan trọng nhằm đảm bảo chất lượng đội

ngũ cán bộ quản lý nhà nước lĩnh vực kinh tế. Thúc đẩy giáo dục đào tạo tại địa phương phát triển thông qua đẩy mạnh và cải thiện chất lượng hợp tác liên kết đào tạo quốc tế nhằm tăng cường hợp tác, chia sẻ thông tin và tăng cường hiệu quả đào tạo bậc đại học, thạc sĩ hội nhập với khu vực và quốc tế thông qua liên kết đào tạo với các cơ sở giáo dục quốc tế đã đạt tiêu chuẩn chất lượng sẽ thúc đẩy giáo dục đào tạo tại địa phương phát triển. Để làm được biện pháp trên thì:

Một là, nâng cao năng lực, chủ động hợp tác liên kết đào tạo trong và ngoài nước.

Cần bồi dưỡng nghiệp vụ hợp tác, liên kết đào tạo đối với hiệu trưởng các trường học và cán bộ quản lý nhà nước lĩnh vực giáo dục, khuyến khích các cơ sở đào tạo hợp tác, liên kết với cơ sở giáo dục có uy tín cả trong và ngoài nước; đẩy mạnh tuyên truyền bằng tiếng Anh trên công thông tin điện tử của Bộ Giáo dục - Đào tạo và các trường học về hợp tác, liên kết và nghiên cứu giới thiệu những điểm nổi bật được các nhà đầu tư nước ngoài quan tâm để cơ sở giáo dục tham khảo. Để hạn chế cạnh tranh không lành mạnh giữa địa phương cùng các cơ sở giáo dục đào tạo trong và ngoài nước, địa phương cùng các trường học cần chủ động lựa chọn đối tác trên cơ sở hoạch định chính sách của nhà nước đối với việc liên kết và hợp tác quốc tế lĩnh vực giáo dục đào tạo. Đồng thời, xây dựng cơ chế khuyến khích, huy động các chuyên gia Việt Nam từ nước ngoài về nước tham gia đào tạo và nghiên cứu khoa học tại các cơ sở giáo dục đại học; xây dựng cơ chế khuyến khích chuyên gia nước ngoài về giảng dạy và nghiên cứu trong các cơ sở giáo dục đào tạo nhằm giao quyền chủ động cho cơ sở giáo dục nhằm nâng cao sự chủ động, tích cực đối với việc hợp tác quốc tế.

Các cơ sở giáo dục đại học cần chủ động đẩy mạnh hợp tác, liên kết với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước để đa dạng hóa các hình thức hợp tác đào tạo nhóm ngành kinh tế với các tổ chức đại học nước ngoài để thúc đẩy hợp tác nghiên cứu, liên kết đào tạo, quy đổi tín chỉ, đồng cấp văn bằng

với các tổ chức đại học có uy tín trên toàn cầu, quốc tế hóa các ngành đào tạo bậc đại học, thạc sĩ về quản trị kinh tế.

Xây dựng mạng lưới hợp tác quốc tế ở địa phương và từng cơ sở giáo dục nhằm chia sẻ, hỗ trợ nâng cao nhận thức về hợp tác và hội nhập quốc tế đối với sinh viên cơ sở. Xây dựng cơ sở dữ liệu và trang thông tin điện tử chuyên ngành hợp tác quốc tế của ngành.

Hai là, tăng cường học tập kinh nghiệm quốc tế về áp dụng các phương pháp giáo dục, đào tạo của các quốc gia có hệ thống giáo dục tiên tiến.

Trong việc biên soạn, ban hành chương trình và tổ chức đào tạo, giảng dạy, nghiên cứu khoa học... với các cơ sở đào tạo phải tăng cường áp dụng các nguyên tắc, tiêu chuẩn theo cách nhìn chung của khu vực và quốc tế. Khuyến khích các cơ sở giáo dục đại học dùng tiếng Anh trong đào tạo cử nhân quốc tế, tiếp nhận các chương trình đào tạo của nước ngoài. Nghiên cứu, học tập kinh nghiệm quốc tế để đào tạo giáo viên, đổi mới chương trình đào tạo và nội dung, phương pháp kiểm định, đánh giá chất lượng đào tạo. Triển khai tốt các chương trình hợp tác ngắn hạn, dài hạn nhằm đưa đội ngũ giáo viên, cán bộ nghiên cứu, sinh viên sang đào tạo, học tập, nghiên cứu tại các cơ sở giáo dục tiên tiến của nước ngoài. Nhằm tăng thêm sự gắn kết trong đào tạo và thị trường việc làm, đề nghị tăng cường giao lưu, kết nối đối với các trường đại học, với các tổ chức và doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

Mở rộng tổ chức đào tạo cấp văn bằng liên kết với một số cơ sở đại học trong và ngoài nước. Chuẩn bị các thủ tục cần thiết tiếp tục triển khai đồng bộ thực hiện có hiệu quả Đề án 165 của Ban tổ chức trung ương về đào tạo cao học, nghiên cứu sinh theo tiêu chuẩn quốc tế dùng kinh phí tỉnh; áp dụng chế độ, chính sách thuận lợi, tạo điều kiện và hoàn thiện các thủ tục cử cán bộ kinh tế cấp tỉnh sang hợp tác quốc tế, nghiên cứu, học tập tại nước ngoài. Tăng cường công tác tổ chức các chương trình đào tạo đại học, thạc sĩ liên kết với nước ngoài với trình độ theo tiêu chuẩn khu vực, quốc tế.

Ba là, đổi mới chế độ, chính sách thu hút, đãi ngộ đội ngũ cán bộ có chất lượng cao thuộc lĩnh vực quản lý về kinh tế.

Cần quán triệt cho nhân dân đặc biệt là lãnh đạo cơ quan Đảng và chính quyền các địa phương, lãnh đạo các cơ quan đơn vị kinh tế ý thức được việc cần thiết phải thu hút và sử dụng có hiệu quả cán bộ chất lượng cao để qua đó có chính sách sử dụng một cách phù hợp. Phối hợp với các sở, ngành xây dựng chủ trương, chính sách, biện pháp thu hút, sử dụng có hiệu quả thanh niên, sinh viên Việt Nam học tập tại nước ngoài sau khi về cống hiến cho đất nước.

Để có những cán bộ xuất sắc trên các ngành, lĩnh vực kinh tế, đặc biệt những ngành, lĩnh vực kinh tế là thế mạnh của địa phương về công tác trong tỉnh, phải đổi mới, bổ sung, ban hành các chính sách phù hợp đối với việc tuyển chọn, thu hút, khích lệ đãi ngộ đội ngũ cán bộ chất lượng cao, những cán bộ có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao và trình độ sau đại học. Đổi mới, ban hành chính sách thu hút, đãi ngộ cán bộ chất lượng cao, cán bộ tốt nghiệp đại học loại xuất sắc, có chính sách đãi ngộ, khen thưởng, vinh danh xứng đáng đối với đội ngũ cán bộ có tài năng đang làm việc trong các cơ quan quản lý nhà nước lĩnh vực kinh tế, khuyến khích họ đóng góp thêm kiến thức đối với sự nghiệp kinh tế - xã hội của tỉnh.

Cần có chính sách, ưu đãi cả vật chất và tinh thần đối với cán bộ trình độ cao thuộc cơ quan kinh tế bao gồm: Tăng thêm mức trợ cấp nhằm cải thiện cuộc sống, có chính sách về chỗ ở, cung cấp phương tiện di chuyển cùng các điều kiện khác giúp họ an tâm làm việc qua đó kích thích tối ưu sự sáng tạo và cống hiến nhân tài góp phần vào tăng trưởng kinh tế. Tôn vinh những nhân tài xứng tầm với năng lực cùng mức độ đóng góp của họ đối với tổ chức doanh nghiệp và xã hội bằng các hình thức tặng thưởng...

Cần tính toán thêm khoản tiền lương "mềm" trả theo chất lượng, hiệu suất làm việc và sự thực hiện trách nhiệm để chi trả từ nguồn quỹ cải cách tiền lương bố trí tại từng doanh nghiệp nhằm khích lệ những người lao động làm việc có năng suất, chất lượng và hiệu quả. Giải pháp trên không chỉ tạo động lực phấn đấu đối với mọi người mà còn góp phần tích cực khắc phục hạn chế "bỏ việc" đối với đội ngũ cán bộ kinh tế.

Mặt khác xem xét, tạo điều kiện áp dụng cơ chế, chính sách đối với đội ngũ cán bộ kinh tế theo vị trí kiêm nhiệm và chức danh chuyên trách theo đặc điểm và điều kiện của tỉnh, theo hướng như vậy sẽ thật sự khuyến khích, đề cao tính chất chuyên nghiệp và trình độ nghiệp vụ chuyên sâu của đội ngũ cán bộ kinh tế giúp cho họ tin tưởng vào công hiến của mình được coi trọng; đảm bảo mọi người có cuộc sống ổn định, chuyên tâm với nghề nghiệp, góp phần giảm thiểu nạn tham ô, nhận hối lộ, tham nhũng; tạo động lực, khuyến khích họ phấn đấu đi lên và góp phần thu hút người có đức, có tài tham gia đội ngũ cán bộ, quản lý chuyên trách kinh tế các cấp tại địa phương.

4.2.6. Xây dựng môi trường văn hóa công sở lành mạnh cho đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định

Xây dựng môi trường lao động lành mạnh và nâng cao sức khỏe công nhân lao động tại địa bàn, đơn vị, tổ chức, doanh nghiệp là việc đã và đang được đề ra rất cần thiết. Bởi lẽ, môi trường làm việc lành mạnh có ảnh hưởng rất nhiều đối với tư tưởng, cảm xúc, chất lượng và năng suất lao động của mỗi cá nhân cũng như toàn tập thể. Tuỳ thuộc một bộ phận quan trọng của môi trường lao động, sức khỏe và thể lực của công nhân làm việc, do đó, chất lượng và hiệu quả hoạt động của tổ chức, cá nhân cao hay thấp. Do vậy, nhằm cải thiện môi trường lao động và rèn luyện thể chất đối với cán bộ kinh tế tại địa phương trước những yêu cầu ngày một cao trên đây là biện pháp căn bản.

Để tạo động lực làm việc, cố gắng vươn lên của cá nhân, phải cải thiện môi trường làm việc và tạo ra môi trường làm việc thi đua lành mạnh. Một tổ chức, cơ quan có môi trường làm việc lành mạnh thì nơi ấy việc tiếp xúc giữa các thành viên diễn ra rất cởi mở, hoà đồng, thân thiện để giữa thành viên và tổ chức không còn uẩn khúc, thăm dò, nghi kỵ gì nhau, qua đó tạo ra sự nhất trí từ việc xây dựng kế hoạch, chính sách, biện pháp đến việc triển khai thực hiện để mọi cá nhân tích cực tham gia, đóng góp ý kiến xây dựng, kể cả xây dựng kế hoạch, biện pháp nâng cao hiệu suất làm việc, cải thiện cuộc sống của tổ chức, đơn vị...

Nếu người đứng đầu đơn cơ quan không thật sự xây dựng cơ quan văn hóa, "bảo đảm tính văn hóa trong điều hành, quản lý", hoặc lãnh đạo theo lối "chia để trị", thậm chí còn coi "mình là một, ta là duy nhất", độc đoán, chuyên quyền thì không khí làm việc chung sẽ vô cùng ngột ngạt. Mọi người sẽ e dè, thận trọng trong lời nói, ngại có ý kiến đóng góp. Ngay kể cả những người có trình độ cao, tính tình cởi mở cũng sẽ dẫn đến ngại thể hiện ý kiến, không muốn thể hiện tối đa năng lực làm việc nhằm đảm bảo "an toàn" vì lo sợ có kẻ coi mình là bề trên, sẽ điểm chỉ với "sếp". Như vậy, thiếu chú trọng xây dựng văn hóa cơ quan, đơn vị, mọi người sẽ coi cơ quan mình chỉ là chỗ ngồi lãnh tiền, thoả mãn nhu cầu cá nhân của mình. Công việc chung mà đình trệ sẽ ảnh hưởng đến lợi ích chung cũng trì trệ. Vì vậy, đối với tổ chức bộ máy quản lý nhà nước vấn đề xây dựng được môi trường văn hóa lành mạnh, trong sạch có vai trò cần thiết và cấp bách.

4.2.7. Tăng cường thể lực cho đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định

Sức khỏe là vốn quý nhất và quan trọng nhất đối với mọi người dân và đối với đội ngũ cán bộ kinh tế cũng vậy. Có sức khỏe mới thực hiện tốt được nhiệm vụ. Để tăng cường thể lực cho đội ngũ cán bộ kinh tế ở Nam Định cần tuyên truyền rộng rãi nâng cao nhận thức cho cán bộ kinh tế và người dân chính sách và pháp luật y tế, về lối sống, hành vi ảnh hưởng đến sức khỏe người dân có kiến thức cơ bản về phòng chống bệnh tật, có lối sống lành mạnh, tự rèn luyện để giữ gìn và nâng cao sức khỏe.

- Tổ chức kiểm tra sức khỏe định kỳ hằng năm cho đội ngũ cán bộ kinh tế. Quan tâm đào tạo, phát triển cán bộ chất lượng cao trong lĩnh vực khám chữa bệnh, nhất là các chuyên gia đầu ngành, đào tạo bác sỹ tuyến huyện, điều động, luân chuyển bác sỹ chuyên khoa từ tuyến trên xuống các tuyến đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh cho người dân.

- Đẩy mạnh công tác y tế dự phòng, an toàn thực phẩm, phong trào thể dục thể thao rèn luyện sức khỏe đối với hệ thống các cơ quan kinh tế của tỉnh Nam Định.

Tăng cường công tác thanh kiểm tra, giám sát, phát hiện nhanh, xử lý kịp thời dịch bệnh, không để dịch bệnh nguy hiểm xảy ra; tăng cường công tác phòng chống các bệnh không lây nhiễm (tim mạch, ung thư, tiểu đường, cao huyết áp, bệnh lý phổi tắc nghẽn mạn tính), bệnh nghề nghiệp, tai nạn lao động, tăng cường công tác y tế cơ quan; bảo đảm chất lượng nước sinh hoạt, nước ăn uống, an toàn thực phẩm, an toàn lao động và vệ sinh môi trường. Cần tăng cường hệ thống thanh tra vệ sinh an toàn thực phẩm, góp phần giảm thiểu số vụ ngộ độc thực phẩm xảy ra trên địa bàn tỉnh, hạn chế tình trạng thực phẩm không an toàn, thực phẩm giả, mất nguồn gốc lưu hành trên thị trường.

Quan tâm quy hoạch, xây dựng lại hệ thống sân thể thao, bể bơi, nhà thi đấu thể thao tại các cơ quan đơn vị và địa phương theo hướng xã hội hóa. Thu hút các thành phần kinh tế tham gia xã hội hóa, cải tạo, nâng cấp các công trình tập luyện thể thao. Trước thời điểm diễn ra các ngày lễ tết, kỉ niệm trọng đại của dân tộc hay các sự kiện chào mừng đại hội Đảng Cộng sản Việt Nam, tổ chức các phong trào thể thao ở mỗi cơ quan đơn vị. Tạo và duy trì phong trào luyện tập thể dục, thể thao tại mọi cộng đồng dân cư, tận dụng các nơi như nhà văn hóa phường xã, thôn bản, tổ dân phố làm nơi tập luyện thể thao.

4.2.8. Ứng dụng công nghệ trong công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định

Trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập kinh tế sâu rộng hiện nay, việc ứng dụng công nghệ vào công tác quản lý nhân sự giúp tỉnh Nam Định đáp ứng tốt các yêu cầu và giúp tối ưu hóa quá trình quản lý thông tin nhân sự, từ lưu trữ, truy cập, đến phân tích dữ liệu. Nhờ số hóa, dữ liệu về đội ngũ cán bộ được cập nhật liên tục, chính xác và dễ dàng truy xuất, giúp đơn giản hóa quy trình và giảm thiểu các thủ tục hành chính rườm rà. Đây là nền tảng giúp công tác quản lý nhân sự trở nên chuyên nghiệp và hiệu quả, đồng thời hỗ trợ tích cực cho các quyết định bố trí, điều động và đào tạo cán bộ. Để phát

huy được ưu điểm của ứng dụng công nghệ trong quản lý nhà nước về kinh tế, tỉnh Nam Định cần tổ chức triển khai:

Một là, triển khai ứng dụng công nghệ trong đánh giá và theo dõi hiệu quả công việc giúp công tác này trở nên khách quan và chính xác hơn. Các phần mềm quản lý nhân sự và hệ thống đánh giá trực tuyến giúp thu thập thông tin đa chiều về hiệu suất công việc, năng lực chuyên môn và sự đóng góp của từng cán bộ. Điều này không chỉ giúp tỉnh Nam Định có cái nhìn rõ ràng về năng lực của cán bộ mà còn hỗ trợ việc xác định những cá nhân có thành tích nổi bật để kịp thời khen thưởng. Ngoài ra, hệ thống đánh giá công nghệ số hóa còn cung cấp dữ liệu định kỳ để điều chỉnh chính sách nhân sự, từ đó tạo động lực phát triển trong đội ngũ cán bộ. Các công cụ phân tích dữ liệu cho phép đánh giá kỹ lưỡng năng lực của đội ngũ cán bộ, giúp xác định các xu hướng phát triển, điểm mạnh và điểm yếu của từng cá nhân. Đây là cơ sở để đưa ra các quyết định điều động, luân chuyển, hoặc đào tạo bổ sung cho cán bộ một cách hợp lý, đảm bảo nhân sự được sử dụng hiệu quả nhất theo đúng năng lực và vị trí phù hợp, từ đó nâng cao hiệu quả quản lý và đóng góp tích cực vào sự phát triển của tỉnh.

Hai là, Các nền tảng đào tạo trực tuyến mang lại cơ hội học tập linh hoạt cho đội ngũ cán bộ. Trong bối cảnh phát triển kinh tế không ngừng thay đổi, cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại Nam Định có thể dễ dàng cập nhật kiến thức mới về kinh tế, quản lý và công nghệ mà không bị giới hạn bởi thời gian và địa điểm. Việc ứng dụng công nghệ vào đào tạo giúp cán bộ luôn tiếp cận được những kiến thức tiên tiến, từ đó nâng cao trình độ và kỹ năng đáp ứng yêu cầu của công việc trong thời kỳ hội nhập kinh tế.

Ba là, với sự phát triển của công nghệ, việc bảo mật dữ liệu trở thành một yếu tố quan trọng trong công tác quản lý nhân sự. Tỉnh Nam Định triển khai các ứng dụng các công nghệ bảo mật tiên tiến như mã hóa dữ liệu, tường lửa và hệ thống kiểm soát truy cập để đảm bảo thông tin cá nhân của cán bộ luôn an toàn. Việc bảo mật thông tin không chỉ giúp bảo vệ dữ liệu mà còn

tạo ra sự tin cậy và yên tâm cho cán bộ trong hệ thống quản lý. Nhờ vậy, cán bộ sẽ tích cực và yên tâm tham gia vào các quy trình quản lý hiện đại, tạo nên sự đoàn kết và sự đồng thuận trong toàn bộ hệ thống nhân sự.

Ứng dụng công nghệ không chỉ cải thiện hiệu quả công việc mà còn đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh Nam Định với yêu cầu ngày càng cao, giúp địa phương sẵn sàng thích ứng với các thay đổi nhanh chóng trong bối cảnh hội nhập và phát triển kinh tế hiện nay.

4.3. KIẾN NGHỊ

*** Đối với nhà nước**

- Nhà nước cần tiếp tục rà soát, bổ sung và hoàn thiện các quy định pháp luật liên quan đến quản lý cán bộ công chức, đặc biệt là trong lĩnh vực quản lý nhà nước về kinh tế. Chính sách pháp lý cần đảm bảo tính đồng bộ, minh bạch và nhất quán giữa các cấp từ trung ương đến địa phương, giúp quá trình tuyển dụng, bổ nhiệm và đánh giá cán bộ được thực hiện theo tiêu chuẩn công bằng và dựa trên năng lực thực tế.

- Nhà nước cần cải thiện chế độ lương, phụ cấp và các chế độ đãi ngộ cho cán bộ quản lý nhà nước, nhất là trong lĩnh vực kinh tế. Chính sách lương cần được xây dựng dựa trên hiệu quả công việc và đóng góp thực tế, tạo động lực cho cán bộ phấn đấu nâng cao trình độ và hiệu quả công việc. Bên cạnh đó, cần có các chính sách khen thưởng công bằng, hợp lý để khuyến khích sự phát triển và cống hiến của đội ngũ cán bộ.

- Nhà nước cần tiếp tục tăng cường tổ chức các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên sâu cho cán bộ quản lý kinh tế, đặc biệt là về kỹ năng quản lý trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế. Các chương trình này cần tập trung vào việc phát triển các kỹ năng thực tiễn, giải quyết các vấn đề kinh tế cụ thể ở địa phương và giúp cán bộ nâng cao khả năng ứng phó với thách thức kinh tế và xã hội mới.

- Nhà nước cần hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn đánh giá năng lực cán bộ, đặc biệt là cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế. Tiêu chí đánh giá cần dựa

trên các chỉ số đo lường hiệu quả công việc, khả năng hoạch định chính sách, quản lý dự án kinh tế và xử lý tình huống thực tiễn. Hệ thống đánh giá minh bạch và công bằng sẽ giúp lựa chọn, bồi dưỡng và phát triển những cán bộ có năng lực và tâm huyết.

- Nhà nước cần quan tâm đến việc nâng cao điều kiện làm việc cho cán bộ, bao gồm cả cơ sở vật chất và công cụ làm việc hiện đại. Đồng thời, cần có các chính sách hỗ trợ về sức khỏe và tinh thần cho đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước để họ có thể làm việc hiệu quả và cống hiến lâu dài.

* Đối với tỉnh Nam Định cần tiếp tục tăng cường các hoạt động để đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh như:

Thứ nhất, khích lệ các cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tích cực tham gia các khóa bồi dưỡng chính trị sâu rộng, đồng thời chủ động học tập kiến thức và tham gia các chương trình đào tạo lý luận chính trị nhằm mục tiêu thay đổi tư duy nhận thức, trau dồi chuyên môn để nâng cao năng lực cá nhân của mình góp phần đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh.

Thứ hai, cải thiện quy hoạch và sử dụng nhân sự để đảm bảo việc phân công, sử dụng cán bộ dựa trên trình độ chuyên môn và năng lực thực tiễn. Điều chỉnh quy trình bổ nhiệm, bố trí nhân sự theo đúng ngành nghề, tránh tình trạng bố trí không phù hợp.

Thứ ba, cần tiếp tục chú trọng đào tạo các kỹ năng quản lý kinh tế thị trường, quản trị rủi ro và ứng dụng công nghệ thông tin, nhằm nâng cao năng lực quản lý, điều hành của cán bộ. Điều này đảm bảo đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế thích ứng tốt với sự thay đổi nhanh chóng và thường xuyên của nền kinh tế hiện đại.

Thứ tư, tiếp tục đổi mới và hoàn thiện hệ thống tiêu chí đánh giá cán bộ rõ ràng, minh bạch, đảm bảo việc đánh giá dựa trên kết quả công việc thực tiễn thay vì cảm tính, để nhận diện đúng những người có năng lực.

Thứ năm, tăng cường thực hiện nghiêm túc việc kiểm tra, giám sát

trong quá trình thực thi công vụ, đảm bảo sự minh bạch và trách nhiệm giải trình từ cấp dưới lên cấp trên.

Thứ sáu, tiếp tục rà soát để bổ sung, cải thiện chính sách đãi ngộ của tỉnh như: chính sách lương, phụ cấp và khen thưởng nhằm tạo động lực cho cán bộ công hiến, đồng thời thu hút nhân tài chất lượng cao về tỉnh làm việc.

* Đối với các cơ quan, ban ngành liên quan

- Tăng cường phối hợp và thống nhất trong quản lý cán bộ

Các cơ quan, ban ngành liên quan cần phối hợp chặt chẽ với nhau trong việc xây dựng và thực hiện các chính sách liên quan đến quản lý cán bộ công chức. Đảm bảo các quy định và quy trình từ tuyển dụng, bổ nhiệm, đến đánh giá cán bộ được thực hiện một cách đồng bộ, thống nhất, tránh sự chông chéo hoặc thiếu minh bạch. Sự hợp tác hiệu quả giữa các cơ quan sẽ giúp tối ưu hóa nguồn nhân lực, đặc biệt trong lĩnh vực quản lý kinh tế.

- Đẩy mạnh cải cách hành chính

Các ban ngành cần tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động, giảm bớt các thủ tục hành chính không cần thiết, và tạo môi trường làm việc thuận lợi hơn cho cán bộ công chức. Cải cách hành chính không chỉ giúp tăng hiệu suất làm việc mà còn góp phần cải thiện sự hài lòng và gắn bó của đội ngũ cán bộ.

- Tổ chức các chương trình đào tạo và bồi dưỡng cán bộ chuyên sâu

Các cơ quan, ban ngành cần chủ động tổ chức hoặc phối hợp với các đơn vị đào tạo để triển khai các chương trình bồi dưỡng kỹ năng quản lý chuyên sâu cho cán bộ. Đặc biệt, các khóa học cần tập trung vào những kỹ năng thực tế như: quản lý dự án kinh tế, giải quyết vấn đề, ra quyết định chiến lược và ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý nhà nước. Những chương trình này không chỉ giúp nâng cao năng lực cán bộ mà còn tăng khả năng thích ứng của họ với các thách thức kinh tế - xã hội.

- Xây dựng hệ thống giám sát và đánh giá minh bạch

Các cơ quan cần thiết lập và vận hành hệ thống giám sát, đánh giá cán

bộ minh bạch, dựa trên các tiêu chí cụ thể, rõ ràng. Đảm bảo việc đánh giá cán bộ được thực hiện công bằng, khách quan, và dựa trên kết quả công việc thực tế. Hệ thống này cần được áp dụng thống nhất ở mọi cấp để phát hiện, bồi dưỡng và phát triển những cán bộ có năng lực, đồng thời xử lý kịp thời các trường hợp vi phạm hoặc làm việc không hiệu quả.

- Hỗ trợ cải thiện điều kiện làm việc

Các ban ngành cần quan tâm đến việc nâng cao điều kiện làm việc của cán bộ, bao gồm trang bị đầy đủ cơ sở vật chất, công cụ làm việc hiện đại và cải thiện môi trường làm việc. Đồng thời, cần triển khai các chính sách hỗ trợ về sức khỏe, tâm lý và cân bằng giữa công việc - cuộc sống, giúp cán bộ yên tâm công tác và phát huy hết năng lực.

- Thúc đẩy văn hóa tổ chức chuyên nghiệp

Xây dựng và duy trì văn hóa tổ chức chuyên nghiệp, dựa trên các giá trị như trách nhiệm, minh bạch, sáng tạo và hiệu quả. Văn hóa tổ chức chuyên nghiệp không chỉ tạo nên môi trường làm việc tích cực mà còn là yếu tố quan trọng giúp giữ chân nhân tài và nâng cao hiệu quả hoạt động của cơ quan, ban ngành.

KẾT LUẬN

Khẳng định quan điểm “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”. Luận án “Chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế tỉnh Nam Định” đã nghiên cứu và sử dụng kết hợp nhiều phương pháp nghiên cứu như phương pháp nghiên cứu định tính, định lượng, thống kê, phân tích, so sánh, tổng hợp,... nghiên cứu sinh đã làm sáng tỏ một số vấn đề có liên quan đến đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định đáp ứng được mục tiêu nghiên cứu của luận án, cụ thể là:

Về sự cần thiết nghiên cứu

Thứ nhất, Trong bối cảnh toàn cầu hiện nay, các nền kinh tế đang đối diện với những biến động lớn từ các yếu tố như toàn cầu hóa, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, biến đổi khí hậu, tác động kéo dài từ đại dịch COVID-19 và những biến động thương mại quốc tế. Điều này đã làm nổi bật lên các vấn đề về quản lý kinh tế ở cấp địa phương ngày càng trở nên phức tạp và đòi hỏi chất lượng quản lý cao hơn. Vì vậy, công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế nhằm đáp ứng với nhu cầu hiện nay đã trở nên quan trọng hơn bao giờ hết.

Thứ hai, Nam Định với những điều kiện thuận lợi, tiềm năng lớn của mình đang trở thành điểm sáng của khu vực trong quá trình phát triển và hội nhập sâu rộng nhưng cũng đối mặt với nhiều thách thức về cơ cấu kinh tế, thu hút đầu tư và cải thiện môi trường kinh doanh. Chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế đóng vai trò quan trọng trong việc hoạch định, điều hành và thực thi các chính sách phát triển kinh tế bền vững. Công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ sẽ giúp tỉnh tận dụng tốt các cơ hội phát triển, đồng thời giải quyết các thách thức, đảm bảo việc quản lý hiệu quả và đáp ứng yêu cầu của bối cảnh phát triển mới.

Về kết quả nghiên cứu

Luận án "Đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định" tập trung nghiên cứu và đánh giá thực trạng cũng như đưa ra các giải pháp nhằm đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước trong lĩnh vực kinh tế tại địa phương này. Kết quả nghiên cứu cho thấy, cho thấy bên cạnh nhiều kết quả đạt được như bản lĩnh chính trị vững vàng, duy trì sự kiên định đối với đường lối, mục tiêu, nguyên tắc và quan điểm đổi mới của Đảng; đội ngũ cán bộ kinh tế có trình độ cao; có tinh thần trách nhiệm trong công tác và công việc được giao... Thì vẫn còn tồn tại một số hạn chế như một bộ phận cán bộ kinh tế của tỉnh Nam Định bản lĩnh chính trị thiếu vững vàng, đạo đức lối sống, tác phong và lề lối công tác không khoa học; thứ hai, một bộ phận có đạo đức lối sống không tốt, thể hiện sự thiếu ý thức tu dưỡng phẩm chất đạo đức, tư cách của cán bộ kinh tế; thứ ba, một bộ phận cán bộ kinh tế ở tỉnh có tác phong và lề lối làm việc chưa khoa học; một bộ phận cán bộ kinh tế ở tỉnh cần bổ sung thêm kiến thức về trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ, năng lực công tác; Một số người không có sự gắn kết với tổ chức, sẵn sàng rời bỏ. Từ những hạn chế này, có thể thấy rằng việc đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại Nam Định vẫn đang đối mặt với nhiều thách thức và cần có các giải pháp cụ thể, đồng bộ từ các khâu quy hoạch, tuyển chọn, bố trí sử dụng, đào tạo bồi dưỡng, giám sát đánh giá và chính sách đãi ngộ để cải thiện.

Về giải pháp nghiên cứu

Qua phân tích những mặt tích cực và hạn chế công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định đã thực hiện trong nghiên cứu, Luận án đã đề xuất một số kiến nghị đối với cán bộ, đối với tỉnh trong công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ và đối với nhà nước.

Trong luận án, tác giả đã đưa ra một số giải pháp để đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế tại tỉnh Nam Định như sau: (1) Đổi mới, hoàn thiện công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định; (2) Tăng cường đào tạo chuyên môn và lý luận chính trị để đổi mới

tư duy về phát triển, đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định; (3) Nâng cao hiệu quả bố trí và sử dụng đội ngũ bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định; (4) Đổi mới và tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát, đánh giá cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định; (5) Tăng cường hợp tác, liên kết đào tạo và rà soát, đổi mới chính sách đãi ngộ cho đội ngũ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định; (6) Xây dựng môi trường văn hóa công sở lành mạnh cho đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định; (7) Tăng cường thể lực cho đội ngũ cán bộ kinh tế ở tỉnh Nam Định; (8) Ứng dụng công nghệ trong công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định.

Về hạn chế nghiên cứu

Các kết quả nghiên cứu của Luận án không chỉ có ý nghĩa quan trọng đối với Nghiên cứu sinh trong việc hoàn thành mục tiêu nghiên cứu của luận án mà còn có ý nghĩa khoa học về mặt lý luận cung cấp hệ thống cơ sở lý luận và thực tiễn đưa ra cái nhìn tổng quan và đánh giá cụ thể về thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh Nam Định. Thông qua việc phân tích ưu nhược điểm trước những thách thức đang phải đối mặt luận án đưa ra các khuyến nghị có tính khả thi đối với công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế trên địa bàn tỉnh Nam Định và các địa phương có tính chất tương đồng. Bên cạnh những kết quả mà nghiên cứu đã đạt được, Luận án vẫn còn có những hạn chế: (1) chưa đi sâu vào nghiên cứu từng ngành, lĩnh vực kinh tế của tỉnh Nam Định; (2) Nghiên cứu còn hạn chế chưa khảo sát được tất cả các đối tượng thuộc diện chịu tác động quản lý nhà nước về kinh tế; (3) các giải pháp đưa ra còn có những chỗ mang tính lý thuyết, chưa có những bước triển khai cụ thể trong thực tế; (4) chưa đi sâu vào nghiên cứu các yếu tố văn hóa như thói quen, cơ cấu xã hội ở địa phương. Tất cả những điều này cũng là gợi mở cho các nghiên cứu sau trong việc nghiên cứu chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh từ khâu định hướng, phạm vi và phương pháp nghiên cứu.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ
LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN**

1. Trần Quang Ninh (2024), “Thực trạng và một số giải pháp chủ yếu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ở tỉnh Nam Định hiện nay”, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, tại trang: <https://kinhtevadubao.vn/thuc-trang-va-mot-so-giai-phap-chu-yeu-nang-cao-chat-luong-doi-ngu-can-bo-cong-chuc-o-tinh-nam-dinh-hien-nay-28532.html>,
2. Trần Quang Ninh (2024), “Kinh nghiệm một số nước châu Á về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước và bài học cho Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, tại trang: <https://kinhtevadubao.vn/kinh-nghiem-mot-so-nuoc-chau-a-ve-nang-cao-chat-luong-doi-ngu-can-bo-cong-chuc-quan-ly-nha-nuoc-va-bai-hoc-cho-viet-nam-hien-nay-28496.html>.
3. Trần Quang Ninh (2023), “Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định”, *Tạp chí Kinh tế châu Á - Thái Bình Dương*, (12), tr. 74-76.
4. Trần Quang Ninh (2023), “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định”, *Tạp Chí Tài chính*, (813), tr.104-106.
5. Trần Quang Ninh (2022), “The trend of remote work in the post- Covid-19 Digital transformation era”, *Proceedings the fifth international conference on sustainable economic development and business management in the context of globalisation*, (SEDBM-5).

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu tiếng việt

1. Ban chấp hành trung ương (2018), *Nghị quyết 26-NQ/TW về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, Hà Nội.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018, về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, Hà Nội.
3. Ban Tổ chức trung ương (2022), *Hướng dẫn số 16-HD/BTCTW ngày 15/02/2022 về một số nội dung cụ thể về công công tác quy hoạch cán bộ*, Hà Nội.
4. Bộ Chính trị (2022), *Quy định số 80-QĐ/TW, ngày 18/8/2022 của Bộ Chính trị về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử*, Hà Nội.
5. Ban kinh tế Trung ương và Đảng ủy Khối Doanh nghiệp Trung ương tổ chức, Hà Nội (2022), *Nâng cao chất lượng cán bộ quản lý, quản trị doanh nghiệp nhà nước phù hợp thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế trong tình hình mới*, Hội đồng Khoa học các cơ quan đảng Trung ương phối hợp Ban kinh tế Trung ương và Đảng ủy Khối Doanh nghiệp Trung ương tổ chức, Hà Nội.
6. Bộ Chính trị (2022), *Quyết định số 65 - QĐ/TW, ngày 28/4/2022 của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ*, Hà Nội.
7. Bộ Nội vụ (2022), *Thông tư 03/2022/thị trường-BNV ngày 12/3/2022 Quy định danh mục và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với công chức, viên chức trực tiếp giải quyết công việc thuộc lĩnh vực tổ chức cán bộ ở địa phương*, Hà Nội.
8. Bộ Nội vụ (2003), *Nghị định số 117/2003/NĐ-CP ngày 10-10-2003 của*

Chính phủ về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước, Hà Nội.

9. Cao Khoa Bảng (2012), *Chất lượng đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội quản lý trong giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ khoa học chính trị, Học viện Chính trị - hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
10. Cục Thống kê tỉnh Nam Định (2023), *Niên giám thống kê từ năm 2018 - 2023*, Nam Định
11. Trịnh Cư, Nguyễn Duy Hùng, Lê Văn Yên (2009), *Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ ở Trung Quốc*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
12. Trần Thanh Cương (2017), *Chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế cấp thành phố ở Hà Nội*, Luận án tiến sĩ quản lý kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
13. Chính phủ (1997), *Nghị quyết số 03-NQ/HNTW ngày 18/6/1997 Hội nghị lần thứ ba BCHTW Đảng (khóa VIII), về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước phát huy quyền làm chủ của nhân dân, tiếp tục xây dựng Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong sạch, vững mạnh*, Hà Nội.
14. Chính phủ (2005), *Nghị định số 54/2005/NĐ-CP của Chính phủ về chế độ thôi việc, chế độ bồi thường chi phí đào tạo đối với cán bộ, công chức*, Hà Nội.
15. Chính phủ (2011), *Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 Ban hành chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020*, Hà Nội.
16. Chính phủ (2017), *Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 1/9/2017 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.
17. Chính phủ (2018), *Nghị quyết 27 -NQ/TW ngày 21/5/2018 về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp*, Hà Nội.

18. Chính phủ (2018), *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, Hà Nội.
19. Chính phủ (2019), *Nghị định số 68 /2018/NĐ- CP ngày 29/11/2019 của Chính phủ về thực hiện sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng, sử dụng công chức, viên chức, lao động hợp đồng trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập*, Hà Nội
20. Chính phủ (2020), *Nghị Định 90/2020 NĐ-CP về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.
21. Chính phủ (2020), *Nghị định số 138 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 về quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức*, Hà Nội
22. Chính phủ (2021), *Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng, Báo điện tử Chính Phủ*, Hà Nội.
23. Chính phủ (2023), *Nghị định số 71/2023/NĐ-CP ngày 20/9/2023 về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 18/9/2020 về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.
24. Phạm Minh Chính (2018), *Về cán bộ và công tác cán bộ*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
25. Nguyễn Kim Diện (2008), *Nâng cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính nhà nước tỉnh Hải Dương*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.
26. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
27. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ 7, Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đầy đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*, Hà Nội.

28. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
29. Đảng bộ tỉnh Nam Định (2020), *Báo cáo chính trị, Văn kiện đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Nam Định nhiệm kỳ 2020 - 2025*, Nam Định.
30. Nguyễn Đăng Đạo (2012), *Chất lượng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo của Tổng cục Biển và hải đảo Việt Nam*, Luận án tiến sĩ quản lý kinh tế, Học viện Chính trị - hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
31. Nguyễn Văn Đông (2015), *Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt về kinh tế cấp tỉnh ở Hòa Bình hiện nay*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
32. Nguyễn Văn Hoà (2019), *Xây dựng đội ngũ công chức ở nước ta hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Hồ Chí Minh học, Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
33. Mai Xuân Hợi (2005), *Vấn đề đạo đức của cán bộ lãnh đạo, quản lý trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ triết học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
34. Đặng Xuân Hoan (2019), “Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới”, *Tạp chí Cộng sản*.
35. Trần Đình Hoan (2008), *Đánh giá, quy hoạch, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
36. Võ Xuân Hoài (2020), *Phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Viện nghiên cứu quản lý kinh tế trung ương, Hà Nội.
37. Vũ Văn Hiền (2007), “Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, *Tạp chí Cộng sản*.

38. Hoàng Thanh Hiền (2021), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ tuyên giáo của tỉnh Quảng Bình trong giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ, Đại học Vinh, Nghệ An.
39. Nguyễn Nguyên Hùng (2021), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở thành phố Hà Nội*, Luận án tiến sĩ khoa học chính trị, Bộ quốc phòng - Học viện chính trị, Hà Nội.
40. Bùi Đức Hưng (2017), *Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý về kinh tế của Bộ xây dựng*, Luận án tiến sĩ quản lý kinh tế, Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
41. Lê Minh Hưng (2024), *Tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy và xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược trong giai đoạn mới*, Ban Tổ chức Trung ương, Hà Nội.
42. Chu Xuân Khánh (2010), *Hoàn thiện việc xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước chuyên nghiệp ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ quản lý hành chính công, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
43. Lưu Văn Mao (1997), *Cơ sở khoa học của phân công, phân cấp quản lý cán bộ, công chức lãnh đạo cao cấp trong cải cách hành chính hiện nay*, đề tài cấp Bộ, Ban Tổ chức cán bộ - Chính phủ, Hà Nội
44. Hà Đức Minh (2023), *Phát triển nhân lực kinh tế cấp tỉnh ở Lào Cai*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Viện nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương, Hà Nội.
45. Hồ Chí Minh (1947), *Sửa đổi lối làm việc*, Toàn tập, tập 5, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
46. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
47. Hoàng Phê (1998), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
48. Lê Du Phong, Hoàng Văn Hòa (1998), *Đào tạo cán bộ quản lý kinh tế vĩ mô ở Việt Nam - Thực trạng và giải pháp*, Nxb Chính trị quốc gia,

Hà Nội.

49. Quốc hội (2008), *Luật cán bộ công chức*, Hà Nội.
50. Quốc hội (2019), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật Viên chức*, Hà Nội.
51. Quốc hội (2019), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức Chính quyền địa phương*, Hà Nội.
52. Trần Văn Rạng (2022), “Sự phát triển tư duy lý luận của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đổi mới”, *Tạp chí Cộng sản*, (11).
53. 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*, Đề tài khoa học cấp bộ, Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
54. Lê Minh Sơn (2018), “Giải pháp đổi mới công tác cán bộ trong giai đoạn hiện nay theo tinh thần Nghị quyết đại hội XII của Đảng”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước - Bộ Nội vụ*.
55. Nguyễn Tử Hoài Sơn (2017), *Chất lượng nguồn nhân lực kinh tế ở tỉnh Ninh Bình hiện nay*, Luận án tiến sĩ kinh tế chính trị, Học viện Chính trị - Bộ Quốc phòng, Hà Nội.
56. Trần Huy Sáng (2010), *Xây dựng đội ngũ công chức kinh tế ở các huyện (qua thực tế tại các huyện ngoại thành Hà Nội)*, trong luận án tiến sĩ kinh tế, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Học viện Hành chính quốc gia, Hà Nội.
57. Tỉnh uỷ Nam Định (2021), *Quy định số 118-QĐ/TU ngày 05/3/2021 của Tỉnh uỷ Nam Định về tiêu chuẩn, chức danh lãnh đạo cán bộ, quản lý Thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh uỷ quản lý*, Nam Định.
58. Đỗ Hoàng Toàn và Mai Văn Bru (2005), *Giáo trình Quản lý nhà nước về kinh tế*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.
59. Đoàn Phúc Thanh (2000), *Nguyên lý quản lý kinh tế*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
60. Bùi Ngọc Thanh (2022), “Xây dựng đội ngũ cán bộ trong bộ máy Nhà

nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng”, *Tạp chí Cộng sản*.

61. Đỗ Quang Trung (2006), “Đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*.
62. Nguyễn Phú Trọng (2012), *Quyết tâm cao, biện pháp quyết liệt, nhằm tạo chuyển biến về xây dựng đảng*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội
63. Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sầm (2003), *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
64. Nguyễn Tứ Thiên (2022), *Xây dựng đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Thành ủy quản lý ở đồng bằng sông cửu long hiện nay*, Luận án tiến sĩ xây dựng Đảng và Chính quyền nhà nước, Học viện báo trí và tuyên truyền, Hà Nội.
65. Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định (2016), *Chỉ thị số 11 - CT/Ủy ban nhân dân ngày 09/09/2016 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh về việc chấn chỉnh kỷ cương, đạo đức, công vụ trong các cơ quan hành chính nhà nước các cấp tỉnh Nam Định*, Nam Định.
66. Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định (2019), *Báo cáo thống kê số lượng, chất lượng cán bộ, công chức năm 2018 của tỉnh Nam Định*, Nam Định.
67. Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định (2020), *Báo cáo thống kê số lượng, chất lượng cán bộ, công chức năm 2019 của tỉnh Nam Định*, Nam Định.
68. Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định (2021), *Báo cáo thống kê số lượng, chất lượng cán bộ, công chức năm 2020 của tỉnh Nam Định*, Nam Định.
69. Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định (2022), *Báo cáo thống kê số lượng, chất lượng cán bộ, công chức năm 2021 của tỉnh Nam Định*, Nam Định.
70. Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định (2023), *Báo cáo thống kê số lượng, chất*

lượng cán bộ, công chức năm 2022 của tỉnh Nam Định, Nam Định.

71. Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định (2022), *Báo cáo Công tác cải cách hành chính tỉnh Nam Định năm 2022*, Nam Định.
72. Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định (2021), *Báo cáo kết quả thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 20/10/2016 của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh khóa XIX về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, lãnh đạo, quản lý các cấp từ năm 2016 đến năm 2020 và những năm tiếp theo*, Nam Định.
73. Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định (2022), *Báo cáo Tổng kết công tác nhiệm kỳ 2016 - 2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định*, Nam Định.
74. Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định (2023), *Kế hoạch số 83/KH-Ủy ban nhân dân để triển khai thực hiện hiệu quả Đề án Tăng cường năng lực đội ngũ cán bộ, công chức thực hiện công tác cải cách hành chính (CCHC) giai đoạn 2022-2030*, Nam Định.
75. V.I. Lê-nin (1974), *Toàn tập*, Nxb Tiến bộ, Mát-xcơ-va.
76. Viện Nghiên cứu và Đào tạo về quản lý (2003), *Tinh hoa quản lý*, Nxb Lao động - xã hội, Hà Nội.
77. Viện Ngôn ngữ (1988), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Văn hóa thông tin, Hà Nội.
78. Vy Văn Vũ (2005), *Quy hoạch, đào tạo và sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức kinh tế của tỉnh Đồng Nai*, Luận án tiến sĩ quản lý kinh tế, Học viện Chính trị - hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

Tài liệu tiếng anh

79. H Fayol (2012), *General and industrial management*
80. Lucia Quaglia (2005), *Civil Servants, Economic Ideas, and Economic Policies: Lessons from Italy*, Governance magazine.
81. R. Tannenbaum và W.H. Schmidt (2017), *How to choose a leadership pathtern*

Câu 4: Trình độ lý luận chính trị của anh/ chị?

- Cao Cấp
- Trung Cấp
- Sơ Cấp

Câu 5: Trình độ học vấn cao nhất của anh/chị?

- Tiến sĩ và trên tiến sĩ
- Thạc sĩ
- Đại học
- Cao đẳng

B. NỘI DUNG KHẢO SÁT**Câu 6: Anh chị đánh giá Công tác quy hoạch cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế đã được triển khai hiệu quả như thế nào?**

- Rất không hiệu quả
- Không hiệu quả
- Bình thường
- Hiệu quả
- Rất hiệu quả

Câu 7: Anh chị đánh giá công tác quy hoạch cán bộ hiện nay như thế nào?

(Khoanh tròn O mức độ lựa chọn của bạn; 1: rất kém; 2 kém; 3 trung bình; 4: tốt; 5: Rất tốt)

Tính rõ ràng của quy hoạch					
Nội dung của quy hoạch đáp ứng nhu cầu phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế					
Dự báo nhu cầu nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế					

Phân tích, đánh giá thực trạng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế					
Lập kế hoạch thực hiện quy hoạch					
Đánh giá việc thực hiện quy hoạch					

Ý kiến khác:

.....

Câu 8: Anh/chị được cơ quan cử đi đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ ở trình độ nào?

- Tiến sĩ
- Thạc sĩ
- Cử nhân, Kỹ sư
- Khác (xin ghi cụ thể):.....

Câu 9: Anh chị hãy đánh giá các khóa đào tạo, bồi dưỡng đã giúp nâng cao năng lực quản lý kinh tế như thế nào?

- Không cải thiện
- Ít cải thiện
- Bình thường
- Cải thiện tốt
- Cải thiện rất tốt

Câu 10: Anh chị hãy đánh giá sự phù hợp về chuyên ngành đào tạo và năng lực công tác của mình?

(Khoanh tròn *O* mức độ lựa chọn của bạn từ 1 đến 5 lần lượt tương đương là: Rất phù hợp; Phù hợp; bình thường; Trung bình; không phù hợp)

Công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo	1	2	3	4	5
Công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực bản thân	1	2	3	4	5

Câu 11: Theo anh /chị chất lượng đào tạo của các khóa bồi dưỡng lý luận chính trị hiện nay như thế nào?

- Phù hợp với yêu cầu của công việc hiện tại
- Không phù hợp với yêu cầu công việc

Câu 12: Anh/ chị đánh giá thế nào về hiệu quả của các khóa đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn nghiệp vụ

- Rất thiết thực
- Bình Thường
- Không thiết thực

Nếu không thiết thực, xin nêu rõ nguyên nhân vì sao?

.....

Câu 13: Đánh giá khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học của anh chị như thế nào?

(Khoanh tròn *O* mức độ lựa chọn của bạn; 1: Rất tốt; 2: Tốt; 3: Khá; 4: Trung bình; 5: Biết nhưng hạn chế)

Ngoại ngữ	1	2	3	4	5
Tin học	1	2	3	4	5

Câu 14: Đánh giá của anh/chị về công tác tuyển dụng cán bộ, công chức hiện nay?

- Hợp lý
- Cơ bản hợp lý, cần sửa một số khâu
- Không hợp lý, cần sửa đổi cơ bản

Nếu cần sửa đổi xin khi rõ nội dung nào?.....

.....

Câu 15: Anh/chị đánh giá thế nào về tính công bằng trong công tác tuyển chọn và bố trí cán bộ quản lý kinh tế tại tỉnh?

- Rất không công bằng
- Không công bằng
- Bình thường
- Công bằng
- Rất công bằng

Câu 16: Thời gian công tác của anh/chị trong lĩnh vực chuyên môn hiện nay đang được bố trí?

- Có từ khi bắt đầu được tuyển dụng
- Đã qua các lĩnh vực chuyên môn khác nhau nhưng có liên quan đến lĩnh vực chuyên môn hiện tại
- Đã qua các lĩnh vực không liên quan đến lĩnh vực chuyên môn

Câu 17: Đánh giá của anh/chị về vị trí công tác hiện tại?

- Rất phù hợp
- Không hợp hợp
- Lý do khác (ghi rõ):

.....

Câu 18: Sự phù hợp này là do?

- Được tuyển dụng vào công việc phù hợp
- Được cơ quan cử đi đào tạo sau tuyển dụng
- Cá nhân tự tham gia gia đào tạo
- Không cần đào tạo, chỉ học hỏi qua kinh nghiệm thực tế

Lý do khác (ghi rõ):

.....

Câu 19: Sự không phù hợp do?

- Trái nghề ngay khi được tuyển dụng vào công việc
- Không được cơ quan đào tạo lại sau tuyển dụng
- Cá nhân không có điều kiện tham gia đào tạo tự nguyện
- Không có trường lớp đào tạo

Lý do khác (ghi rõ):

.....

Câu 20: Công tác đánh giá cán bộ quản lý kinh tế tại tỉnh được thực hiện như thế nào?

- Rất không minh bạch, không công bằng
- Không minh bạch, không công bằng
- Bình thường
- Minh bạch, công bằng
- Rất minh bạch, rất công bằng

Câu 21: Anh/ chị đánh giá xem có thấy quy trình và phương pháp đánh giá cán bộ hiện nay của tỉnh có được rõ ràng và hợp lý không?

- Hoàn toàn không rõ ràng, không hợp lý
- Không rõ ràng, không hợp lý
- Bình thường
- Rõ ràng, hợp lý
- Rất rõ ràng, rất hợp lý

Câu 22: Anh/chị cho biết công tác đánh giá cán bộ của tỉnh có được thực hiện đúng thời gian và kịp thời để phản ánh đúng năng lực cán bộ không?

- Rất không kịp thời
- Không kịp thời
- Bình thường
- Kịp thời
- Rất kịp thời

Câu 23: Lý do chủ yếu giúp anh chị đạt được mức độ hoàn thành nhiệm vụ nêu tại mục 6

- Do được bố trí đúng năng lực, sở trường
- Do có kinh nghiệm công tác lâu năm
- Do được cơ quan tạo điều kiện làm việc tốt
- Lý do khác (ghi rõ):

.....

Câu 24: Công tác đánh giá CBCC tại đơn vị anh chị được thực hiện như thế nào?

- 1 năm 1 lần, vào cuối năm
- 1 năm hai lần vào 6 tháng đầu năm và tổng kết năm
- Đánh giá theo phong trào thi đua, tập thể bỏ phiếu
- Đánh giá theo kết quả làm việc, có thang điểm

Câu 25: Việc đánh giá CBCC tại đơn vị của anh chị như thế nào?

- Có sự công bằng, khách quan
- Không công bằng, chưa khách quan
- Phù hợp với điều kiện tại đơn vị
- Không phù hợp với điều kiện tại đơn vị

Câu 26: Công tác kiểm tra, giám sát việc đánh giá CBCC tại đơn vị anh chị được thực hiện như thế nào

(Khoanh tròn mức độ lựa chọn của bạn; 1: Rất tốt; 2 Tốt; 3 Khá; 4: trung bình; 5: yếu)

- Công tác kiểm tra, giám sát phản ánh kết quả khách quan và trung thực.	1	2	3	4	5
- Kết quả từng hình thức kiểm tra, giám sát phản ánh kết quả chính xác thực tiễn.	1	2	3	4	5
- Có khả năng phối hợp nhiều hình thức kiểm tra, giám sát.	1	2	3	4	5

Câu 27: Khả năng xử lý công việc của anh/chị?

(Khoanh tròn \bigcirc mức độ lựa chọn của bạn; 1: Rất tốt; 2 Tốt; 3 Khá; 4: trung bình; 5: yếu)

- Năng lực tổ chức quản lý công việc	1	2	3	4	5
- Năng lực tổ chức thực hiện chính sách phát triển KT-XH	1	2	3	4	5
- Năng lực kiểm tra, giám sát thực thi chính sách phát triển KT-XH	1	2	3	4	5
- Kỹ năng xử lý các tình huống trong lãnh đạo, quản lý	1	2	3	4	5
- Kỹ năng ứng xử, giao tiếp	1	2	3	4	5

Câu 28: Sức khỏe thực tế của anh/ chị hiện nay như thế nào?

(Khoanh tròn \bigcirc mức độ lựa chọn của bạn; 1: rất kém; 2 kém; 3 trung bình; 4: tốt; 5: Rất tốt)

Có thể lực khỏe mạnh để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.	1	2	3	4	5
Có trí lực minh mẫn, linh hoạt để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.	1	2	3	4	5
Không mắc các bệnh truyền nhiễm.	1	2	3	4	5
Có ý thức bảo vệ sức khỏe và xây dựng môi trường công vụ lành mạnh	1	2	3	4	5

Ý kiến khác:.....
.....

Câu 29: Anh chị đánh giá những chỉ tiêu dưới đây về bản thân mình hiện nay như thế nào?

(Khoanh tròn \bigcirc mức độ lựa chọn của bạn; 1: Rất tốt; 2 Tốt; 3 Khá; 4: trung bình; 5: yếu)

- Niềm tin tưởng vững chắc vào vai trò lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam	1	2	3	4	5
- Tác phong, lề lối làm việc	1	2	3	4	5
- Thái độ phục vụ nhân dân	1	2	3	4	5
- Phẩm chất đạo đức, nếp sống	1	2	3	4	5
- Tinh thần tự giác, gương mẫu	1	2	3	4	5
- Chấp hành đường lối chính sách pháp luật của Đảng và Nhà nước	1	2	3	4	5

Câu 30: Anh chị đánh giá như thế nào về điều kiện và môi trường làm việc hiện nay của mình

(Khoanh tròn O mức độ lựa chọn của bạn; 1: Rất tốt; 2 Tốt; 3 Khá; 4: trung bình; 5: yếu)

- Nơi làm việc đầy đủ tiện ích	1	2	3	4	5
- Chế độ phúc lợi, chính sách	1	2	3	4	5
- Môi trường làm việc chuyên nghiệp	1	2	3	4	5

Câu 31: Đánh giá của anh /chị về chính sách đãi ngộ của nhà nước, của tỉnh hiện nay như thế nào?

- Ở mức thấp so với xã hội
- Ở mức bình thường so với xã hội
- Ở mức Cao so với xã hội

Câu 32: Sự gắn bó với công việc của anh chị như thế nào?

(Khoanh tròn O mức độ lựa chọn của bạn; 1: Rất đồng ý; 2 Đồng ý; 3 Bình thường; 4: không đồng ý; 5: Rất không đồng ý)

- Tôi rất tin ở cấp trên của tôi	1	2	3	4	5
- Với điều kiện đơn vị hiện tại tôi sẽ gắn bó làm việc dài lâu với đơn vị	1	2	3	4	5
- Tôi sẽ rời đơn vị nếu có môi trường việc tốt hơn nữa	1	2	3	4	5
- Tôi sẽ không rời sang chỗ nào dù có chính sách phúc lợi cao hơn nữa	1	2	3	4	5
- Tôi luôn sẵn sàng đi sớm về muộn để hoàn thành công việc	1	2	3	4	5
- Tôi luôn sẵn sàng đi công tác xa khi có quan yêu cầu	1	2	3	4	5
- Tôi luôn sẵn sàng nhận nhiệm vụ bất kể thời gian nào	1	2	3	4	5
- Tôi luôn luôn suy nghĩ tìm ra giải pháp tối ưu nhất để hoàn thành nhiệm vụ	1	2	3	4	5

Câu 33: Theo anh chị đâu là nguyên nhân dẫn đến việc cán bộ công chức xin thôi việc?

(Khoanh tròn *O* mức độ lựa chọn của bạn; 1: Rất đồng ý; 2 Đồng ý; 3

Bình thường; 4: không đồng ý; 5: Rất không đồng ý)

- Không hài lòng với môi trường làm việc bao gồm mức độ áp lực công việc, quan hệ nội bộ, hay chính sách nhân sự không hợp lý.	1	2	3	4	5
- Không có cơ hội phát triển nghề nghiệp	1	2	3	4	5
- Thu nhập và phúc lợi thấp	1	2	3	4	5
- Thay đổi chính trị hoặc chính sách của nhà nước	1	2	3	4	5
- Vấn đề sức khỏe	1	2	3	4	5
- Gia đình hoặc lý do cá nhân	1	2	3	4	5

Câu 34: Đánh giá tổng thể của Anh/chị về chính sách đãi ngộ đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế tại tỉnh?

- Rất không tốt
- Không tốt
- Bình thường
- Tốt
- Rất tốt

Câu 35: Đánh giá chung về công việc hiện tại?

Với kết quả khảo sát trên, theo đánh giá chung của các anh/chị về công việc quản lý hiện tại?

1. Đáp ứng tốt 2. Đáp ứng 3. Không đáp ứng

Xin trân trọng cảm ơn các anh chị đã tham gia khảo sát!

PHỤ LỤC KẾT QUẢ XỬ LÝ DỮ LIỆU THU ĐƯỢC TỪ KHẢO SÁT

- Giới tính của anh (chị)?

Giới tính	Số lượng
Nam	296
Nữ	176

- Độ tuổi của anh (chị)?

Mức tuổi	Số lượng
- Dưới 30 tuổi	47
- Từ 30-45 tuổi	204
- Trên 45 tuổi đến 59 tuổi	221

- Chức vụ ông bà đang đảm nhiệm:

Chức vụ	Số lượng
- Cán bộ lãnh đạo Sở	27
- Cán bộ lãnh đạo phòng	121
- Chuyên viên cao cấp	2
- Chuyên viên chính	78
- Chuyên viên	372

- Trình độ lý luận chính trị của anh/ chị?

Trình độ	Số lượng
- Cao Cấp	196
- Trung Cấp	226
- Sơ Cấp	42

- Trình độ học vấn cao nhất của anh/chị?

Trình độ	Số lượng
- Tiến sĩ và trên tiến sĩ	5
- Thạc sĩ	160
- Đại học	42

- Cao đẳng	283
- Trung cấp	5
- Sơ cấp	7

- Anh chị đánh giá công tác quy hoạch cán bộ hiện nay như thế nào?

Tiêu chí	1	2	3	4	5
Tính rõ ràng của quy hoạch	26	26	118	240	63
Nội dung của quy hoạch đáp ứng nhu cầu phát triển nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế	23	33	88	231	97
Dự báo nhu cầu nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế	27	33	83	222	106
Phân tích, đánh giá thực trạng nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế	27	25	30	207	182
Lập kế hoạch thực hiện quy hoạch	32	25	83	234	98
Đánh giá việc thực hiện quy hoạch	41	31	85	227	88

- Anh chị hãy đánh giá sự phù hợp về chuyên ngành đào tạo và năng lực công tác của mình?

Tiêu chí	1	2	3	4	5
Công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo	180	231	51	8	3
Công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực bản thân	179	261	21	7	4

- Theo anh /chị chất lượng đào tạo của các khoá bồi dưỡng lý luận chính trị hiện nay như thế nào?

Tiêu chí	Số lượng
- Phù hợp với yêu cầu của công việc hiện tại	420
- Không phù hợp với yêu cầu công việc	52

- Anh/ chị đánh giá thế nào về hiệu quả của các khóa đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn nghiệp vụ

Tiêu chí	Số lượng
- Rất thiết thực	326
- Bình Thường	118
- Không thiết thực	28

- Đánh giá khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học của anh chị như thế nào?

	1	2	3	4	5
Ngoại ngữ	24	72	269	95	12
Tin học	25	342	58	39	8

Đánh giá của anh/chị về vị trí công tác hiện tại?

- Rất phù hợp - 472

- Không hợp hợp 0

- Sự phù hợp này là do?

Tiêu chí	Số lượng
- Được tuyển dụng vào công việc phù hợp	104
- Được cơ quan cử đi đào tạo sau tuyển dụng	28
- Cá nhân tự tham gia gia đào tạo	57
- Không cần đào tạo, chỉ học hỏi qua kinh nghiệm thực tế	52

- Công tác đánh giá cán bộ quản lý kinh tế tại tỉnh được thực hiện như thế nào?

Tiêu chí	Số lượng
- Phù hợp với điều kiện ở đơn vị	170
- Có sự công bằng khách quan	288
- Không công bằng chưa khách quan	14
- Không phù hợp với điều kiện ở đơn vị	0

Câu 27: Khả năng xử lý công việc của anh/chị?

Tiêu chí	1	2	3	4	5
- Năng lực tổ chức quản lý công việc	113	336	19	0	4
- Năng lực tổ chức thực hiện chính sách phát triển KT-XH	81	288	94	5	4
- Năng lực kiểm tra, giám sát thực thi chính sách phát triển KT-XH	86	273	101	12	0
- Kỹ năng xử lý các tình huống trong lãnh đạo, quản lý	77	300	81	10	4
- Kỹ năng ứng xử, giao tiếp	106	302	46	14	4

- Anh chị đánh giá những chỉ tiêu dưới đây về bản thân mình hiện nay như thế nào?

Tiêu chí	5	4	3	2	1
- Niềm tin tưởng vững chắc vào vai trò lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam	371	84	9	8	0
- Tác phong, lễ l貌 làm việc	371	84	9	8	0
- Thái độ phục vụ nhân dân	218	242	7	0	5
- Phẩm chất đạo đức, nếp sống	252	213	2	5	0
- Tinh thần tự giác, gương mẫu	268	192	9	0	3
- Chấp hành đường lối chính sách pháp luật của Đảng và Nhà nước	215	242	7	8	0

- Anh chị đánh giá như thế nào về điều kiện và môi trường làm việc hiện nay của mình

Tiêu chí	1	2	3	4	5
- Nơi làm việc đầy đủ tiện ích	139	222	81	30	0
- Chế độ phúc lợi, chính sách	76	221	138	30	7
- Môi trường làm việc chuyên nghiệp	77	252	115	28	0

Câu 31: Đánh giá của anh /chị về chính sách đãi ngộ của nhà nước, của tỉnh hiện nay như thế nào?

- Ở mức thấp so với xã hội 175
- Ở mức bình thường so với xã hội 245
- Ở mức Cao so với xã hội 36

- Sự gắn bó với công việc của anh chị như thế nào?

Tiêu chí	1	2	3	4	5
- Tôi rất tin ở cấp trên của tôi	197	255	16	0	4
- Với điều kiện đơn vị hiện tại tôi sẽ gắn bó làm việc dài lâu với đơn vị	161	262	45	4	0
- Tôi sẽ rời đơn vị nếu có môi trường việc tốt hơn nữa	43	67	137	216	9
- Tôi sẽ không rời sang chỗ nào dù có chính sách phúc lợi cao hơn nữa	58	143	148	96	26
- Tôi luôn sẵn sàng đi sớm về muộn để hoàn thành công việc	184	229	43	16	0
- Tôi luôn sẵn sàng đi công tác xa khi cơ quan yêu cầu	112	301	48	3	8
- Tôi luôn sẵn sàng nhận nhiệm vụ bất kể thời gian nào	103	284	77	4	4
- Tôi luôn luôn suy nghĩ tìm ra giải pháp tối ưu nhất để hoàn thành nhiệm vụ	157	301	10	0	4

- Theo anh chị đâu là nguyên nhân dẫn đến việc cán bộ công chức xin thôi việc?

Tiêu chí	1	2	3	4	5
- Không hài lòng với môi trường làm việc bao gồm mức độ áp lực công việc, quan hệ nội bộ, hay chính sách nhân sự không hợp lý.	95	279	79	19	0
- Không có cơ hội phát triển nghề nghiệp	92	270	82	24	4
- Thu nhập và phúc lợi thấp	155	237	74	7	0
- Thay đổi chính trị hoặc chính sách của nhà nước	174	174	46	71	6
- Vấn đề sức khỏe	50	134	177	84	27
- Gia đình hoặc lý do cá nhân	169	161	54	64	23

- Đánh giá chung về công việc hiện tại?

Với kết quả khảo sát trên, theo đánh giá chung của các anh/chị về công việc quản lý hiện tại?

- Đáp ứng tốt 346
- Đáp ứng 126
- Không đáp ứng 0