

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

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ
MÃ SỐ: 9340410

HÀ NỘI - 2024

**CÔNG TRÌNH ĐƯỢC HOÀN THÀNH TẠI
HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH**

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



Phản biện 1:

.....

Phản biện 2:

.....

Phản biện 3:

.....

**Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp
Học viện họp tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Vào hồi..... giờ..... ngày..... tháng..... năm 20.....

**Có thể tìm hiểu luận án tại: Thư viện Quốc gia và
Thư viện Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong tác phẩm "Sửa đổi lỗi làm việc", Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh: "*cán bộ là cái gốc của mọi công việc*", "*Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém*" [47]. Chính 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 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 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. 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 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 của tỉnh đã tạo ra nhiều cơ hội nhưng cũng đặt ra không ít thách thức về quản lý kinh tế, đòi hỏi phải đảm bảo chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế không chỉ đủ về số lượng mà quan trọng hơn là phải có chất lượng đảm bảo 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 đảm bảo 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 đề tài nghiên cứu

- Mục đích nghiên cứu

+ Về lý luận: làm rõ các khái niệm, nội dung và tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế

+ Về thực tiễn: đánh giá thực trạng và xác định các yếu tố ảnh hưởng, khó khăn và thách thức trong việc 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 và đảm bảo chất lượng hiện tại của đội ngũ cán bộ.

* Nhiệm vụ nghiên cứu: 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 chất lượng của đội ngũ này. 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 quản lý kinh tế của tỉnh Nam Định trong thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu đề tài

- **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 chủ thể quản lý:** Luận án tiến hành nghiên cứu, điều tra, khảo sát đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở Nam Định

+ **Phạm vi đối tượng quản lý:** các cán bộ, công chức đang làm việc tại các cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định.

+ **Phạm vi về nội dung:** Đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế trên địa bàn tỉnh Nam Định được tiếp cận theo đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế bao gồm: Cơ sở lý luận về chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế; thực trạng chất lượng đội ngũ và đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định; các yếu tố ảnh hưởng và tiêu chí đánh giá đến chất lượng và đảm bảo chất lượng cán bộ; Kinh nghiệm và giải pháp đảm bảo cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định

+ **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 trong năm 2022, thông tin dữ liệu thứ cấp về tổng quan nghiên cứu được từ những năm đổi mới và các số liệu điều tra khảo sát từ 2018 đến 2022; một số nội dung có bổ sung dữ liệu đến năm 2023; định hướng và giải pháp đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý về kinh tế ở tỉnh Nam Định đến năm 2030.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

- **Cơ sở lý luận**

Luận án được hoàn thành dựa trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh...

- **Phương pháp nghiên cứu**

+ **Phương pháp nghiên cứu tại bàn:**

Sử dụng phương pháp hệ thống, khái quát, tổng hợp,...

Sử dụng phương pháp phân tích, so sánh, hệ thống hóa dữ liệu thống kê, dữ liệu điều tra thực tế

+ **Phương pháp thu nhập dữ liệu:**

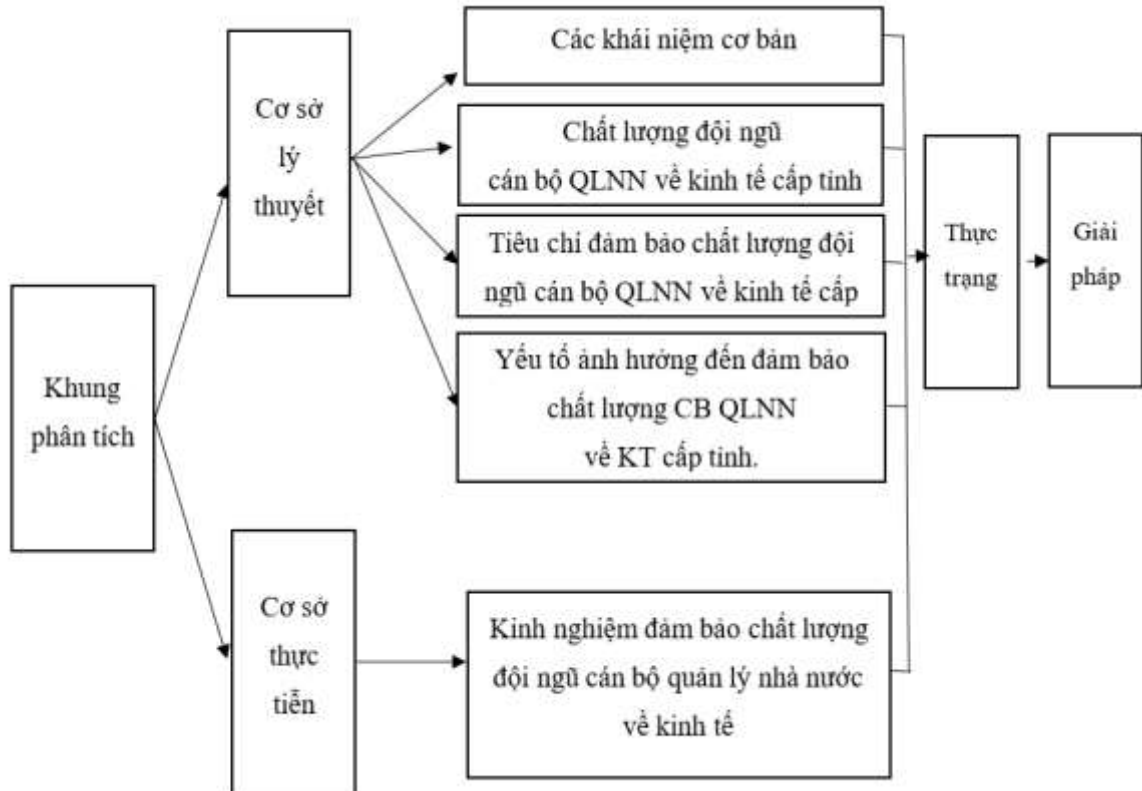
Thu nhập dữ sơ cấp:

Thu nhập dữ thứ cấp:

✓ Thiết kế bảng câu hỏi: Bảng câu hỏi được thiết kế để thu thập thông tin từ các cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định

✓ Đối tượng khảo sát: Mẫu điều tra được khảo sát trực tuyến (online) qua công cụ hỗ trợ khảo sát trực tuyến (Google Form) với 472 phiếu.

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

5. Đóng góp mới về khoa học của luận án

- **Đóng góp về mặt lý luận:** Luận án góp phần bổ sung và làm rõ hơn cơ sở lý luận liên quan đến chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

- **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 đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại địa bàn tỉnh Nam Định giai đoạn 2018-2022.

6. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu và kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, nội dung luận án gồm 04 chương, 14 tiết.

Chương 1

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

1.1. 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

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; 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 Tứ Thiên năm 2022; 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”; 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”, 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”. 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”. 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” . "Đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính" [29] của Đỗ Quang Trung. 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 hoá, hiện đại hoá đất nước”. Tác giả Cao Khoa Bằng với đề tài “Chất lượng đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Thành uỷ Hà Nội quản lý trong giai đoạn hiện nay”. 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".

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.

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 QLNN về kinh tế hiện đang được chú trọng, có một số nghiên cứu, bài viết và báo cáo đáng chú ý như sau:

Nghiên cứu của tác giả Trần Thanh Cường trong luận án tiến sĩ “Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp thành phố ở Hà Nội”. 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.

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 [38]. 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". 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. 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. 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”.

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

Thứ nhất, các nghiên cứu đã làm sáng tỏ nhiều vấn đề quan trọng liên quan đến công tác xây dựng một đội ngũ cán bộ công chức nhà nước và cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế.

Thứ hai, các nghiên cứu đề cập đến là sự cần thiết phải xây dựng tiêu chuẩn và hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Thứ ba, các nghiên cứu cũng làm rõ các yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ cán bộ, bao gồm quy trình tuyển dụng, công tác đào tạo, bồi dưỡng và việc quản lý, sử dụng cán bộ.

1.2.2. Khoảng trống nghiên cứu

Đã có các nghiên cứu về cán bộ QLNN về kinh tế, chất lượng và đảm

bảo chất lượng đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế với không gian và thời gian khác nhau. Tuy nhiên, đến nay, vẫn còn chưa 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, các giải pháp đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế còn chưa rõ ràng. *Thứ ba*, tại tỉnh Nam Định, các hạn chế của của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế trong bối cảnh phát triển mới. *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

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 VÀ CHẤT LƯỢNG 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

"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. 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, bổ nhiệm".

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

"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.

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

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

Bộ máy quản lý nhà nước hoạt động theo cơ chế tập trung, thống nhất từ Trung ương, nhưng có sự phân cấp hợp lý cho chính quyền địa phương, phải tuân thủ pháp luật và sự chỉ đạo từ Trung ương.

Cán bộ kinh tế cấp tỉnh cần truyền đạt và cụ thể hóa các chủ trương của Trung ương và tỉnh cho cấp dưới, nhằm tránh sự trì trệ trong hệ thống.

Nhiệm vụ của cán bộ kinh tế cấp tỉnh rất phức tạp, đòi hỏi năng lực cao, vì họ phải quản lý nhiều lĩnh vực quan trọng như tài sản nhà nước, quy hoạch đô thị, và tài nguyên thiên nhiên.

Cán bộ kinh tế cấp tỉnh phải đối mặt với các xung đột lợi ích giữa lợi ích địa phương và lợi ích quốc gia khi thực hiện các hoạt động kinh tế liên tỉnh.

2.1.2.2. 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 và nhóm chuyên viên tham mưu, tư vấn

+ Theo trình độ đào tạo:

+ Theo chức vụ: cán bộ kinh tế cấp tỉnh được chia thành hai nhóm: nhóm giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý và nhóm không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

+ Theo lĩnh vực quản lý: công nghiệp, nông nghiệp, dịch vụ.

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

Những địa phương có đội ngũ cán bộ kinh tế có năng lực và sáng tạo sẽ phát triển mạnh mẽ. Ngược lại, nếu cán bộ kém năng lực, tham nhũng thì kinh tế sẽ trì trệ và đời sống người dân gặp khó khăn.

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

“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 cụ thể ở phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tinh thần trách nhiệm với công việc, ý thức tổ chức kỷ luật của đội ngũ cán bộ kinh tế. Đây là tiêu chuẩn đầu tiên, là điều kiện đối với đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế ở tỉnh hiện nay. Để trở thành những nhà tổ chức, những người cán bộ, công chức có năng lực trước hết phải là người có phẩm chất chính trị, đạo đức. Cụ thể là:

Phẩm chất chính trị

Phẩm chất đạo đức và lối sống

Tác phong và lề lối làm việc

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

Các tiêu chí đánh giá cán bộ QLNN về kinh tế cấp tỉnh bao gồm trình độ học vấn, năng lực chuyên môn và mức độ hiểu biết về các vấn đề kinh tế, xã hội, pháp luật.

Đầu tiên, trình độ học vấn của cán bộ QLNN về kinh tế cấp tỉnh được thể hiện qua các bằng cấp mà họ đã đạt được. Trình độ của cán bộ quản lý cần được xếp hạng theo chức năng, nhiệm vụ và từng vị trí công tác cụ thể.

Thứ hai, về năng lực.

Năng lực chuyên môn nghiệp vụ:

Năng lực lãnh đạo, điều hành, quản lý và tổ chức thực hiện nhiệm vụ.

Kỹ năng lãnh đạo, quản lý:

Kỹ năng về ứng xử và giao tiếp.

Kỹ năng thuyết phục

Kỹ năng khác,

Năng lực hoạch định chính sách,

Ba là, phương pháp tác phong công tác của đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế cấp tỉnh.

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.

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 QLNN 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.

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

Kết quả công việc:

Tính hành chính:

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. 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 nhân viên muốn ra đi:

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 QLNN 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. 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

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.

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

- Công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế ở cấp tỉnh.
- Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế cấp tỉnh
- Công tác tuyển chọn, bố trí, sử dụng, luân chuyển đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế cấp tỉnh.
- Công tác đánh giá đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế cấp tỉnh
- Công tác xác định chế độ, chính sách và ưu đãi đối với cán bộ quản lý về kinh tế cấp tỉnh

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 chất lượng và đảm bảo chất lượng cán bộ quản lý nhà nước của tỉnh
- * Việc xây dựng kế hoạch đảm bảo chất lượng
- * Tổ chức triển khai các kế hoạch đảm bảo chất lượng
- * Giám sát, đánh giá hoạt động triển khai kế hoạch đảm bảo chất lượng

2.3.3.2. Các yếu tố ngoại sinh

- * Điều kiện tự nhiên, điều kiện kinh tế xã hội của tỉnh
- * Các chính sách thu hút và đãi ngộ của nhà nước cũng như của tỉnh
- * Các nhân tố liên quan đến ý thức của bản thân cán bộ

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

2.4.1.1. Kinh nghiệm của tỉnh Đồng Tháp

2.4.1.2. Kinh nghiệm của tỉnh Quảng Ninh

2.4.1.3. Kinh nghiệm của thành phố Hà Nội

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

2.4.2.1. Kinh nghiệm của thành phố Tokyo của Nhật Bản

2.4.2.2. Kinh nghiệm của thành phố Singapore của Singapore

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

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

3.1.2 Đặc điểm kinh tế - xã hội

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

Bảng 3.2. Tổng hợp số lượng cán bộ QLNN 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

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

Bảng 3.3. Kết quả đánh giá về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống của đội ngũ cán bộ QLNN 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 điều tra của tác giả.

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.

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

Bảng 3.6. Bảng đánh giá sự phù hợp về chuyên ngành đào tạo với vị trí công tác của cán bộ QLNN 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 điều tra của tác giả.

Bảng 3.8. Kết quả sử dụng ngoại ngữ tin học của cán bộ QLNN về kinh tế tỉnh Nam Định năm 2022

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 điều tra của tác giả.

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 QLNN 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 .

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

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

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 2022

TT	Nội dung	Năm 2022	
		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

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

Bảng 3.11. Kết quả đánh giá sự gắn bó của đội ngũ cán bộ QLNN 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 dài lâu với đơn vị	34,04	55,61	9,45	0,90	0,00	4,23
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

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	
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.

Bảng 3.12. Số cán bộ QLNN 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

Sự gắn bó trung thành của đội ngũ cán bộ QLNN 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 cán bộ có chất lượng cao gắn bó với tổ chức là một điều rất cần thiết.

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

Qua bảng thống kê trên cho thấy: 96,4% cán bộ QLNN 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 tại 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.

Trong thời gian qua, công tác quy hoạch cán bộ của tỉnh Nam Định đã đạt được các mục tiêu và yêu cầu đề ra.

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

Theo kết quả khảo sát đánh giá về chất lượng đào tạo của các khoá bồi dưỡng lý luận chính trị cho thấy có trên 89,57% đánh giá rằng các khoá 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.

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 QLNN 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.

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

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.

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.

Bảng 3.16. Kết quả đánh giá chế độ đãi ngộ

TT	Tiêu chí	Kết quả đánh giá tỷ lệ %					Điểm trung bình
		Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu	
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

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

3.4.1. 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 QLNN 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.

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.

Thứ hai, công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế được các cấp, các ngành và lãnh đạo quan tâm.

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.

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.

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.

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

* Một số cán bộ QLNN về kinh tế của tỉnh Nam Định bản lĩnh chính trị thiếu vững vàng, đạo đức lối sống, tác phong và lề lối làm việc không khoa học

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

* 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

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

3.4.3. Nguyên nhân của những hạn chế

3.4.3.1. Nguyên nhân khách quan

Thứ nhất, tư duy quản lý cũ

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

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

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

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

3.4.3.2. Nguyên nhân chủ quan

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

Thứ hai, tiêu chí đánh giá chất lượng cán bộ QLNN về kinh tế chưa rõ ràng

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2.7. Tăng cường thể lực cho đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định

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

4.3. KIẾN NGHỊ

* Đối với nhà nước

* Đối với tỉnh Nam Định

* Đối với các cơ quan, ban ngành liên quan

KẾT LUẬN

Theo 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 đại 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 còn hạn chế 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 hoá 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 word in the post- Covid-19 Digital transformation era”, *Proceedings the fifth international conference on sustainable economic development and business management in the contexof globalisation*, (SEDBM-5).