

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 - 2025

**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 - 2025**

## 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

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 .....	24
1.3. Hướng nghiên cứu của luận án .....	26
Chương 2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ Ở TỈNH.....	28
2.1. Đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh.....	28
2.2. Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh.....	34
2.3. Đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh .....	45
2.4. Kinh nghiệm đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế.....	61
Chương 3. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ TỈNH NAM ĐỊNH.....	70
3.1. Khái quát về tỉnh Nam Định .....	70
3.2. Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định.....	73
3.3. Thực trạng đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định.....	104
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.....	118
3.5. Đánh giá chung đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định.....	125
Chương 4. GIẢI PHÁP ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ TỈNH NAM ĐỊNH.....	135
4.1. Định hướng đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định đến năm 2030.....	135
4.2. Giải pháp đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định.....	151
4.3. Kiến nghị.....	176
KẾT LUẬN.....	180
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN .....	183
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	184
PHỤ LỤC .....	192

## DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

CBQLNN	: Cán bộ quản lý nhà nước
ĐT-BD	: Đào tạo- bồi dưỡng
GRDP	: Tổng sản phẩm trên địa bàn
HĐND	: Hội đồng nhân dân
KT - XH	: Kinh tế - xã hội
NCS	: Nghiên cứu sinh
NNL	: Nguồn nhân lực
QLNN	: Quản lý nhà nước
UBND	: Ủy ban nhân dân

## DANH MỤC BẢNG

Bảng 3.1. Tổng hợp số lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định giai đoạn 2018 - 2022.....	74
Bảng 3.2. Cơ cấu về giới tính, độ tuổi từ năm 2018 – 2022.....	75
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 .....	77
Bảng 3.4. Số lượng cán bộ kinh tế phân chia theo ngạch.....	83
Bảng 3.5. 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.....	84
Bảng 3.6. Trình độ lý luận chính trị của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định giai đoạn 2018-2022 .....	86
Bảng 3.7. Khả năng sử dụng ngoại ngữ tin học của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định năm 2023.....	87
Bảng 3.8. 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 ...	89
Bảng 3.9. Kết quả đánh giá sự gắn bó của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định.....	96
Bảng 3.10. Số cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định xin nghỉ việc giai đoạn năm 2018 - 2022.....	99
Bảng 3.11. Nguyên nhân dẫn đến việc một số cán bộ công chức xin thôi việc .....	100
Bảng 3.12. Tình trạng sức khỏe của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định.....	103
Bảng 3.13. Kết quả đánh giá công tác quy hoạch cán bộ hiện nay.....	105
Bảng 3.14. Kết quả đánh giá chế độ đãi ngộ .....	115

## DANH MỤC HÌNH, BIỂU ĐỒ

Hình 1.1. Khung phân tích về chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định.....	6
Biểu đồ 3.1. Điểm trung bình 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.....	81
Biểu đồ 3.2. Trình độ học vấn đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định năm 2023.....	82
Biểu đồ 3.3. Điểm trung bình kết quả 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 ở tỉnh Nam Định.....	91
Biểu đồ 3.4. Đánh giá về tinh thần trách nhiệm trong công tác của đội ngũ CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định .....	93
Biểu đồ 3.5. 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 .....	94
Biểu đồ 3.6. Điểm trung bình mức độ đánh giá sự gắn bó của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định.....	98
Biểu đồ 3.7. Điểm trung bình kết quả đánh giá về nguyên nhân dẫn đến việc một số cán bộ công chức tỉnh Nam Định xin thôi việc.....	102
Biểu đồ 3.8. Điểm trung bình kết quả đánh giá công tác quy hoạch cán bộ hiện nay .....	106
Biểu đồ 3.9. Sự phù hợp về chất lượng đào tạo của các khóa bồi dưỡng.....	110
Biểu đồ 3.10. Hiệu quả về chất lượng đào tạo của các khóa bồi dưỡng.....	110
Biểu đồ 3.11. Mức độ phù hợp của chuyên ngành được đào tạo với công việc cán bộ đang đảm nhiệm.....	111
Biểu đồ 3.12. Kết quả nguyên nhân dẫn đến sự phù hợp ngành đào tạo với công việc .....	112
Biểu đồ 3.13. Kết quả khảo sát về việc đánh giá cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định.....	114
Biểu đồ 3.14. Điểm trung bình kết quả đánh giá chế độ đãi ngộ.....	116

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong một hệ thống quản lý, cán bộ quản lý là khâu “then chốt” quyết định sự thành công hay thất bại của hệ thống đó. Đối với mỗi quốc gia, mỗi địa phương, cán bộ quản lý không chỉ là người định hình mục tiêu, phương án phát triển mà còn là người có vai trò tổ chức, liên kết các thành viên để thực hiện thành công mục tiêu đã đặt ra. Đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước (CBQLNN) 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. Nhận thấy vai trò to lớn của người cán bộ, 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” [43].

Tiếp thu tư tưởng Chủ tịch Hồ Chí Minh, Đảng và Nhà nước ta luôn chú trọng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ đặc biệt là đội ngũ cán bộ quản lý. Điều này được khẳng định qua Nghị quyết 26-NQ/TW ngày 19 tháng 5 năm 2018 của Ban Chấp hành Trung ương, với việc đề ra yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín. Trước yêu cầu của hội nhập quốc tế và các mạng công nghiệp 4.0, Nghị quyết Số 76/NQ-CP của Chính Phủ về Ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030 tiếp tục nhấn mạnh mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có năng lực, phẩm chất đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và sự phát triển đất nước. Bối cảnh mới hiện nay đang đặt ra những thách thức, yêu cầu đối với đội ngũ CBQLNN trong đó có đội ngũ CBQLNN về kinh tế. Để có thể đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội của đất nước, đội ngũ cán bộ quản lý về kinh tế cần có khả năng thích ứng linh hoạt, năng lực chuyên môn cao, khả năng dự đoán và ứng phó kịp thời với các



thay đổi. Đồng thời, đội ngũ CBQLNN về kinh tế còn đóng vai trò là người xây dựng chiến lược phát triển dài hạn cho tổ chức. Chính vì thế, công tác đảm bảo chất lượng của đội ngũ CBQLNN về kinh tế phù hợp với yêu cầu phát triển và hội nhập kinh tế là vô cùng quan trọng. Yêu cầu này sẽ tăng lên tương ứng với cơ cấu, quy mô nền kinh tế và tốc độ phát triển của nền kinh tế ở cả cấp quốc gia và cấp địa phương.

Nam Định là tỉnh thuộc đồng bằng sông Hồng với quy mô vừa phải, tính chất kinh tế - xã hội đa dạng và đang trở thành điểm sáng kinh tế khu vực phía Bắc. Nam Định có vị trí địa lý thuận lợi với các khu công nghiệp đang ngày càng phát triển. Về kinh tế, Nam Định đang có 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. Đến năm 2023, trên địa bàn tỉnh đã có 6.200 doanh nghiệp bao gồm 29 doanh nghiệp nhà nước và 6.061 doanh nghiệp ngoài nhà nước [12]. Với 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. Đội ngũ CBQLNN về kinh tế phải luôn đảm bảo đủ về số lượng, có trình độ, chất lượng, và khả năng thích ứng linh hoạt với những thay đổi hiện nay.

Để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế trên địa bàn tỉnh, Đảng bộ và chính quyền tỉnh Nam Định luôn chủ động thu hút đội ngũ NNL CBQLNN về kinh tế. 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 ở tỉnh (PCI) chỉ đạt thứ hạng 31/63 tỉnh thành. Chỉ số này cho thấy có sự hạn chế trong quản lý và điều hành kinh tế của tỉnh cũng như những hạn chế của đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế. Chính vì vậy, tỉnh Nam Định cần phải có những giải pháp để tháo gỡ những tồn tại, bất cập, khó khăn từ đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế của tỉnh sao cho đáp ứng được yêu cầu phát triển, từ đó tạo nên động lực để thúc đẩy kinh tế của tỉnh phát triển.

Cho đến nay, đã có một số công trình nghiên cứu liên quan đến đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh. Tuy nhiên, theo tìm hiểu của tác giả, vẫn chưa có công trình khoa học nào nghiên cứu chuyên sâu về công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định dưới góc nhìn quản lý kinh tế. Vì thế, kết quả của nghiên cứu này sẽ cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn cho công cuộc đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế tại tỉnh Nam Định. Từ đó, 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, NCS lựa chọn đề tài “***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***

Đề tài nghiên cứu nhằm làm rõ thực trạng và các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định. Từ đó, đề tài đưa ra các đề xuất giải pháp nhằm đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế tại tỉnh Nam Định, đồng thời đưa ra các khuyến nghị chính sách nhằm giúp tỉnh Nam Định xây dựng chiến lược phát triển NNL QLNN về kinh tế trong tương lai, đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập.

### ***Nhiệm vụ nghiên cứu***

- Tổng quan các công trình nghiên cứu đi trước về chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế.
- Hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế.
- Xây dựng các tiêu chí để đánh giá chất lượng và tiêu chí đánh giá đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế.
- Nghiên cứu làm rõ thực trạng chất lượng CBQLNN về kinh tế trên địa bàn tỉnh Nam Định. Chỉ ra được những khó khăn và thách thức trong công tác

đảm bảo chất lượng CBQLNN về kinh tế trên địa bàn tỉnh Nam Định.

- Nghiên cứu làm rõ các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định.

- Nghiên cứu sẽ đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý kinh tế của tỉnh Nam Định trong thời gian tới.

- Đưa ra được các khuyến nghị chính sách cụ thể để giúp tỉnh Nam Định xây dựng chiến lược phát triển NNL QLNN về kinh tế trong tương lai, đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập.

### **3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

#### ***Đối tượng nghiên cứu***

Chất lượng đội ngũ CBQLNN và đảm bảo chất lượng đội ngũ quản lý kinh tế dưới góc độ khoa học quản lý kinh tế.

#### ***Phạm vi nghiên cứu***

- *Phạm vi về không gian*

Chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế và đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN được nghiên cứu trong phạm vi giới hạn địa chính tỉnh Nam Định.

- *Phạm vi về thời gian:*

Đề tài nghiên cứu chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế và đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN tại tỉnh Nam Định trong giai đoạn từ năm 2018 đến năm 2022. Trong đó:

+ 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.

- *Phạm vi về nội dung*

+ Luận án nghiên cứu thực trạng chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh

tế tại tỉnh Nam Định, những khó khăn và thách thức trong công tác đảm bảo chất lượng CBQLNN về kinh tế trên địa bàn tỉnh Nam Định. Bên cạnh đó, luận án tập trung nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng CBQLNN về kinh tế tại tỉnh Nam Định; Từ đó, luận án tìm ra những giải pháp nhằm đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế tại tỉnh Nam Định trong giai đoạn hiện nay và tầm nhìn đến 2030.

*- Phạm vi về chủ thể quản lý*

Luận án tiến hành nghiên cứu, điều tra, khảo sát đội ngũ CBQLNN về kinh tế cấp tỉnh ở Nam Định. Trong đó, luận án nghiên cứu đối tượng CBQLNN về kinh tế đang làm việc trong phạm vi các cơ quan trực thuộc Ủy ban nhân dân (UBND) tỉnh Nam Định. Đây là các cơ quan chịu trách nhiệm quản lý, điều phối và triển khai các chính sách kinh tế trên địa bàn tỉnh, 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 (không nghiên cứu các chi cục, đơn vị trực thuộc sở, các doanh nghiệp và các sở, ban, ngành khác trực thuộc tỉnh Nam Định).

**4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

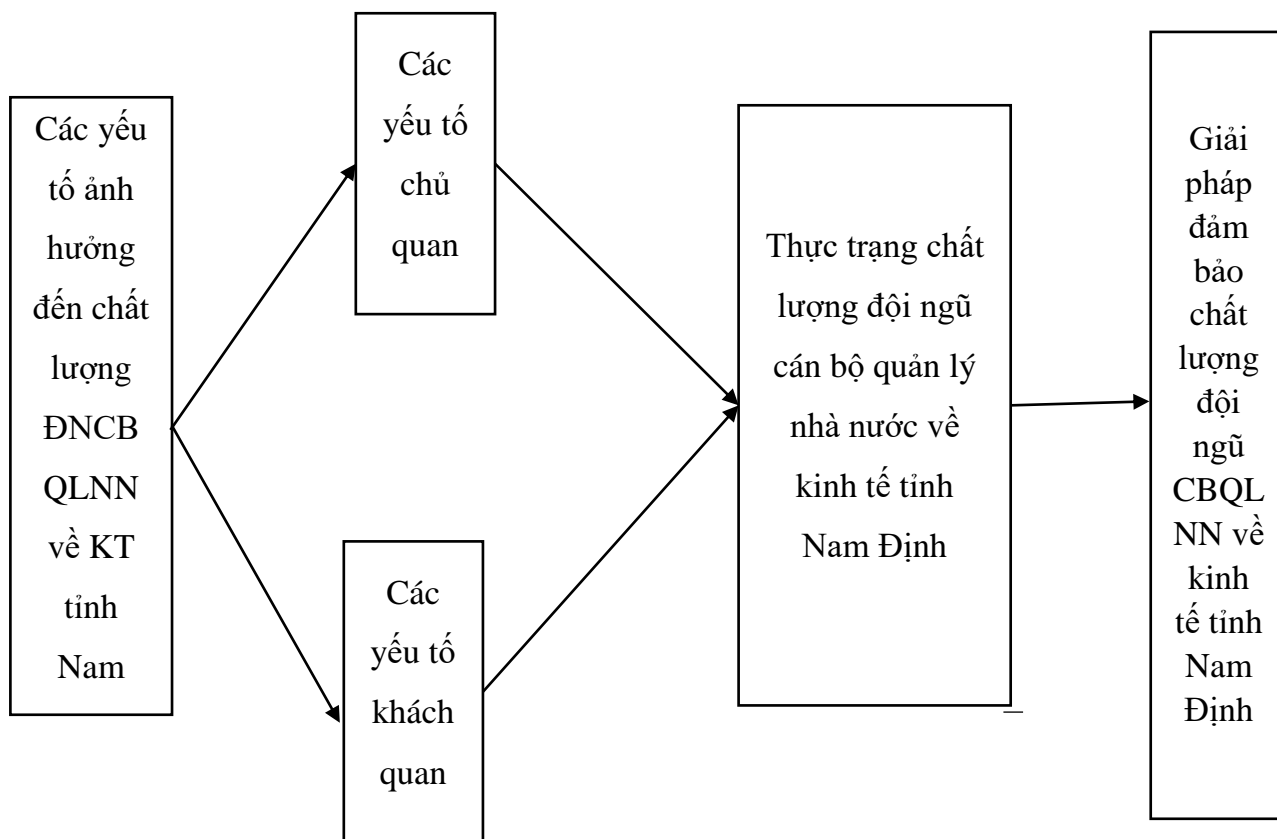
***Phương pháp luận***

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 QLNN về kinh tế nói riêng. Đồng thời, luận án kế thừa có chọn lọc các công trình nghiên cứu đi trước có nội dung liên quan đến nội dung của luận án như: Các khái niệm về chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế; Tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế; Các lý thuyết về QLNN và phát triển kinh tế; kinh nghiệm quốc tế và trong nước đảm bảo chất lượng CBQLNN 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 thực tế.

### *Khung phân tích*

**Hình 1.1: Khung phân tích về chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định**



(Nguồn: tác giả tự tổng hợp)

### *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 để thu được các thông tin đầy đủ, khách quan về chất lượng CBQLNN về kinh tế nói chung cũng như chất lượng CBQLNN về kinh tế tại tỉnh Nam Định nói riêng. Các phương pháp cụ thể được sử dụng trong luận án là:

#### *Phương pháp thu nhập dữ liệu*

Một là, phương pháp thu nhập thông tin thứ cấp: Để có được cái nhìn toàn diện về chất lượng CBQLNN về kinh tế, đề tài tiến hành thu thập, phân tích và khai thác thông tin từ các nguồn dữ liệu thứ cấp có sẵn liên quan đến

nội dung của luận án. 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 UBND 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; Các kết quả nghiên cứu, sách báo và tài liệu khoa học trong và ngoài nước. Nguồn tài liệu 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.

Hai là, Phương pháp thu thập thông tin, dữ liệu sơ cấp:

Nghiên cứu sử dụng 01 bảng câu hỏi được thiết kế để thu thập thông tin sơ cấp với đối tượng điều tra là các CBQLNN 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 đôi 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: Đến thời điểm năm 2022, tại các cơ quan ở tỉnh Nam Định có 472 người (bao gồm cả cán bộ lãnh đạo và nhân viên) là người

tham gia vào công tác QLNN về kinh tế. Áp dụng công thức SloVin (1960) để xác định quy mô mẫu điều tra, cụ thể như sau:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Trong đó:

n: là kích thước mẫu

N: là số lượng tổng thể

e: sai số chuẩn (e = 0,05).

Tính toán ta được:

$$n = \frac{472}{1 + 472(0,05)^2} = 217$$

Như vậy, tối thiểu đề tài cần khảo sát số lượng mẫu là 217 người. Tuy nhiên, để đảm bảo thu được các thông tin đầy đủ, chính xác và khách quan nhất, NCS đã tiến hành khảo sát toàn bộ tổng thể 472 cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh Nam Định. Trong đó, có 153 người tham gia khảo sát là cán bộ quản lý (phó phòng trở lên) và 319 người tham gia khảo sát là chuyên viên. NCS tiến hành khảo sát trực tuyến (online) qua công cụ hỗ trợ khảo sát trực tuyến là Google Form. Kết quả thu được đầy đủ 472 phiếu khảo sát.

#### *Phương pháp xử lý dữ liệu*

Một là, Phương pháp xử lý thông tin, dữ liệu định lượng: Sau khi dữ liệu được thu thập, tác giả tổng hợp trên phần mềm excel 2010 để xử lý và thống kê số liệu đã khảo sát.

Hai là, Phương pháp phân tích, tổng hợp thông tin dữ liệu:

Nghiên cứu sinh sử dụng phương pháp hệ thống, khái quát, tổng hợp... để hệ thống hóa cơ sở lý thuyết chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh. Các tài liệu này bao gồm cả tài liệu trong nước và quốc tế.

Nghiên cứu sinh 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 CBQLNN về kinh tế, đặc biệt trong lĩnh vực kinh tế giúp xây dựng cơ sở lý luận cho nghiên cứu.

Nghiên cứu sinh sử dụng phương pháp so sánh giữa thực trạng đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN 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 ở tỉnh, với chất lượng cán bộ và kinh nghiệm thực tế của các địa phương.

### ***Câu hỏi nghiên cứu***

(1) Chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế là gì, các hoạt động nào cần thực hiện để đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế.

(2) Những tiêu chí nào cần được áp dụng để đánh giá chất lượng và tiêu chí đánh giá đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế?

(3) Những yếu tố nào ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế?

(4) Thực trạng chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế tại tỉnh Nam Định hiện nay như thế nào?

(5) Việc đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế tại Nam Định đang gặp phải những hạn chế, thách thức nào?

(6) Các giải pháp nào có thể được triển khai áp dụng để nâng cao chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế tại tỉnh Nam Định?

## **5. Đóng góp mới của luận án**

### ***5.1. Đóng góp về mặt lý luận***

Luận án góp phần làm sáng tỏ và bổ sung cơ sở lý luận về chất lượng và đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh. Qua đó, luận án góp phần xây dựng nền tảng lý thuyết cho việc nghiên cứu hiệu quả quản lý đội ngũ CBQLNN trong lĩnh vực quản lý kinh tế.

Từ nguồn dữ liệu sơ cấp, luận án đã tổng hợp, phân tích và xây dựng các chỉ báo đánh giá chất lượng đội ngũ CBQLNN 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 được các tiêu chí đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh, bao gồm: quá trình tuyển chọn, phân công sử dụng, quy hoạch, ĐTBĐ, đánh giá và các chính sách đãi ngộ cán bộ.

### **5.2. Đóng góp về mặt thực tiễn**

Luận án cung cấp kết quả nghiên cứu thực tiễn được triển khai chi tiết và toàn diện về thực trạng chất lượng và việc đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế tại địa bàn tỉnh Nam Định giai đoạn 2018-2022.

Kết quả khảo sát và nghiên cứu là cơ sở thực tiễn để luận án đưa ra những đề xuất giải pháp cụ thể, khả thi và có tính ứng dụng cao. Từ đó, luận án đưa ra được các căn cứ khoa học khách quan giúp chính quyền tỉnh Nam Định xây dựng chính sách phát triển đội ngũ cán bộ hiệu quả hơn, góp phần đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế tại Nam Định. Từ đó, góp phần vào sự phát triển kinh tế của tỉnh Nam Định 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 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 ở tỉnh

Chương 3: Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ 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.

## 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” [72]. 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” [42]. Trong tiến trình đổi mới, tầm nhận thức của V.I. Lê-nin và Chủ tịch Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, 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 [59] 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”. Do đó, việc nghiên cứu về đội ngũ cán bộ và các giải pháp đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ là rất cần thiết.

Từ Đổi mới (1986) đến nay, nhận thấy tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ và nghiên cứu về đội ngũ cán bộ, đã có rất nhiều tác giả với các công trình nghiên cứu, báo cáo khoa học, bài báo và luận án tiến sĩ của các chuyên ngành khác nhau về nội dung này. Trong đó, có thể kể đến các tác giả sau:

Công trình “*Đổi mới, nâng cao chất lượng ĐTBĐ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính*” [58] của tác giả Đỗ Quang Trung (2006) đã

nhấn mạnh đến việc ĐTBĐ cán bộ, công chức. Tác giả đã đánh giá thực trạng chất lượng ĐTBĐ cán bộ, công chức giai đoạn trước năm 2004. Trên cơ sở đó, tác giả đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng ĐTBĐ cán bộ, công chức. Trong nghiên cứu này, tác giả không đi sâu vào nghiên cứu đảm bảo chất lượng cán bộ, công chức quản lý theo từng tiêu chí mà đánh giá chất lượng ĐTBĐ cán bộ, công chức nói chung.

Tác giả Trần Đình Hoan (2008) 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. Cùng với đó, tác giả cũng 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” [32]. 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.

Luận án tiến sĩ chuyên ngành quản lý hành chính công của tác giả Chu Xuân Khánh (2010) với đề tài “*Hoàn thiện việc xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước chuyên nghiệp ở Việt Nam*” đã cho thấy những điểm chung và khác biệt giữa quan niệm công chức của Việt Nam với một số quốc gia. Qua đó, tác giả làm rõ tính chuyên nghiệp của công chức hành chính và sự cần thiết của việc 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, tác giả đã đề ra các giải pháp nhằm hoàn thiện việc xây dựng đội ngũ công chức hành chính chuyên nghiệp ở Việt Nam [39].

Trong đề tài “*Chất lượng đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội quản lý trong giai đoạn hiện nay*”, tác giả Cao Khoa Bằng (2012) cho rằng đội ngũ cán bộ Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội bao gồm

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 [11]. Theo tác giả, 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.

Tác giả Nguyễn Đăng Đạo (2012) trong công trình “*Chất lượng đội ngũ công chức QLNN về biển và hải đảo của Tổng cục Biển và hải đảo Việt Nam*” [27], đã nêu rõ những tính chất, đặc điểm, nhiệm vụ gắn với những tiêu chí đánh giá chất lượng của đội ngũ công chức QLNN về biển và hải đảo. Từ đó, tác giả đã đánh giá thực trạng đội ngũ công chức QLNN về biển và hải đảo theo những tiêu chí chung đối với cán bộ, công chức QLNN và theo từng tiêu chí cụ thể của mỗi ngạch công chức QLNN.

Tác giả Lê Minh Sơn (2018) trong công trình “*Giải pháp đổi mới công tác cán bộ trong giai đoạn hiện nay theo tinh thần Nghị quyết đại hội XII của Đảng*” đã đề xuất giải pháp trong thời gian trước mắt cũng như lâu dài, để đảm bảo thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị, 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 [51].

Luận án tiến sĩ của tác giả Nguyễn Văn Hoà (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 [29]. 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 này là một chỉnh thể thống nhất. Từ đó, 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 như việc tuyển dụng, bố trí, sử dụng công chức; quản lý, thực hiện, kiểm tra. Trong đó, luận án nhấn mạnh giải pháp kiểm soát quyền lực đội ngũ công chức các cấp, nhất là công chức lãnh đạo, quản lý đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng nền công vụ trong sạch.

Luận án tiến sĩ “*Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ tuyên giáo của tỉnh Quảng Bình trong giai đoạn hiện nay*” của tác giả Hoàng Thanh Hiền [35] đã tập trung phân tích rõ các khái niệm liên quan đến chất lượng đội ngũ cán bộ tuyên giáo. Bên cạnh đó, luận án đã xây dựng các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ tuyên giáo. Đồng thời, luận án cũng chỉ ra những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng cán bộ tuyên giáo. Trên cơ sở khung lý thuyết xây dựng, luận án đã đánh giá được thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ tuyên giáo tỉnh Quảng Bình. Kết quả nghiên cứu cho thấy, tỉnh Quảng Bình 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, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy vẫn còn một vài hạn chế trong xây dựng đội ngũ cán bộ tuyên giáo của tỉnh 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.... Từ đó, luận án 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.

Tác giả 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 về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở thành phố Hà Nội. Theo đó, tác giả cho rằng việc 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 và biện pháp. Các biện pháp này do các chủ thể, lực lượng tiến hành, tác động toàn diện vào các khâu, các bước của quy trình công tác cán bộ. Từ đó, 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 [36]. Luận án đưa ra một số giải pháp để tiếp tục nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở thành phố Hà Nội như tạo bước chuyển mạnh mẽ về nhận thức, trách nhiệm của các tổ chức, lực lượng đối với nâng cao chất lượng.

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 (2022) 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. Luận án đã đi sâu làm rõ đặc điểm, vai trò đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ tỉnh uỷ, thành uỷ quản lý của các tỉnh, thành phố ở Đồng bằng sông Cửu Long. Cùng với đó, tác giả luận án cũng làm rõ các 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 [61].

Bên cạnh đó, 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 QLNN 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*”[7]. 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, ĐTBĐ; 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... Các tác giả cũng đưa ra 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, ĐTBĐ, 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 (2022) trên Tạp chí Cộng sản 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*” [57] 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.

Tác giả Trần Văn Rạng (2022) 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 [49]. Bài viết cũng cho thấy, 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 ĐTBĐ 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”.

Tác giả Lê Minh Hưng (2024) 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*” [38], đã làm rõ vai trò, vị trí, tầm quan trọng của xây



dựng đội ngũ cán bộ bộ máy trong hệ thống chính trị. Nghiên cứu cho thấy tình hình đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ của đất nước hiện nay. Đồng thời, nghiên cứu cũng cho thấy cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng và công tác cán bộ là khâu then chốt của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Ngoài ra, chuyên đề cũng chỉ ra được những thành tựu cũng như những hạn chế, bất cập trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp. Trong nghiên cứu của mình, tác giả Lê Minh Hưng cũng cho thấy một trong các nguyên nhân gây ra các hạn chế trong tổ chức bộ máy và xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp là do 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 cán bộ còn biểu hiện thiếu dân chủ, thiếu khách quan trong công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ.

Nhìn chung, có nhiều tác giả với các công trình nghiên cứu về xây dựng và đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Các nghiên cứu đã góp phần làm rõ chất lượng và đội ngũ công chức nói chung cũng như đội ngũ công chức quản lý nói riêng. Từ kết quả nghiên cứu của các tác giả đi trước, có thể thấy công tác xây dựng đội ngũ CBQLNN đã được xem xét, phân tích và đánh giá là một nhiệm vụ quan trọng. 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, cho đến nay vẫn chưa có nhiều nghiên cứu về nội dung xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế. Các công trình nghiên cứu vẫn chủ yếu đề cập đến một cách chung chung 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**

Bên cạnh 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 nhà nước, có nhiều tác giả cũng quan tâm nghiên cứu chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế. Có thể kể đến một số nghiên cứu, bài viết và báo cáo đáng chú ý như sau:

Công trình “*Đào tạo cán bộ quản lý kinh tế vĩ mô ở Việt Nam - Thực trạng và giải pháp*” của tác giả Lê Du Phong và Hoàng Văn Hoà (1998) đã đưa ra một số quan điểm xây dựng cán bộ quản lý vĩ mô. Ngoài ra, công trình còn tổng kết thực tiễn đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế của một số quốc gia trên thế giới. Trên cơ sở đó, các tác giả đã đưa ra số khuyến nghị đối với định hướng, nhiệm vụ, giải pháp đào tạo cán bộ quản lý vĩ mô ở Việt Nam [45].

Tác giả Vy Văn Vũ (2005) 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, ĐTBĐ đội ngũ cán bộ kinh tế. Tác giả Vy Văn Vũ cho rằng 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 là một trong những nhiệm vụ trọng tâm, cần thiết phải triển khai thực hiện. Đồng thời, luận án cũng phân tích tình hình đào tạo nguồn cán bộ, công chức QLNN lĩnh vực kinh tế của tỉnh Đồng Nai. Tác giả đã làm rõ thực trạng công tác quy hoạch, đào tạo, sử dụng đội ngũ cán bộ ở tỉnh Đồng Nai. Qua đó, tác giả làm rõ những thành công và hạn chế còn tồn tại trong quy hoạch, đào tạo và sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức kinh tế của tỉnh Đồng Nai. Trên cơ sở đó, luận án đề xuất một số giải pháp nhằm đổi mới quy hoạch, đào tạo và sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế [75].

Trong luận án “*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 (2005) đã khẳng định 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 [30].

Trong luận án tiến sỹ “*Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt về kinh tế ở tỉnh ở Hòa Bình hiện nay*”, tác giả Nguyễn Văn Đông (2015) đã làm rõ các khái niệm công cụ như cán bộ, cán bộ chủ chốt quản lý kinh tế ở Hoà Bình hiện nay. Trên cơ sở đó, tác giả phân tích thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt ở tỉnh ở Hoà Bình [28]. Theo đó, tác giả cũng đưa ra khung lý luận về nội dung, yêu cầu của xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt ở tỉnh. Trên cơ sở kết quả tổng kết một số kinh nghiệm của các tỉnh thành khác, tác giả đã phân tích thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế chủ chốt của tỉnh Hoà Bình. Từ đó, tác giả đưa ra đề xuất một số biện pháp nhằm xây dựng thành công đội ngũ cán bộ chủ chốt ở tỉnh ở Hoà Bình”.

Nghiên cứu “*Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp thành phố ở Hà Nội*” của tác giả Trần Thanh Cương (2017) cho thấy 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 [14]. Nghiên cứu đã đưa ra những phân tích sâu sắc về thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế cấp thành phố Hà Nội. Trên cơ sở đó, tác giả đã đưa ra những giải pháp thiết thực nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ kinh tế cấp thành phố Hà Nội. Nghiên cứu cho thấy, 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 bạch, 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, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy 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. Cùng với đó, kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra việc 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 ĐTBĐ và sử dụng cán bộ một cách hiệu quả, đồng thời tránh tình trạng thừa thiếu, lãng phí nguồn lực. Ngoài ra, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, để nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, việc đầu tư cho công tác ĐTBĐ 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. Việc cải thiện chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ CBQLNN 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 NNL QLNN về kinh tế ở tỉnh Ninh Bình hiện nay*” của tác giả Nguyễn Tử Hoài Sơn (2017) [52] cũng đưa ra những giải pháp để nâng cao chất lượng NNL QLNN 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 ĐTBĐ, đổi mới công tác quy hoạch, tuyển dụng, bố trí, sử dụng NNL kinh tế. Theo kết quả nghiên cứu của luận án, việc nâng cao chất lượng NNL kinh tế là một quá trình lâu dài, đòi hỏi sự nỗ lực và quyết tâm của các cấp, các ngành.

Trong luận án tiến sĩ “*Xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng*”, tác giả Bùi Đức Hưng (2017) đã làm rõ 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 [37]. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng làm rõ 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. Trên cơ sở đó, luận án làm rõ những yếu tố ảnh hưởng đến việc xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng. Từ đó, nghiên cứu đưa ra đề xuất các tiêu chí đánh giá và nội dung xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế sao cho đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Ngoài ra, trên cơ sở làm rõ các hạn chế, nghiên cứu đã đưa ra một số đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng.

Bên cạnh các tác giả trong nước, các tác giả quốc tế cũng quan tâm nghiên cứu về chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế. Công trình *“Economic instruments for environmental management and sustainable development”* của Theodore Panayotou (1994) cho thấy đội ngũ cán bộ quản lý đóng vai trò quan trọng trong bối cảnh các tiêu chuẩn và công nghệ môi trường bắt buộc đã cản trở tăng trưởng kinh tế. Do chi phí lớn hơn nhiều so với dự kiến nên cần đội ngũ quản lý có năng lực để có thể điều tiết chi phí sao cho đảm bảo thu nhập của người lao động được duy trì ở mức cao. Nhận thức này đã thúc đẩy các nước phát triển tìm kiếm đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế có năng lực để có thể xây dựng các phương tiện hiệu quả hơn hoặc ít tốn kém hơn để đạt được cùng mức độ bảo vệ môi trường.

Theo nghiên cứu *“Economic-Engineering Optimization for California Water Management”* của Andrew và cộng sự (2003), để có thể tối ưu hóa tài nguyên quy mô lớn được thúc đẩy bởi các hàm mục tiêu kinh tế vừa khả thi vừa thiết thực; các mô hình xác định hữu ích mặc dù có những hạn chế của chúng; và quản lý dữ liệu, đối chiếu và lập tài liệu là những lợi ích quan trọng của mô hình hệ thống quy mô lớn cần phải có các nhà quản lý kinh tế hiệu

quả. Các kết quả cụ thể đối với California cho thấy tiềm năng lớn của bất kỳ nền kinh tế nào nếu có đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước có năng lực và nắm bắt được nhu cầu của thị trường. Đội ngũ cán bộ quản lý sẽ giúp cải thiện hiệu suất kinh tế và giá trị kinh tế đáng kể. Vì thế, bất kỳ đơn vị nào cũng cần phát huy vai trò của đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế [76].

Tác giả Lucia Quaglia (2005) trong công trình “*Civil Servants, Economic Ideas, and Economic Policies: Lessons from Italy*” 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 [78]. Kết quả nghiên cứu từ Ý cung cấp một nền tảng thử nghiệm cho loại phân tích này. Ý là một quốc gia với 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. Từ bài học kinh nghiệm của Ý cho thấy công chức có vai trò quan trọng trong việc thay đổi các chế độ quản trị kinh tế. Các chính sách mà đội ngũ công chức đưa ra phụ thuộc vào các nguồn lực mà họ nắm giữ trong hệ thống chính trị mà họ hoạt động. Trong đó, “Tài sản vô hình” có tầm quan trọng hàng đầu., Chính sách tiền tệ và tỷ giá hối đoái có tiềm năng cao để chiếm đoạt kỹ trị. Ngoài ra, trong các chính sách này, một số tài sản vô hình như các khối kiến thức kinh tế cụ thể hoặc các mô hình chính sách cũng có tác động đáng kể đến việc hoạch định chính sách. Bên cạnh đó, 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. Từ đó, đặt nền tảng cho các thay đổi chính sách.

Các tố chất của nhà quản lý được tác giả Henri Fayol (2012) nhấn mạnh trong cuốn “*General and industrial management*” [77]. Trong đó, các tố chất của nhà quản lý bao 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.

Trong công trình “*Basic Economics- A common sense guide to the economy*”, Thomas Sowell (2015) cho rằng Nhiệm vụ chính của bất cứ nền kinh tế nào là phân bổ các nguồn tài nguyên khan hiếm sao cho có hiệu quả nhất. Trong nền kinh tế phong kiến, lãnh chúa chỉ đơn giản ra lệnh cho những người dưới quyền làm gì và muốn phân bổ nguồn lực như thế nào. Trong nền kinh tế thị trường được điều phối bởi giá cả, không có ai ở cấp cao nhất ra lệnh kiểm soát hoặc điều phối các hoạt động. Để thực hiện được việc điều phối nền kinh tế, chính quyền cần có đội ngũ cán bộ quản lý để có thể thực hiện quản lý và phân phối các nguồn tài nguyên thiên nhiên. Đội ngũ cán bộ quản lý cần có các kiến thức và năng lực để có thể đáp ứng yêu cầu của việc quản lý và điều phối nền kinh tế sao cho đảm bảo tính công bằng và hiệu quả [80].

R.Tannenbaum và W.H.Schmidt (2017) trong tác phẩm “*How to choose a leadership pathtern*” [79], 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. Trong bất kỳ trường hợp nào, hành vi của nhà quản lý cũng bị ảnh hưởng bởi nhiều chính tính cách của người đó. Các nhà quản lý 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 sẽ xem xét một số lực lượng ảnh hưởng đến hành vi của cấp dưới. Cũng như các nhà quản lý, mỗi nhân viên đều chịu ảnh hưởng bởi tính cách riêng của mỗi người.

## **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 kết quả nghiên cứu đã tổng quan**

Kết quả tổng quan tài liệu cho thấy, các nghiên cứu đi trước đã chỉ ra được những vấn đề quan trọng liên quan đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ công chức và CBQLNN về kinh tế.

Các nghiên cứu đi trước cho thấy đội ngũ cán bộ công chức đóng vai trò quan trọng, là yếu tố cốt lõi, quyết định sự thành công hay thất bại của các nhiệm

vụ chính trị. Các học giả vĩ đại 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. Thông qua các công trình nghiên cứu của mình, các tác giả đã 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.

Bên cạnh đó, các nghiên cứu cũng nhấn mạnh sự cần thiết của việc xây dựng các tiêu chuẩn và hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh. Đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh 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 ĐTBĐ và phân công cán bộ sao cho phù hợp với sự phát triển mới của xã hội.

Cùng với đó, các tác giả đi trước cũng chỉ ra được các yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ cán bộ như quy trình tuyển dụng, ĐTBĐ và công tác quản lý, sử dụng cán bộ. Kết quả nghiên cứu của các tác giả đi trước cũng cho thấy việc đánh giá, quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý là một trong những giải pháp quan trọng góp phần đảm bảo đội ngũ cán bộ luôn đáp ứng được 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 CBQLNN về kinh tế. Để đội ngũ CBQLNN về kinh tế có thể đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế cần cải tiến toàn diện trong công tác tuyển chọn, đào tạo và đánh giá cán bộ.

### **1.2.2. Khoảng trống nghiên cứu**

Có thể nói, các công trình nghiên cứu đi trước đã tập trung nghiên cứu về xây dựng đội ngũ và chất lượng đội ngũ cán bộ công chức nhà nước. Trong đó, đã có những tác giả với những 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, cho đến nay, vẫn còn những khoảng trống từ các công trình nghiên cứu mà luận án của tác giả có thể đi sâu tìm hiểu như:

*Một là*, các nghiên cứu đi trước vẫn chưa thể hiện được đầy đủ cơ sở lý luận về các tiêu chí đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế.

*Hai là*, các nghiên cứu đi trước chưa làm rõ được 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. Chính vì thế, cần có những nghiên cứu đánh giá sâu sắc hơn về các yếu tố ảnh hưởng tới đảm bảo chất lượng cán bộ và tiêu chí ảnh hưởng đến đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh.

*Ba là*, các nghiên cứu cho thấy hiện nay chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế còn nhiều hạn chế. Tuy nhiên, chưa có các nghiên cứu về chiến lược đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế sao cho đáp ứng tốt hơn yêu cầu của bối cảnh phát triển mới trên địa bàn tỉnh Nam Định.

*Bốn là*, các nghiên cứu đã đưa ra được một số giải pháp nhằm đảm bảo chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức nói chung, đội ngũ CBQLNN về kinh tế nói riêng. Tuy nhiên, mỗi địa phương lại có những đặc trưng, đặc thù riêng biệt. Theo kết quả tổng quan của tác giả, cho đến nay chưa có công trình nghiên cứu nào đưa ra những giải pháp cụ thể nhằm đảm bảo chất lượng của đội ngũ CBQLNN về kinh tế tại tỉnh Nam Định. Chính vì thế, cần nghiên cứu tình hình thực tế tại tỉnh Nam Định để có được các giải pháp khả thi nhằm đảm bảo chất lượng thực tế của đội ngũ CBQLNN về kinh tế đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế của tỉnh Nam Định trong giai đoạn hiện nay.

### **1.3. HƯỚNG NGHIÊN CỨU CỦA LUẬN ÁN**

Trên cơ sở kế thừa kết quả nghiên cứu của các tác giả đi trước, đồng thời xuất phát từ những khoảng trống nghiên cứu, luận án này tập trung vào nghiên cứu và làm rõ các nội dung:

*Một là*, luận án 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 tỉnh. Trong đó, luận án đi sâu vào làm rõ nội hàm các khái niệm làm việc; chỉ ra được đặc điểm, cơ cấu và vai trò của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh.

*Hai là*, luận án tập trung xây dựng các nội dung đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý về kinh tế. Cùng với đó, luận án xây dựng các tiêu chí đánh giá đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh. Các nội dung và tiêu chí này sẽ được áp dụng trong nghiên cứu đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định. Ngoài ra, luận án cũng tập trung làm rõ 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 trên cả nước. Qua đó, luận án rút ra những kinh nghiệm đối với tỉnh Nam Định.

*Ba là*, luận án tập trung đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh ở Nam Định. Đồng thời, luận án tập trung phân tích thực trạng hoạt động đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở Nam Định. Bên cạnh đó, luận án cũng tập trung tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh và thực trạng hoạt động đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở Nam Định.

*Bốn là*, từ kết quả nghiên cứu về thực trạng và các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định, luận án đưa ra 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

Hiện nay, có nhiều cách hiểu cũng như cách định nghĩa khác nhau về khái niệm “cán bộ”. Theo từ điển tiếng Việt, “*Cán bộ 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*”. Cách định nghĩa này được sử dụng phổ biến trong các cơ quan nhà nước. Khái niệm cán bộ thường dùng để chỉ những người có chức trách quan trọng trong hệ thống hành chính hoặc tổ chức chính trị xã hội [74]. Ngoài ra, theo cách hiểu thông thường, khái niệm cán bộ còn được dùng để chỉ các cá nhân làm việc tại các cơ quan nhà nước.

Trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng thuật ngữ “cán bộ” để chỉ những người làm việc tại cơ quan nhà nước. Từ đó, có thể hiểu, *cán bộ cấp tỉnh là những người làm việc trong các cơ quan nhà nước cấp tỉnh bao gồm những người được bầu và những người được tuyển dụng bổ nhiệm để thực hiện chức năng quản lý nhà nước.*

##### 2.1.1.2. Khái niệm đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh

Trong cơ cấu quản lý của một đơn vị, *cán bộ quản lý là những người chịu trách nhiệm xây dựng chiến lược, điều hành, quản lý và giám sát việc thực thi các mục tiêu của đơn vị.* Vì thế, cán bộ quản lý có vai trò quan trọng trong việc đề ra các mục tiêu chiến lược, quản lý nhân lực, vốn cùng các nguồn lực khác nhằm bảo đảm doanh nghiệp hoạt động ổn định và tăng trưởng bền vững.

Quản lý nhà nước về kinh tế là việc tác động có hệ thống và tuân thủ quy định của pháp luật 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 [27].

Tại mỗi tỉnh, có nhiều cơ quan, đơn vị 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... Mỗi cơ quan đều có tổ chức biên chế. Tùy thuộc vào đặc điểm và tình hình phát triển kinh tế xã hội của mỗi tỉnh, các cơ quan kinh tế này có thể giống hoặc khác nhau về tổ chức biên chế. Ngoài ra, tại một số tỉnh, căn cứ theo mô hình quản lý và đặc trưng của của tỉnh 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 của tỉnh.

Trong luận án này, cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh được hiểu là những người được bầu, tuyển dụng, bổ nhiệm ngạch, chức danh trong các cơ quan nhà nước ở tỉnh, làm việc trong bộ máy, thực hiện chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước về tình hình kinh tế. Đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế là tập hợp một số lượng nhất định CBQLNN về kinh tế trong bộ máy với số lượng, cơ cấu, chất lượng phù hợp đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ.

Đội ngũ cán bộ có vai trò 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 gắn liền với vị trí mà mình đảm nhận, đội ngũ cán bộ cần có kiến thức chuyên môn vững vàng, và kỹ năng quản lý. Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ quản lý còn phải có phẩm chất đạo đức tốt, khả năng thích nghi, phù hợp trong cơ cấu tổ chức và khả năng phối hợp với các thành viên khác trong tổ chức. Đội ngũ cán bộ cần đóng góp vào sự phát triển chung của cơ quan, tổ chức hoặc địa phương.

Từ các khái niệm trên, có thể hiểu *đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh là một nhóm các cán bộ làm việc tại các cơ quan nhà nước về*

*kinh tế ở tỉnh, với cơ cấu và chất lượng tương ứng với các vị trí công việc khác nhau trong bộ máy quản lý kinh tế ở tỉnh.* Tại mỗi tỉnh, tùy thuộc vào cơ cấu tổ chức, nhiệm vụ và chức năng của các cơ quan, tổ chức trong bộ máy QLNN về kinh tế ở tỉnh sẽ quyết định quy mô của đội ngũ cán bộ. Đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh chủ yếu làm công tác tham mưu liên quan đến QLNN về kinh tế của tỉnh.

Hiện nay, đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh bao gồm các cán bộ làm việc tại các cơ quan ở tỉnh như: HĐND, UBND 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. Vai trò, đặc điểm, cơ cấu, của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh**

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

Con người là yếu tố then chốt trong mọi tổ chức. Trong đó, cán bộ quản lý đóng vai trò 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, một quốc gia có đội ngũ cán bộ suy thoái, biến chất, tham ô và biến của cải công thành tài sản cá nhân thì quốc gia đó sẽ rơi vào tình trạng khủng hoảng, mất ổn định và thậm chí có thể lâm vào suy thoái kinh tế.

Đội ngũ cán bộ không chỉ đóng vai trò quan trọng ở cấp quốc gia mà còn đóng vai trò quan trọng ở cấp địa phương. Tại Việt Nam, lịch sử đổi mới quản lý kinh tế cho thấy 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 tỉnh được ví như quản lý một quốc gia thu nhỏ. Chính quyền ở tỉnh đóng vai trò then chốt trong việc kết nối giữa quản lý Trung ương và quản lý các cấp huyện, xã. Trong đó, cán bộ kinh tế ở tỉnh giữ vai trò quan trọng trong quá trình này. Trước hết, cán bộ ở tỉnh là người có trách nhiệm tổ chức thực hiện các luật pháp và chính sách của Trung ương tại địa phương. Đồng thời, cán bộ ở tỉnh cũng là người đưa ra những đề xuất điều chỉnh chính sách sao cho phù hợp với điều kiện thực tiễn của tỉnh. Cán bộ kinh tế ở tỉnh 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 ở tỉnh là người 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 quản lý kinh tế ở tỉnh còn đại diện cho cơ quan nhà nước trong việc quản lý các khoản đầu tư vốn nhà nước và giải quyết các tranh chấp kinh tế trên địa bàn. Có thể nói, cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế là 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 ở tỉnh***

Ở nước ta, bộ máy QLNN hoạt động theo cơ chế tập trung, thống nhất từ Trung ương đến địa phương. 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 [55].

Ở tỉnh, cơ quan kinh tế chịu sự quản lý lưỡng trùng: vừa phải thực hiện theo chức năng của chính quyền ở tỉnh (như HĐND và UBND tỉnh), vừa tuân thủ sự hướng dẫn, chỉ đạo từ các bộ ngành Trung ương. Bên cạnh đó, các cơ quan này cũng thực hiện chức năng quản lý đối với chính quyền cấp huyện.

Do đó, đội ngũ cán bộ kinh tế ở tỉnh có nhiệm vụ quản lý song trùng, trung gian và theo địa bàn của tỉnh.

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

Cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở 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 ở tỉnh tương đối phức tạp. Đội ngũ này vừa bao gồm toàn bộ các ngành kinh tế có mặt trên địa bàn vừa 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 ở tỉnh so với đội ngũ cán bộ kinh tế cấp trung ương.

Cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh phải đảm nhận đồng thời một lúc hai trách nhiệm: (1) truyền đạt chủ trương, cơ chế, pháp luật của Trung ương ban hành; (2) đồng thời, phải cụ thể hóa các định hướng, chính sách, cơ chế, luật pháp của tỉnh cho chính quyền cấp dưới.

Khi đội ngũ CBQLNN ở tỉnh không thoả mãn các điều kiện trên sẽ dẫn đến cơ quan QLNN ở tỉnh chậm trễ hoặc bị Trung ương đôn đốc nhắc nhở. Không những thế, nếu đội ngũ CBQLNN ở tỉnh yếu kém còn làm cho toàn bộ hệ thống cấp dưới trì trệ, không làm tròn nhiệm vụ.

Do chính quyền ở tỉnh được trao quyền rộng lớn trong nhiều lĩnh vực quan trọng nên nhiệm vụ của CBQLNN về kinh tế ở tỉnh rất phức tạp và đòi hỏi năng lực cao. 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. Cùng với đó, chính quyền ở tỉnh có thẩm quyền lớn trong việc lập quy hoạch đô thị và cấp phép xây dựng nên đòi hỏi đội ngũ cán bộ cần có cơ cấu và năng lực phù hợp để thực hiện tốt nhiệm vụ.

CBQLNN về kinh tế ở tỉnh thường phải giải quyết những vấn đề đặc thù của địa phương sao cho đảm bảo các lợi ích của người dân trong tỉnh và của

tỉnh. Chính vì thế, họ 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 ở tỉnh**

Có nhiều tiêu chí khác nhau để phân chia cơ cấu CBQLNN về kinh tế ở tỉnh. Cụ thể:

+ *Theo nội dung và đặc trưng công việc*: cán bộ kinh tế ở 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 QLNN như Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân, các thành viên HĐND 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 HĐND, Ủy ban nhân dân và các sở.

+ *Theo trình độ đào tạo*: cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở 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 quản lý nhà nước về kinh tế ở 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: gồm những cán bộ làm việc trong bộ máy QLNN nhưng không giữ chức vụ từ phó trưởng phòng sở hoặc tương đương trở lên.



+ Theo lĩnh vực quản lý: cán bộ kinh tế ở 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 Ở TỈNH**

### **2.2.1. Khái niệm chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở 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 [74]. 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, 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.

Trong luận án này, *chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh* được hiểu là *năng lực và phẩm chất của đội ngũ CBQLNN về kinh tế* bao gồm *trình độ, kỹ năng chuyên môn, ngoại ngữ, tin học, sức khỏe, lứa tuổi và phẩm chất đạo đức nghề nghiệp*. Chất lượng được quyết định bởi hai yếu tố là 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 ở 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 ở 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 CBQLNN 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. Trong đó, đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh phải 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, đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh mới có thể vững vàng trước những thách thức của cuộc sống và công việc.

*Phẩm chất đạo đức và lối sống:*

Trước hết, với vai trò là một công dân, cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh phải sinh sống và lao động theo luật pháp. Đây là chuẩn mực đạo đức cơ bản. Bên cạnh đó, đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh phải chăm lo làm việc chung, phải quản lý một tập thể con người nên biểu hiện bằng hành động phải công minh, trung thực, chính xác, có đạo đức, tôn trọng con người... Đây là những đòi hỏi đặc trưng của hoạt động QLNN. Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế ở tỉnh không sa vào chủ nghĩa cá nhân, ích kỷ, vụ lợi, vun vén cho cá nhân; phải 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, háo 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.

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng 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”. Chính vì thế, đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh phải luôn rèn luyện, tu dưỡng phẩm chất đạo đức và lối sống; phải 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.

Đạo đức và lối sống rất quan trọng đối với đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh và được coi là “gốc” của người cán bộ. Với mỗi người cán bộ, cần phải đảm bảo cả đạo đức cá nhân và đạo đức công vụ. Trong đó, đạo đức cá nhân là điều kiện không thể thiếu của một công dân tốt. Nói đến đạo đức cá nhân là nói đến nguyên tắc sống và phẩm chất đạo đức tốt, tâm

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. Người cán bộ có đạo đức công vụ là người hết lòng phục vụ nhân dân, luôn có thái độ cư xử đúng mực. Người cán bộ phải luôn tự hoàn thiện mình, không có những biểu hiện suy thoái về phẩm chất đạo đức. Có thể nói, đạo đức công vụ là điều kiện không thể thiếu của một quốc gia phát triển, gắn liền với đạo đức phục vụ nhân dân của người cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh.

*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”. 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. Đây là tiêu chuẩn quan trọng để lựa chọn, cất nhắc đề bạt CBQLNN về kinh tế.

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

Năng lực và trình độ là hai khái niệm liên kết chặt chẽ với nhau. Trong đó, 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. Năng lực thường được đánh giá qua trình độ học vấn và kinh nghiệm. Một trong những tiêu chí để đánh giá CBQLNN về kinh tế ở tỉnh chính là trình độ học vấn và năng lực chuyên môn.

##### ***\* Về trình độ học vấn:***

Trình độ học vấn của CBQLNN về kinh tế ở 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 QLNN 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, CBQLNN 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 CBQLNN về kinh tế ở tỉnh có trình độ học vấn không đủ, họ sẽ gặp khó khăn trong việc thực hiện nhiệm vụ. Khi người cán bộ giải quyết công việc một cách tùy tiện hoặc chỉ dựa vào kinh nghiệm để giải quyết công việc có thể dẫn đến hiệu quả quản lý không cao, thậm chí gây ra sai phạm nghiêm trọng. Vì vậy, người CBQLNN về kinh tế cần có trình độ học vấn phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và vị trí công tác. Năng lực, trình độ của đội ngũ cán bộ tương ứng với vị trí, chức danh nghề nghiệp mà người đó đảm nhận như:

+ Ngạch chuyên viên cao cấp: Vị trí này thường áp dụng cho lãnh đạo ở tỉnh, người đứng đầu các sở, ban, ngành kinh tế, cũng như lãnh đạo cấp huyện. Cán bộ ở ngạch chuyên viên cao cấp phải đáp ứng yêu cầu 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.

+ Ngạch chuyên viên chính: Vị trí này thường dành cho trưởng, phó các phòng cấp huyện và ở tỉnh. Cán bộ nhà nước ở vị trí này phải đáp ứng 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.

+ Ngạch chuyên viên: Ở ngạch này, người cán bộ phải có bằng đại học chuyên ngành kinh tế và hoàn thành lớp bồi dưỡng kiến thức QLNN cho ngạch chuyên viên hoặc theo học lớp bồi dưỡng nghiệp vụ QLNN liên quan đến lĩnh vực công tác.

+ Ngạch cán sự: Ở ngạch này, người cán bộ nhà nước phải đáp ứng yêu cầu có bằng trung cấp chuyên môn. Nếu là bằng trung cấp nghiệp vụ hoặc kỹ thuật liên quan thì cần qua lớp bồi dưỡng về nghiệp vụ QLNN 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.

**\* Về năng lực và khả năng hoàn thành công việc:**

Năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh được thể hiện qua khả năng hoàn thành các nhiệm vụ được giao. Năng lực chuyên môn nghiệp vụ là một tiêu chí quan trọng, quyết định chất lượng công việc của đội ngũ cán bộ kinh tế tại địa phương. 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. Việc bố trí nhân sự phải phù hợp với chuyên môn đào tạo, đảm bảo đúng người, đúng việc.

Các cơ quan kinh tế ở tỉnh chịu trách nhiệm quản lý mọi hoạt động kinh tế - xã hội trên địa bàn. Trong đó, mỗi lĩnh vực cụ thể 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 và có sự 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. Vì vậy, đội ngũ cán bộ kinh tế ở tỉnh cần có kiến thức chuyên môn về quản lý kinh tế ngành. Họ cần biết sử dụng và tạo điều kiện phát huy năng lực của cán bộ chuyên môn dưới quyền. 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, người cán bộ cần 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 ở 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 ở tỉnh cần được xây dựng và áp dụng bộ chỉ số KPI để đánh giá. Trong đó:

*Thứ nhất*, xây dựng chỉ số KPI thể hiện 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 trong cơ quan, đơn vị.

*Thứ hai*, xây dựng chỉ số KPI đánh giá năng lực tổ chức thực hiện nhiệm vụ trong hoạt động lãnh đạo, quản lý kinh tế ở tỉnh. Đó 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.

*Năng lực hoạch định chính sách*: Cây dựng chỉ số KPI để đánh giá 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 này giúp người CBQLNN về kinh tế đảm bảo 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. Ngoài ra, năng lực của đội ngũ cán bộ kinh tế còn thể hiện ở khả năng 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.

**\* *Phương pháp, tác phong công tác của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh***

Đây là yếu tố quan trọng đánh giá chất lượng hoạt động của đội ngũ cán bộ kinh tế ở 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 ở 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.

Có thể thấy, do hoạt động của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế liên quan đến tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội nên họ cần được đánh giá năng lực qua nhiều tiêu chí khác nhau. 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. Chính vì vậy, năng lực của người CBQLNN về kinh tế ở tỉnh cần được xác định qua đầy đủ các tiêu chí đã đề ra.

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

Người cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế có tinh thần trách nhiệm là người 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 ở 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. Người CBQLNN về kinh tế cần phải 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, người cán bộ quản lý về kinh tế cần hoàn thành nhiệm vụ được giao đối với công tác điều hành, quản lý kinh tế. Người cán bộ quản lý phải thực hiện nghiêm túc công việc được giao dù công việc được giao giản đơn hay phức tạp, nhiều hay ít, thường xuyên hay cấp bách. Khi làm việc, cần tuân thủ nguyên tắc, trình tự, quy định. Người cán bộ không làm sai, làm trái pháp luật, trái với lương tâm của người cán bộ, công chức, viên chức.

Người cán bộ công chức cần làm việc hết sức mình để thực hiện công việc nhanh chóng nhất, thuận lợi nhất, mang lại lợi ích cao nhất, hoàn thành với chi phí thấp nhất. Trong quá trình làm việc, nếu công việc có bị ảnh hưởng hoặc bị thiệt hại vì lý do khách quan hoặc hoàn cảnh bất khả kháng thì người cán bộ cũng cần xử lý sao cho tổn thất nhỏ nhất, không đáng kể.

Trong làm việc, người CBQLNN về kinh tế ở tỉnh không được có động cơ chủ quan hay vụ lợi, cá nhân. Họ cũng không được rập khuôn, cứng nhắc mà phải linh động, mềm dẻo, không ngừng sáng tạo, cải tiến. Người cán bộ cần 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. Người CBQLNN về kinh tế ở tỉnh cần làm việc với phương châm hướng tới cơ sở, phục vụ cơ sở. Để làm được điều đó, 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, nghiên cứu, tham mưu các biện pháp hiệu quả, thiết thực và đáp ứng yêu cầu 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 ở tỉnh***

Kết quả hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh được thể hiện qua kết quả công việc, khả năng thích nghi và vượt qua khó khăn khi thực hiện nhiệm vụ. Người cán bộ quản lý cần thực hiện công việc với tinh thần kỷ luật cao và tuân thủ pháp luật. Chất lượng này còn được thể hiện 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. Chất lượng công việc của công chức cần gắn liền với tính chất đặc thù của từng vị trí. Do đó, để đảm bảo hiệu quả và hiệu lực QLNN đạt mức cao nhất, việc đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh phải chú trọng vào sự phù hợp với đặc thù của công vụ.

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

+ *Kết quả công việc*: Kết quả công việc bao gồm cả bao gồm cả chất lượng và số lượng công việc. Đây là tiêu chí quan trọng nhất, đánh giá toàn bộ sản phẩm mà đội ngũ cán bộ đã hoàn thành hiệu quả của cơ quan kinh tế ở địa phương được phản ánh thông qua số lượng và chất lượng công việc mà từng cá nhân hoàn thành. Trong đó, kết quả công việc được đánh giá dựa trên năm yếu tố là 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 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 ở 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 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. Khi tỷ lệ nhân viên bỏ việc nhiều sẽ làm phát sinh nhiều chi phí cho tuyển dụng, đào tạo mới. Từ đó làm ảnh hưởng đến tình hình hoạt động của QLNN và ảnh hưởng đến việc nhà nước thu hút và sử dụng lao động.

+ 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. Chính vì thế, ban lãnh đạo cần có những chính sách đãi ngộ phù hợp cho người lao động lâu năm nhằm tạo động lực thu hút người lao động gắn bó lâu dài với đơn vị. Để có được lòng trung thành và sự gắn bó lâu dài của nhân viên, người lãnh đạo 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 ở tỉnh***

Đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh cần phải đáp ứng yêu cầu về sức khỏe để có thể đảm nhận các công việc trong quá trình 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 Ở 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 ở tỉnh là hoạt động 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 đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế 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 CBQLNN về kinh tế là nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của đội ngũ CBQLNN về kinh tế. Thông qua việc nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động của đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh góp phần đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội của tỉnh 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. Hoạt động đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh**

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

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. Theo Hướng dẫn số 16-HD/BTCTW, ngày 15/02/2022 của Ban Tổ chức Trung ương về “Một số nội dung cụ thể về công tác quy hoạch cán bộ”, việc 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 [5].

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. Trong đó, 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.

Người làm công tác cán bộ tại các ban, ngành và đơn vị trực thuộc UBND tỉnh phải thường xuyên theo dõi, đánh giá năng lực và uy tín của cán bộ nhằm 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. Họ là những ứng viên phù hợp cho các chương trình ĐTBD chuyên sâu [6].

Phải gắn với tiêu chuẩn quy hoạch ở mỗi địa phương trong quy hoạch cán bộ kinh tế [5]. Trong đó, 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. Các tiêu chí này 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 kinh tế ở tỉnh cần tuân thủ theo phương châm "động" và "mở". Nghĩa là phải liên tục rà soát, điều chỉnh danh sách cán bộ theo đúng quy định hiện hành. Đồng thời, phải mở rộng nguồn tuyển chọn cán bộ từ bên ngoài địa phương hoặc đơn vị. Việc quy hoạch phải tuân thủ quy trình, 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 ở 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, sự thay đổi nhanh chóng của quy trình và công nghệ quản lý đòi hỏi việc đào tạo cán bộ phải được thực hiện liên tục và bắt buộc. Nếu người CBQLNN về kinh tế không được trang bị những kiến thức và kỹ năng mới sẽ không thể đáp ứng kịp thời yêu cầu của thực tiễn.

Có hai hình thức đào tạo chính là đào tạo cơ bản và bồi dưỡng nâng cao. Trong đó, 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. Nếu người cán bộ thiếu kiến thức cơ bản sẽ khó tiếp thu được những nội dung nâng cao sau này.

Sau khi 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. Chương trình phải 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 [17].

Công tác ĐTBĐ phải đáp ứng kịp thời các yêu cầu thực hiện chức trách đã phân công cũng như đảm bảo nguồn lực khi quy 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 quy định. Để tổ chức đào tạo cán bộ kinh tế có hiệu quả, cần đảm bảo các điều kiện sau:

Cần cử cán bộ đi đào tạo 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, 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 để xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng sao cho 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. Nội dung cần chú trọng cả kỹ năng và kiến thức, kết hợp giữa lý thuyết và thực hành. Nội dung bồi dưỡng phải gắn liền lý thuyết với rèn luyện kỹ năng thực tế.

Đặc biệt, cần bồi dưỡng đạo đức, tư tưởng Hồ Chí Minh; đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; kiến thức về lịch sử, địa lý và văn hóa; kiến thức về quản lý kinh tế, pháp luật lao động, khoa học công nghệ và phát triển kỹ năng lãnh đạo.



Để nâng cao hiệu quả của quá trình đào tạo, hình thức đào tạo cần được đa dạng hóa với nhiều hình thức như phối 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 ở tỉnh***

#### **\* Tuyển chọn cán bộ**

Việc tuyển chọn cán bộ cho các đơn vị kinh tế còn được gọi là tuyển dụng cán bộ, bao gồm việc lựa chọn các cá nhân thích hợp nhằm đảm nhiệm các công việc quản lý và điều hành. Cán bộ có thể được tuyển dụng từ nội bộ đơn vị hoặc thông qua các nguồn bên ngoài. Việc tuyển dụng thông qua nguồn mở và cạnh tranh từ cả trong và ngoài đơn vị sẽ mang lại lợi ích cao hơn so với việc chỉ tuyển dụng nội bộ [18].

Tuyển dụng cán bộ là bước đầu tiên trong quá trình đào tạo và nâng cao chất lượng nhân lực. 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. Trong quá trình tuyển chọn cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh cần tuân thủ các tiêu chuẩn cụ thể như sau:

- 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 vừa dôi dư ở một vị trí vừa thiếu hụt ở vị trí khác.

- Tiêu chuẩn tuyển chọn: 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. Việc tuyển dụng từ ngạch dự bị có thể cung cấp thêm nhân sự nhưng cần phải đào tạo và bổ sung thêm. Trong khi đó, việc 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 nhưng nguồn ứng viên lại ít hơn. Vì thế, căn cứ trên điều kiện thực tiễn và yêu cầu tuyển dụng cần xem xét cẩn thận việc lựa chọn nguồn tuyển dụng cho phù hợp với nhu cầu của cơ quan, đơn vị [20].

#### **\* 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. Sau khi được tuyển dụng, CBQLNN về kinh tế ở tỉnh cần được bố trí, sử dụng theo đúng năng lực và vị trí việc làm. Mỗi một cán bộ có phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực và trình độ chuyên môn riêng cho nên công tác bố trí sử dụng cán bộ phải thích hợp với mỗi người. Để sử dụng cán bộ đúng người, đúng việc, người làm công tác cán bộ cần phải nắm rõ năng lực, phẩm chất của mỗi cán bộ. Bên cạnh đó, người làm công tác cán bộ còn phải hiểu biết về từng loại công việc tại đơn vị. Có như thế, người làm công tác cán bộ mới có thể xem xét, sắp xếp, bố trí việc làm thích hợp với năng lực, phẩm chất của cán bộ. Từ đó, tạo ra cơ hội và điều kiện khuyến khích cán bộ phát triển tối đa năng lực làm việc [20].

Việc quyết định giao cho CBQLNN về kinh tế ở tỉnh vị trí 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 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 [6].

#### **\* Luân chuyển cán bộ**

Luân chuyển cán bộ là việc các cơ quan 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. Việc luân chuyển cán bộ sẽ giúp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ. Khi thực hiện luân chuyển CBQLNN về kinh tế cần thực hiện nghiêm chỉnh theo Quyết định số 65 - QĐ/TW, ngày 28/4/2022 của Bộ Chính trị [8]. 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 [8].

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 ở 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 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, trong quản lý cán bộ cần cố gắng lượng hóa đầu vào, đầu ra và hoạch định quy trình thực hiện công việc cụ thể sao cho càng chi tiết càng tốt để lấy đó làm cơ sở đánh giá cán bộ. Người đứng đầu đơn vị, người trực tiếp quản lý cán bộ đóng vai trò quan trọng trong thực hiện nhiệm vụ đánh giá cán bộ thuộc đơn vị mình quản lý.

Đánh giá cán bộ bao gồm 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. 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 với các biện pháp khen thưởng và phê bình 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. Từng tỉnh thành cần chủ động thể chế hóa các quy định của pháp luật sao cho phù hợp với tình hình thực tế trên địa bàn [19].

Việc đánh giá CBQLNN về kinh tế ở tỉnh cần xét trên các yếu tố như: tiêu chuẩn cán bộ (tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn chi tiết); hiệu quả công tác thực tiễn, kết quả thực hiện 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. Chế độ, chính sách và ưu đãi đối với cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh***

Để đảm bảo được chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế cần có chế độ, chính sách và ưu đãi phù hợp. Các chế độ, chính sách và ưu đãi bao gồm: phúc lợi xã hội, khen thưởng, chế độ tiền lương, chính sách đối với cán bộ,...

Chế độ, chính sách và ưu đãi là động lực để thu hút cán bộ tài năng vào công tác tại bộ máy kinh tế ở tỉnh. Chế độ lương thưởng, đãi ngộ (gọi chung là chính sách thu nhập) sẽ tạo đòn bẩy giúp đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh phát triển hơn nữa. Tuy nhiên, chính sách tiền lương dành cho cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế còn tùy thuộc rất nhiều vào đặc thù của tỉnh cũng như chế độ, chính sách của Nhà nước.

Để khuyến khích CBQLNN trong lĩnh vực kinh tế ở tỉnh, cần đặc biệt quan tâm đến yếu tố uy tín và địa vị xã hội của họ. Đồng thời, cần có các biện pháp quản lý chặt chẽ để ngăn ngừa cán bộ lợi dụng vị trí của mình để trục lợi.

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. Khi được tạo điều kiện thuận lợi để ổn định cuộc sống và làm việc trong môi trường tốt sẽ góp phần thúc đẩy người cán bộ thực hiện tốt nhiệm vụ. Từ đó, nâng cao chất lượng của đội ngũ CBQLNN trong lĩnh vực kinh tế. 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.

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 ở tỉnh.

Đối với mỗi địa phương, căn cứ vào tình hình thực tế trên địa bàn, địa phương cần phải có chính sách thu hút, sử dụng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế có chất lượng cao. Địa phương cần phải có chính sách trả lương, thưởng, phúc lợi, đãi ngộ cho người lao động sao cho đảm bảo tính linh hoạt, công bằng, tương xứng với mức độ cống hiến của họ. Cần đảm bảo điều kiện vật chất và tinh thần của người CBQLNN ở mức tốt nhất so với mức sống chung của xã hội.

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

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

#### **2.3.3.1. Các yếu tố chủ quan**

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

Cán bộ kinh tế ở tỉnh dưới sự quản lý, điều hành của Tỉnh uỷ, HĐND và Ủy ban nhân dân tỉnh. Vì vậy, chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý về kinh tế ở tỉnh chịu tác động từ sự định hướng chất lượng và bảo đảm chất lượng cán bộ của tỉnh. Nếu các cơ quan QLNN 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 có chất lượng thấp, 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.

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. Đội ngũ CBQLNN về kinh tế giữ vị trí chủ chốt tại các địa phương có ảnh hưởng lớn nhất đối với chất lượng cán bộ. Nếu nhóm cán bộ chủ chốt này đeo đuổi quyền lợi bản thân, dòng tộc, gia đình thì họ sẽ ưu tiên thu nạp vào tổ chức những người đồng quan điểm và chí hướng với họ hơn là nhóm cán bộ có năng lực thực sự.

Nếu những người làm công tác lãnh đạo có đủ năng lực, làm việc tận tâm và nghiêm túc sẽ đưa ra các quyết định quản lý khách quan và công bằng. Chất lượng đội ngũ cán bộ sẽ được cải thiện khi người làm công tác cán bộ xây dựng, thiết lập và thực hiện quy trình quản lý cán bộ một cách nghiêm túc, công khai, minh bạch, dựa trên cơ sở pháp lý và thực tiễn.

Để làm tốt công tác cán bộ, người 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 CBQLNN. Kế hoạch này đóng vai trò quyết định trong việc nâng cao hiệu suất và năng lực của cán bộ quản lý, 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.

Thông qua việc thiết lập các hệ thống theo dõi và đánh giá hiệu suất, kế hoạch đảm bảo chất lượng giúp tăng cường khả năng quản lý và giám sát của cán bộ quản lý. 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 QLNN. 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.

Để đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, kế hoạch đảm bảo chất lượng cần tạo điều kiện cho việc tự đánh giá và cần được cải tiến liên tục phù hợp với tình hình thực tế. Qua đó, 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 nhân sự một cách liên tục. Điều này đồng nghĩa với việc họ vừa đảm bảo chất lượng hiện tại, vừa 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 CBQLNN về kinh tế ở tỉnh. Quá trình này ảnh hưởng một cách tích cực đến chất lượng công việc, 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, 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 chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế nhà nước ở tỉnh. Khi việc giám sát, đánh giá được triển khai tốt sẽ giúp cho chất lượng đội ngũ CBQLNN được nâng cao, thường xuyên được sàng lọc. Đội ngũ cán bộ kinh tế sẽ phải thường xuyên thay đổi phong cách làm việc, thái độ làm việc, trình độ làm việc... dẫn đến chất lượng đội ngũ được tăng lên.

### **2.3.3.2. Các yếu tố khách quan**

*\* 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. Đối với những địa phương có tốc độ phát triển kinh tế nhanh chóng và tình hình xã hội phức tạp sẽ đòi hỏi quy mô và chất lượng các nhiệm vụ QLNN sẽ ngày càng tăng lên. Vì thế, các địa phương này cần sự gia tăng về số lượng cán bộ có trình độ cao và đa dạng hóa về cơ cấu nghề nghiệp. Ngược lại, ở các địa phương đang phát triển, nhiệm vụ kinh tế thường đơn giản hơn và khối lượng công việc cũng không lớn. Vì thế, các địa phương này có thể gộp một số đơn vị QLNN lại với nhau và cần tinh giản đội ngũ CBQLNN về kinh tế. Đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở những địa phương này không yêu cầu trình độ chuyên môn cao như ở những nơi phát triển.

*Thứ hai*, NNL 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, 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 các địa phương này cử người đi đào tạo thì những cán bộ được cử đi thường không muốn quay trở lại để phục vụ địa phương.

*Thứ ba*, chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế ở tỉnh bị ảnh hưởng bởi phong tục, tập quán của người dân địa phương. Ở các tỉnh 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, không nên áp dụng các quy định cứng nhắc mà cần áp dụng các biện pháp linh hoạt để tổ chức cơ cấu cán bộ phù hợp với đặc thù dân cư, nhằm đảm bảo chất lượng quản lý không bị suy giảm.

Ngoài ra, trình độ dân trí cũng tác động rất nhiều lên chất lượng đội ngũ CBQLNN lĩnh vực kinh tế xã hội. Cán bộ kinh tế sẽ khó có khả năng nâng cao trình độ, đặc biệt là ngoại ngữ và công nghệ thông tin khi địa phương họ quản lý trình độ dân trí thấp. Như vậy, CBQLNN về kinh tế ở tỉnh sẽ khó có thể vận dụng được phương pháp quản lý tiên tiến trong quá trình làm việc.

*\* Các chính sách thu hút và đãi ngộ*

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 thu hút được NNL chất lượng cao, địa phương cần xây dựng các chính sách về lương, thưởng, phúc lợi và đãi ngộ công bằng và tương xứng với mức độ cống hiến của cán bộ. Các chính sách thu hút và đãi ngộ cần đảm bảo cho cán bộ công chức nhà nước về kinh tế có cuộc sống tốt nhất cả về mặt vật chất và tinh thần so với mức sống chung của xã hội.

Những chính sách thu hút và đãi ngộ không chỉ tạo ra một môi trường

thuận lợi cho sự phát triển mà còn đảm bảo NNL kinh tế chất lượng cao tại tỉnh. Khi chính sách của nhà nước và địa phương phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội, chất lượng NNL của đội ngũ CBQLNN về kinh tế sẽ được nâng cao. Ngược lại, nếu các chính sách không thích hợp sẽ dẫn đến kìm hãm hoặc lãng phí NNL, gây khó khăn trong việc cải thiện chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế tại địa phương.

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

Trong bối cảnh hiện nay, các yếu tố xuất phát từ bản thân người cán bộ có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng CBQLNN về kinh tế ở tỉnh. Cụ thể:

+ Nhận thức về trách nhiệm: CBQLNN về kinh tế ở tỉnh cần hiểu rõ vai trò và nhiệm vụ của mình đối với tổ chức và xã hội. Trách nhiệm của người cán bộ 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, chính sách và pháp luật của Nhà nước.

+ Trình độ chuyên môn, kỹ năng và năng lực: CBQLNN về kinh tế ở tỉnh cần có khả năng nhận thức và giải quyết vấn đề. Người cán bộ cần 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 CBQLNN về kinh tế ở tỉnh. Người 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 CBQLNN về kinh tế ở tỉnh. Môi trường làm việc 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 ĐẢM BẢO 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**

Tại Việt Nam, đã có nhiều địa phương đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh. Thực tiễn của các địa phương này là bài học kinh nghiệm quan trọng để tỉnh Nam Định học tập và làm theo. Cụ thể:

#### **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. Tổng diện tích toàn tỉnh là 3.374 km<sup>2</sup> với dân số gần 1,7 triệu người. Trong nhiều năm qua, Đồng Tháp nổi bật với mô hình quản lý kinh tế năng động, sáng tạo. 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. Nhờ đó, 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.

Để đảm bảo chất lượng công tác cán bộ, lãnh đạo tỉnh và các sở tại Đồng Tháp đã thực hiện nhiều biện pháp đáng chú ý:

*Một là*, tỉnh Đồng Tháp luôn coi trọng việc tổ chức quán triệt Nghị quyết, chính sách của Đảng, Nhà nước đến đội ngũ cán bộ kinh tế của tỉnh.

*Hai là*, tỉnh luôn chú trọng việc triển khai kế hoạch ĐTBĐ cán bộ gắn với quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các nhiệm kỳ. Tỉnh luôn thực hiện tốt các công việc thường xuyên như chính sách cán bộ, bảo vệ chính trị nội bộ, kiểm tra, giám sát, công tác đảng viên...

*Ba là*, Tỉnh uỷ đẩy mạnh phân cấp đi đôi với tăng cường kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh. Đối với lĩnh vực tổ chức cán bộ, Tỉnh uỷ 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. Qua đó, tỉnh Đồng Tháp đã 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***

Cùng với Đồng Tháp, Quảng Ninh là một trong những tỉnh nổi bật với sự đổi mới trong quản lý kinh tế và quản lý cán bộ công chức. Tỉnh Quảng Ninh đã thực hiện nhiều biện pháp mạnh mẽ như cải cách hành chính, đổi mới cơ chế tuyển dụng, quản lý cán bộ sao cho đảm bảo liêm chính và hiệu quả công việc.

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

Nhận thấy vai trò và tầm quan trọng của người đứng đầu, tỉnh Quảng Ninh đã 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. Để nâng cao hiệu quả của khu vực công, tỉnh đã 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... . Bên cạnh đó, tỉnh đẩy mạnh việc rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý từng cấp. Tỉnh cũng tiến hành đổi mới ĐTBĐ 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.

Để thu hút được đội ngũ cán bộ chất lượng cao, tỉnh đã mở rộng đối tượng thi tuyển chức danh cán bộ lãnh đạo quản lý. Cùng với đó, tỉnh cũng đổi mới công tác tuyển dụng, đề bạt cán bộ, công chức theo nguyên tắc có cạnh tranh, công khai, minh bạch. Tỉnh chú trọng việc kiểm soát quyền lực, chống chạy chức, chạy quyền trong công tác cán bộ.

Ngoài ra, tỉnh Quảng Ninh còn 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. Quảng Ninh là địa phương nổi tiếng với sự phát triển của các mô hình hợp tác công - tư giúp tăng cường chất lượng CBQLNN về kinh tế, tạo tiền đề cho phát triển kinh tế bền vững.

Có thể thấy, 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 nhà nước về kinh tế ở tỉnh.

#### ***2.4.1.3. Kinh nghiệm của thành phố Hà Nội***

Hà Nội là thủ đô của Việt Nam, nơi có hệ thống đánh giá CBQLNN về kinh tế tương đối ổn định và đã đạt được nhiều thành tựu trong việc nâng cao chất lượng quản lý. 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 CBQLNN lĩnh vực kinh tế của Thành phố nói riêng. 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 là mô hình hữu ích cho Nam Định học tập trong việc xây dựng đội ngũ CBQLNN về kinh tế.

Trong những năm qua, 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 đối 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 ĐTBD.

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, thành phố Hà Nội cũng 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.

Thành phố xác định các tiêu chí đánh giá 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 chỉ. Qua đó, công tác đánh giá đảm bảo công khai, dân chủ, giảm thiểu tối đa việc đánh giá cảm tính, thiếu cơ sở.

Tại Thành phố Hà Nội, cuối năm cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế 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, ĐTBD, khen thưởng, kỉ luật và giải quyết chính sách của cán bộ, viên chức.

Bên cạnh đó, thành phố cũng quan tâm đến công tác thực hiện chế độ, chính sách cho CBQLNN về kinh tế. Thành phố vừa đảm bảo chế độ nâng bậc lương, phụ cấp cho 100% cán bộ, vừa 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 thực hiện nghiêm túc chế độ thi đua hàng năm và bình xét theo từng đợt đối với cán bộ. Qua đó, cán bộ, đảng viên được khích lệ, biểu dương xứng đáng

trước những công hiến, thành tích nổi bật.

Ngoài ra, thành phố Hà Nội cũng chú trọng triển khai thực hiện đào tạo bồi dưỡng theo đúng đề án đã được Ủy ban nhân dân thành phố phê duyệt. Thông qua các khóa đào tạo bồi dưỡng, đội ngũ CBQLNN về kinh tế của thành phố đã được bổ sung, trau dồi về nhận thức, trình độ, kỹ năng chuyên môn. Nhờ đó, đội ngũ cán bộ có nhiều kỹ năng xử lý các tình huống thực tế và nâng cao trình độ QLNN. Thành phố đã có đề án từng bước chuẩn hóa trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ sao cho đảm bảo đội ngũ cán bộ có thể đáp ứng yêu cầu về năng lực, trình độ theo quy định của Thành phố và của Bộ Nội vụ.

Nhìn chung, những thành công từ các tỉnh, thành phố là bài học kinh nghiệm quan trọng để tỉnh Nam Định áp dụng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh.

#### **2.4.2. Kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới**

Luận án lựa chọn nghiên cứu bài học kinh nghiệm của hai thành phố tiêu biểu trên thế giới là thành phố Tokyo của Nhật Bản và thành phố Singapore của Singapore. Hai thành phố này đều là những trung tâm kinh tế phát triển hàng đầu với hệ thống QLNN 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 QLNN và chính sách phát triển kinh tế. Tuy là hai mô hình khác nhau nhưng cả thành phố Tokyo và Singapore đều rất thành công trong quản lý và điều hành nền kinh tế. Đây là những mô hình quan trọng để tỉnh Nam Định học hỏi kinh nghiệm và áp dụng vào việc nâng cao năng lực đội ngũ quản lý kinh tế ở tỉnh.

##### **2.4.2.1. Kinh nghiệm của thành phố Tokyo, 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. Thành phố Tokyo đã thực hiện các chính sách của Nhật Bản về đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ. Tokyo thực hiện biện pháp đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ thông qua việc 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, Thành phố tiếp tục bồi dưỡng để lựa chọn cán bộ cấp chiến lược. Tokyo thực hiện một quy trình khép kín từ tư duy chiến lược phát triển NNL chất lượng cao. Ngay từ thập niên 40 của thế kỷ XX, Tokyo đã chú trọng hôn nhân, chú trọng chế độ nuôi dưỡng, chi bữa ăn trưa cho tất cả học sinh tiểu học..., đến học hành, thi cử, tuyển chọn, ĐTBĐ, phân công, bố trí công việc, luân chuyển, đánh giá... hết sức bài bản.

Để tuyển chọn được đội ngũ cán bộ công chức đảm bảo chất lượng, chính phủ 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. Cùng với đó, chính phủ thành lập cơ quan Nhân sự quốc gia là đơn vị đại diện để tiếp nhận công chức sau kỳ thi tuyển quốc gia. Hai cơ quan này có trách nhiệm tổ chức các kỳ thi tuyển công chức và 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. Họ 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. Chính phủ Nhật Bản trả lương rất cao và có chế độ khen thưởng xứng đáng đối với trí thức, tài năng, cán bộ cấp chiến lược. 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, thành phố cũng rất nghiêm khắc với các hành vi gian lận, dối trá...

#### ***2.4.2.2. Kinh nghiệm của thành phố Singapore của Singapore***

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

Nền công vụ Singapore luôn đặt chất lượng phục vụ, hiệu quả, năng suất lên trên hết. 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.

Đối với công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ công chức, Chính quyền Singapore quan tâm sâu sắc đến vấn đề đánh giá công chức. Tại Singapore, việc đánh giá công chức được tiến hành dựa trên việc đánh giá thời gian công tác và đánh giá năng lực. Trước khi thực hiện bổ nhiệm, bồi dưỡng công chức, công chức được đánh giá xem có xứng đáng để bổ nhiệm không dựa theo kết quả đánh giá năng lực, kinh nghiệm công tác thực tế, tình trạng sức khỏe, tuổi tác...

Nhằm phát huy tối đa năng lực của mỗi người, Nhà nước Singapore rất chú trọng đến việc ĐTBD 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 ĐTBD công chức được thực hiện theo hướng mỗi người sẽ được phát huy năng lực riêng. Mỗi cá nhân tự tạo thói quen học tập suốt đời, thường xuyên học tập. Công tác ĐTBD giúp đảm bảo mỗi một công chức đều có những tố chất, kỹ năng, kiến thức đáp ứng tốt nhất sự nghiệp công vụ.

Theo chính sách ĐTBD công chức, trong một năm mỗi công chức phải được đào tạo bồi dưỡng tối thiểu 100 giờ. Để có thể thực hiện được mục tiêu xây dựng nền hành chính dịch vụ công thuộc nhóm số một thế giới, Singapore thực hiện đào tạo bồi dưỡng thường xuyên và phát triển NNL.

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. Nhờ đào tạo, công chức không chỉ thực hiện tốt công việc của mình mà còn có cơ hội phát triển.

### **2.4.3. Bài học kinh nghiệm về đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cho tỉnh 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 trong việc đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế như sau:

Cần 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 ĐTBĐ cán bộ gắn với quy hoạch cán bộ lãnh đạo của tỉnh, qua đó tạo động lực 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, 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 CBQLNN về kinh tế sao cho đảm bảo 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 CBQLNN về kinh tế. Đảm bảo các cán bộ được đánh giá một cách công bằng và chính xác để từ đó có kế hoạch phát triển phù hợp.

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, phân công công việc cho công chức cần dựa trên các đặc điểm của mô hình vị trí việc làm.

### 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 là tỉnh nằm phía Nam vùng đồng bằng sông Hồng. Nam Định tiếp giáp với tỉnh Thái Bình ở phía Bắc, tỉnh Ninh Bình ở phía Nam, tỉnh Hà Nam ở phía Tây Bắc và giáp biển (vịnh Bắc Bộ) ở phía Đông.

Nam Định là địa phương có địa hình tương đối bằng phẳng. Tỉnh có 2 vùng chính là vùng đồng bằng thấp trũng và vùng đồng bằng ven biển [12]. 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), Quát Lâm (Giao Thủy), Rạng Đông (Nghĩa Hưng). 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. Bên cạnh đó, Nam Định còn 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.

Nam Định có hệ thống kết cấu hạ tầng giao thông mới được đầu tư khá đồng bộ. 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. Tỉnh có hạ tầng điện lực luôn sẵn sàng đáp ứng tốt cho nhu cầu sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp. Bên cạnh đó, Nam Định còn 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.

Những đặc điểm tự nhiên của tỉnh có ảnh hưởng đến việc điều chỉnh cơ cấu kinh tế. Trong những năm tới, tỉnh tập trung cho phát triển dịch vụ du lịch thương mại, công nghiệp và tiểu thủ công nghiệp sạch, phù hợp với đô thị.

Chính vì thế, đội ngũ cán bộ về kinh tế của tỉnh cũng phải được 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%. Quy mô kinh tế của tỉnh 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 của tỉnh tiếp tục chuyển dịch theo hướng giảm tỷ trọng ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản và tăng tỷ trọng ngành công nghiệp, xây dựng, dịch vụ. Năm 2023, tổng sản phẩm trên địa bàn tỉnh 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. Quy mô kinh tế tỉnh theo giá hiện hành ước đạt 103.596 tỷ đồng. GRDP bình quân đầu người đạt 54,9 triệu đồng/người. Đến thời điểm hiện nay, nhiều công trình trọng điểm trên địa bàn tỉnh đã hoàn thành hoặc đang đẩy nhanh tiến độ thi công. Nhờ đó, hạ tầng kỹ thuật của tỉnh ngày càng đồng bộ, phục vụ thuận lợi cho phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao sức hấp dẫn cho thu hút đầu tư. Cùng với đó, tỉnh luôn chú trọng xúc tiến thu hút đầu tư. Nhiều nhà đầu tư lớn trong và ngoài nước quan tâm đầu tư tại Nam Định. 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 [12].

Bên cạnh những thành tựu đã đạt được, kinh tế - xã hội của tỉnh Nam Định cũng đang phải đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức. Do nền kinh tế Việt Nam có độ mở lớn nên kinh tế của tỉnh Nam Định cũng chịu tác động trước những khó khăn, thách thức của kinh tế thế giới. Cùng với đó, tỉnh cũng

phải đối diện với những khó khăn do các biến động về kinh tế, chính trị, dịch bệnh, thiên tai khó lường.

### **3.1.3. Những thuận lợi và khó khăn của tỉnh Nam Định**

Nhìn chung, 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 đối 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 kết cấu hạ tầng của tỉnh chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu thực tế nhưng đã tạo ra năng lực sản xuất mới, tạo năng lực phát triển kinh tế theo hướng chuyên môn hóa. 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, cơ sở hạ tầng của tỉnh tạo điều kiện cho việc mở mang và nâng cao dân trí, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức 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 đề 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 CBQLNN về kinh tế ở tỉnh.

#### *\* Về khó khăn:*

Tuy tỉnh đã có hệ thống cơ sở vật chất kỹ thuật nhưng so với yêu cầu, hệ thống đó còn thiếu đồng bộ, chưa đáp ứng yêu cầu của sản xuất và đời

sống. Trong tỉnh còn có sự chênh lệch rất lớn về trình độ giữa các vùng dẫn đến 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. 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 cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định**

Cũng như các tỉnh trong cả nước, bộ máy QLNN về kinh tế ở tỉnh của Nam Định gồm có các cán bộ, công chức làm việc tại HĐND và Ủy ban nhân dân tỉnh; cán bộ các sở bao gồm Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Tài chính, Sở Công thương, Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Sở Giao thông - Vận



tài, Sở Khoa học - Công nghệ; Sở Xây dựng. Cho đến nay, 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.

Theo biên chế được giao, số lượng công chức của tỉnh Nam Định là 6.228 người. Trong đó, số lượng công chức ở tỉnh là 2.026 người và số lượng công chức cấp huyện là 4.202 người. Tuy nhiên, trên thực tế, theo thống kê của Sở Nội vụ tỉnh Nam Định thì số lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định đang ít hơn số được giao.

**Bảng 3.1. 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 %	<b>86,76</b>	<b>86,09</b>	<b>86,29</b>	<b>84,46</b>	<b>84,74</b>	<b>-0.67</b>	<b>0.2</b>	<b>-1.83</b>	<b>0.28</b>

*Nguồn: Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định [63]; [64]; [65]; [66]; [67].*

Trong giai đoạn 2018-2022, thực tế số lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định chỉ 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 cán bộ này thay đổi theo từng năm. Sự thay đổi này là do số lượng biên chế được giao thay đổi lại theo lộ trình từng năm. Cùng với đó, một số cán bộ nghỉ hưu, một số tuyển mới và một số chuyển công việc sang vị trí khác. Trong 5 năm, số lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định

giảm 85 người (15,26%), từ 557 người năm 2018 xuống chỉ còn 472 người vào năm 2022. Trong đó, chỉ riêng năm 2021 số lượng cán bộ đã giảm 73 biên chế so với năm 2020. Tiếp đến, năm 2019 cũng giảm 31 biên chế so với năm 2018. 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.

**Bảng 3.2. Cơ cấu về giới tính, độ tuổi từ năm 2018 – 2022**

		2018	2019	2020	2021	2022
Tổng	Số lượng (người)	557	526	535	462	472
	Tỉ lệ (%)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Độ tuổi</b>						
Từ 30 tuổi trở xuống	Số lượng (người)	62	54	66	42	47
	Tỉ lệ (%)	11,13	10,27	12,34	9,09	9,96
Từ 31-40 tuổi	Số lượng (người)	233	230	231	200	204
	Tỉ lệ (%)	41,83	43,73	43,18	43,29	43,22
Từ 41-50 tuổi	Số lượng (người)	157	148	145	146	141
	Tỉ lệ (%)	28,19	28,14	27,10	31,60	29,87
Từ 51 đến 60 tuổi	Số lượng (người)	94	86	87	74	75
	Tỉ lệ (%)	16,88	16,35	16,26	16,02	15,89
Trên 60 tuổi	Số lượng (người)	11	8	6	0	5
	Tỉ lệ (%)	1,97	1,52	1,12	0	1,06

*Nguồn: Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định [63]; [64]; [65]; [66]; [67].*

Về độ tuổi: Đội ngũ CBQLNN về kinh tế tại tỉnh Nam Định có độ tuổi đa dạng trong các nhóm tuổi. Trong đó, tập trung đông nhất là đội ngũ cán bộ

trong độ tuổi từ 31-40 tuổi với 41,83% vào năm 2018 và tăng lên 43,22% vào năm 2022. Tiếp đến là đội ngũ cán bộ từ 41-51 tuổi chiếm 29,87% vào năm 2022. Ngoài ra, năm 2022 toàn tỉnh cũng có 9,96% đội ngũ cán bộ kinh tế ở tỉnh có độ tuổi dưới 30 tuổi. Ở nhóm trên 60 tuổi, năm 2018 nhóm này chỉ chiếm một tỉ lệ nhỏ với 1,97%. Đến năm 2021, không có cán bộ trên 60 tuổi. Đến năm 2022, tỉ lệ cán bộ trên 60 tuổi khá thấp với 1,06%. Nhìn chung, đội ngũ CBQLNN về kinh tế tại tỉnh Nam Định có độ tuổi đa dạng, phần lớn là các cán bộ trẻ dưới 50 tuổi. Đây là một trong những thế mạnh tỉnh Nam Định có thể tận dụng để phát triển kinh tế, xã hội của tỉnh trong thời gian tới.

### 3.2.2. Thực trạng phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống của đội ngũ CBQLNN 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). Người có bản lĩnh là người không chịu ảnh hưởng bởi áp lực bên ngoài, không để áp lực bên ngoài làm thay đổi quan điểm, ý chí của chủ thể. Người có bản lĩnh, ý chí và năng lực của chính mình, kiên định bảo vệ lợi ích của tập thể, của xã hội.

Như vậy, người cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế có bản lĩnh 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. Họ là người có tinh thần cương quyết, tính kiên định, dám bảo vệ quan điểm, ý chí của chính mình. Bản lĩnh của người CBQLNN về kinh tế ở tỉnh được hợp thành bởi chính Thái độ và phẩm chất của người cán bộ.

Trong bối cảnh hiện nay, những người CBQLNN về kinh tế đang chịu sự chống phá gay gắt từng ngày, từng giờ của các thế lực phản động. Mặc dù vậy, đại đa số CBQLNN về kinh tế ở tỉnh Nam Định đã 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*”.

**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 %, N=472*

<b>Chấp hành đường lối, chính sách pháp luật của Nhà nước</b>	<b>Rất tốt</b>	<b>Tốt</b>	<b>Khá</b>	<b>Trung bình</b>	<b>Yếu</b>
Niềm tin tuyệt đối vào sự lãnh đạo của Đảng	78,60	17,80	1,91	1,91	0,00
Tác phong, lề lối làm việc	78,60	17,80	1,91	1,91	0,00
Thái độ phục vụ nhân dân	46,19	51,27	1,48	1,48	1,06
Phẩm chất đạo đức, lối sống	53,39	45,13	0,42	0,42	0,00
Tinh thần trách nhiệm, trong công tác, ý thức kỷ luật	56,78	40,68	1,91	1,91	0,64
Chấp hành đường lối, chính sách pháp luật của Nhà nước	45,55	51,27	1,48	1,48	0,00

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.*

Để đánh giá khách quan 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, NCS đã tiến hành khảo sát 472 cán bộ công chức tại tỉnh Nam Định. Nội dung khảo sát chủ yếu tập trung thăm dò ý kiến của cán bộ, công chức, viên chức đối với một số vấn đề của cán bộ kinh tế tại tỉnh. Trong đó, 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 được đánh giá ở 5 mức độ (từ 5 - 1 tương ứng với 5 = Rất tốt, 4 = Tốt,

3 = Khá, 2 = Trung bình và 1 = yếu). Ngoài phân tích tỉ lệ phần trăm, NCS còn phân tích giá trị trung bình (mean) các phương án của người trả lời. Trong đó, giá trị trung bình càng gần 5 càng chứng tỏ phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế được đánh giá cao.

Kết quả khảo sát cho thấy phần lớn người trả lời đánh giá cao việc thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước, được phần lớn người tham gia khảo sát đánh giá cao. 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.

Trong những năm gần đây 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. Thông qua các buổi học tập chính trị, quán triệt Nghị quyết Đại hội Đảng các cấp cùng việc ĐTBĐ mỗi năm giúp ý thức và trình độ nhận thức chính trị của đội ngũ cán bộ được nâng lên. Hầu hết cán bộ kinh tế ở tỉnh đã chứng tỏ bản thân có trình độ chính trị vững chắc. Đội ngũ cán bộ kinh tế nhận thức ngày càng đầy đủ, sâu sắc hơn chức năng, nhiệm vụ, những thuận lợi, thời cơ, thách thức của địa phương nói chung, của tỉnh Nam Định nói riêng. Đội ngũ cán bộ kinh tế của tỉnh ngày càng 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. Cùng với đó, đội ngũ cán bộ kinh tế của tỉnh 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, đội ngũ CBQLNN về kinh tế tại tỉnh Nam Định luôn chú trọng giáo dục, vận động quần chúng chấp hành đường lối, chủ chương của Đảng cũng như việc đấu tranh phản bác lại mọi luận điệu, quan điểm sai trái

trong đời sống xã hội. Với cương vị là người lãnh đạo trong lĩnh vực kinh tế trên địa bàn tỉnh, đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế luôn ý thức được vị trí, vai trò của mình. Trên cơ sở đó, bản thân đội ngũ cán bộ tự giác tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống để giữ vững phẩm chất của người cán bộ cách mạng. Nhờ đó, 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). Họ có lối sống trong sạch, lành mạnh, giản dị, có thái độ khiêm tốn, cầu thị, trung thực. Trong công tác, đội ngũ CBQLNN luôn 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.

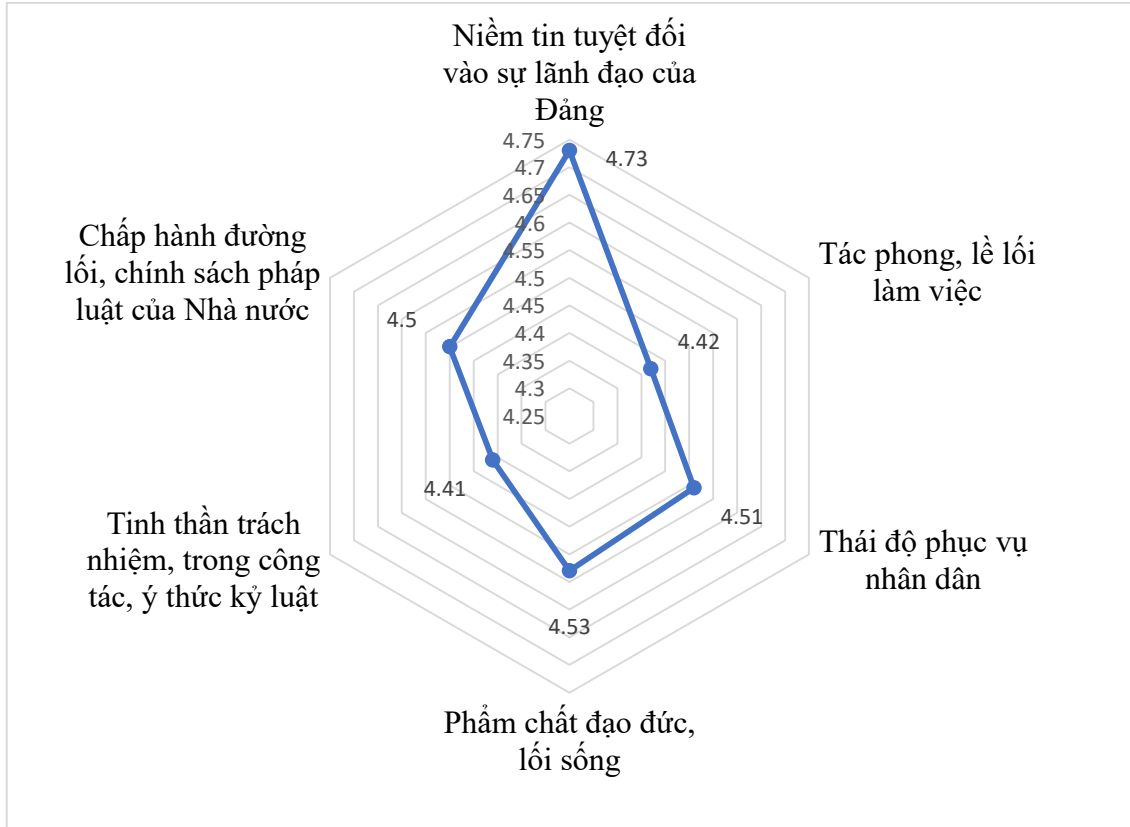
Mặc dù hoàn cảnh kinh tế hiện nay còn nhiều khó khăn, đời sống cán bộ công chức còn thiếu thốn nhưng cán bộ kinh tế ở tỉnh ở Nam Định đã giữ được lối sống lành mạnh, có phẩm chất đạo đức tốt, luôn vì mục tiêu phát triển kinh tế và cải thiện đời sống của nhân dân của tỉnh. Cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh thực sự là tấm gương chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp cho đội ngũ cán bộ các lĩnh vực khác noi theo. Kết quả khảo sát của NCS cho thấy, có tới 99,37% những người tham gia khảo sát cho rằng 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. Với giá trị trung bình (mean) đạt 4,53 điểm, nhìn chung, đội ngũ cán bộ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định được ghi nhận không vi phạm về đạo đức lối sống và không có những biểu hiện suy thoái về đạo đức, lối sống.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy, có đến 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 và là thủ trưởng các cơ quan, đơn vị, địa phương cùng cấp nhưng phần lớn cán bộ

kinh tế ở tỉnh Nam Định có lối sống giản dị, tiết kiệm. Họ làm việc bằng chính sức lao động của cá nhân mình, không phô trương, không hình thức, không đặc quyền, đặc lợi.

Cùng với đó, kết quả khảo sát cũng cho thấy có đến 98,94% tổng số người tham gia khảo sát 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. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của cơ quan kinh tế đều có mối quan hệ đoàn kết, gắn bó, ý thức trách nhiệm. Trong quá trình làm việc, bản thân người cán bộ luôn vì sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của cơ quan, đơn vị. 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. Dưới cương vị lãnh đạo, họ kiên quyết đấu tranh với chủ nghĩa cá nhân, đấu tranh với những biểu hiện quan liêu, tham nhũng, đùn đẩy trách nhiệm, vi phạm phẩm chất đạo đức trong sáng của người cán bộ. Với giá trị trung bình bằng 4,52, nhìn chung kết quả khảo sát cho thấy đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh được đánh giá có phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống ở mức rất tốt.

Nhìn chung, với điểm trung bình giao động từ 4,41 đến 4,73, kết quả khảo sát cho thấy nhìn chung đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định được đánh giá ở mức rất tốt. Trong đó, tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống được đánh giá cao nhất là niềm tin tuyệt đối vào sự lãnh đạo của Đảng với giá trị trung bình mean bằng 4,73. Thứ hai là tiêu chí về phẩm chất đạo đức, lối sống với giá trị trung bình bằng 4,53. Thứ ba là tiêu chí thái độ phục vụ nhân dân với giá trị trung bình bằng 4,51. Đứng thứ tư là tiêu chí chấp hành đường lối, chính sách pháp luật của Nhà nước với giá trị trung bình bằng 4,5. Đứng thứ năm là tiêu chí tác phong, lề lối làm việc với giá trị trung bình bằng 4,42. Đứng thứ sáu là tiêu chí tinh thần trách nhiệm, trong công tác, ý thức kỷ luật với giá trị trung bình bằng 4,41.



**Biểu đồ 3.1. Điểm trung bình 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**

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.*

Có thể thấy, 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. Người cán bộ đã biết giải quyết hài hoà về lợi ích cá nhân và lợi ích tập thể, luôn đặt lợi ích chung của tập thể, của nhân dân lên trên lợi ích riêng tư. Trong quá trình làm việc, người CBQLNN về kinh tế trên địa bàn tỉnh Nam Định luôn có 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.

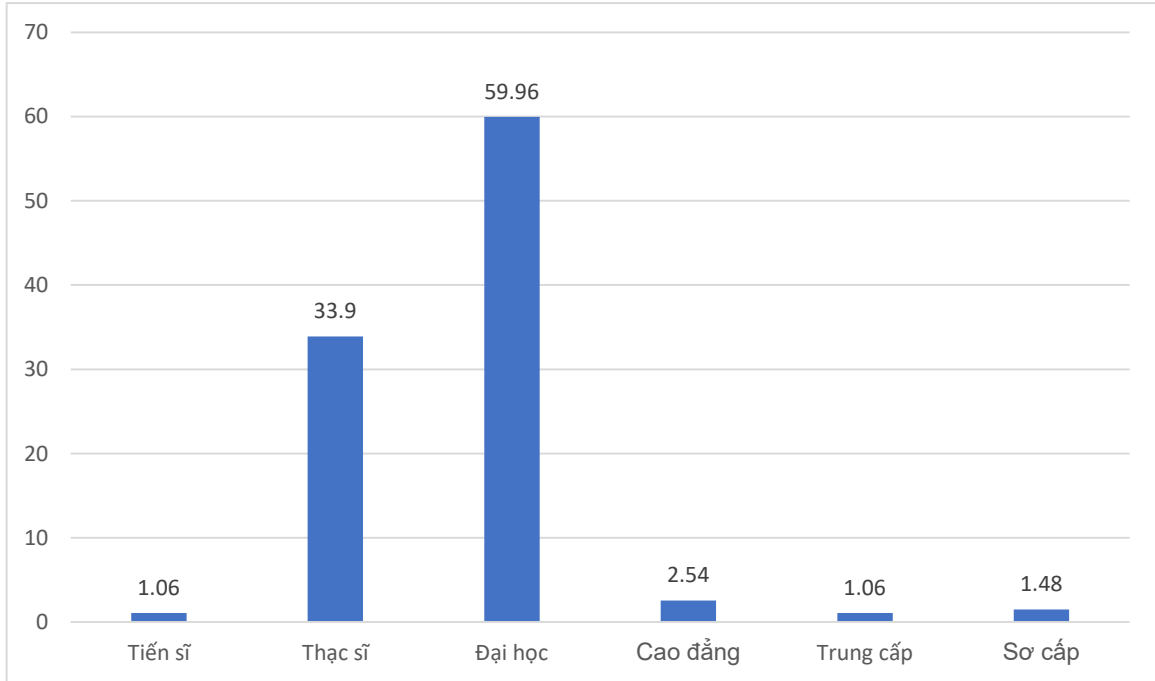
### **3.2.2. Thực trạng trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định**

*\* Trình độ đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định*



Một trong những tiêu chí quan trọng thể hiện năng lực của đội ngũ CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định là trình độ học vấn của đội ngũ cán bộ.

(Đơn vị:%)



**Biểu đồ 3.2. Trình độ học vấn đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định năm 2023**

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.*

Kết quả khảo sát cho thấy trình độ học vấn của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định tương đối cao. Trong số 472 người tham gia khảo sát, chiếm tỉ lệ lớn nhất với 59,96% tương ứng 283 cán bộ có trình độ đại học. Một điểm đáng ghi nhận là tỉ lệ cán bộ tham gia khảo sát có trình độ thạc sĩ chiếm tỉ lệ lớn thứ 2 với 33,9%. Bên cạnh đó, tỉnh có 1,06% đội ngũ cán bộ đạt trình độ tiến sĩ. Trong khi đó, toàn tỉnh hiện chỉ có 2,54% tương ứng với 12 người có trình độ cao đẳng, chỉ có 5 người chiếm 1,06% có trình độ trung cấp và 7 người chiếm 1,48% có trình độ sơ cấp.

Nhìn chung, với trình độ học vấn của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế hiện nay là hợp lý và đáp ứng yêu cầu của công việc. 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. Trong khi đó, đội ngũ cán bộ có trình độ cao đẳng và trung cấp (chủ yếu là ở cấp xã) có xu hướng giảm. Số liệu thực tế cho thấy trình độ học vấn của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định đang dần được nâng lên, cơ bản đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ xây dựng, phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương. Trong tương lai, để đáp ứng yêu cầu quản lý kinh tế ngày càng cao, tỉnh Nam Định đang tiếp tục từng bước phát triển đội ngũ cán bộ kinh tế ở tỉnh lên trình độ học vấn cao, đặc biệt là đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp.

**Bảng 3.4. Số lượng cán bộ kinh tế phân chia theo ngạch**

Ngạch công chức	Ở 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
<b>Tổng</b>	<b>472</b>	<b>100</b>

*Nguồn: Tác giả tổng hợp.*

Bên cạnh trình độ học vấn, năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế còn được thể hiện qua ngạch chuyên viên. Trong tổng số 472 số cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định, số lượng cán bộ được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên cao cấp và tương đương toàn tỉnh hiện có 2 người đạt 0,42%. Số lượng chuyên viên chính và tương đương là 78 người đạt 16,53%. Chiếm tỉ lệ cao nhất với 372 cán bộ chiếm 78,81% hiện đang giữ ngạch chuyên viên và tương đương. Điều này cho thấy chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định ngày càng được nâng lên.

**Bảng 3.5. 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**

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

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.*

Kết quả khảo sát cho thấy, một tín hiệu đáng mừng là đa số cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định hiện 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.

Có đến 86,96% những người tham gia khảo sát cho biết công việc của họ hiện đang phù hợp và rất phù hợp với chuyên ngành được đào tạo. Trong đó, có 38,04% cán bộ khảo sát cho biết công việc họ đang đảm nhận rất phù hợp với chuyên ngành được đào tạo và 48,92% cho biết công việc của họ phù hợp với chuyên ngành được đào tạo.. 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 còn một số trường hợp công việc chưa hoàn toàn khớp với chuyên ngành đào tạo khi có một tỷ lệ nhỏ cán bộ với 1,61% cho biết công việc mình đang đảm nhiệm phù hợp với trình độ được đào tạo ở mức

trung bình và 0,71% cho biết công việc mình đang đảm nhiệm không phù hợp với chuyên ngành mình được đào tạo. Đây là một vấn đề cần được lưu ý trong công tác điều chỉnh và đào tạo bổ sung trong thời gian tới. Nhìn chung, với điểm trung bình chung đạt 4,25 trên thang đo 5 điểm, kết quả cho thấy sự phù hợp cao giữa công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành đào tạo, phản ánh hiệu quả trong việc bố trí nhân lực của tỉnh.

Cùng với đó, với giá trị trung bình đạt 4,28, kết quả khảo sát cũng cho thấy công việc mà đội ngũ cán bộ kinh tế tỉnh Nam Định đang đảm nhận phù hợp với năng lực bản thân của người cán bộ. Kết quả này phản ánh sự tự tin của bản thân cán bộ về khả năng đáp ứng yêu cầu công việc hiện tại khi có đến 93,0% cán bộ cho biết công việc đang đảm nhận phù hợp và rất phù hợp với năng lực bản thân. Trong đó, có 37,97% cán bộ cho biết công việc đang đảm nhận rất phù hợp và 55,31% họ biết công việc đang đảm nhận phù hợp với năng lực của bản thân. Chỉ chiếm một tỷ lệ nhỏ với 6,73% đội ngũ án bộ cho biết công việc họ đang đảm nhận phù hợp ở mức bình thường so với năng lực của bản thân. Có thể thấy, đội ngũ CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định không chỉ được bố trí công việc đúng chuyên ngành mà còn được bố trí phù hợp với năng lực thực tế của họ.

Với điểm trung bình chung của hai tiêu chí đạt 4,25, kết quả khảo sát cho thấy 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 được đánh giá “Rất tốt”. Kết quả này cũng cho thấy công tác tuyển dụng, đào tạo và bố trí cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định 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 QLNN.

**Bảng 3.6. 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
<b>Tổng</b>	<b>557</b>	<b>100</b>	<b>472</b>	<b>100</b>	

*Nguồn: Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định [63]; [66].*

Từ số liệu thống kê của Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định cho thấy, trình độ lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định đang ngày càng được nâng lên. Năm 2018, có 2,15% đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định có trình độ cử nhân chính trị và 39,32% có trình độ cao cấp chính trị. Đến năm 2022, tuy tỉ lệ cán bộ có trình độ cử nhân chính trị giảm xuống còn 1,69% nhưng bù lại tỉ lệ cử nhân có trình độ cao cấp chính trị đã tăng lên 41,53%. Bên cạnh đó, tỉ lệ cán bộ có trình độ trung cấp lý luận chính trị cũng tăng từ 45,06% năm 2018 lên 47,88% năm 2022. Trong khi đó, 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.

Có thể thấy, trình độ lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định đang ngày càng được nâng lên một bước. Nhìn chung, tỉ lệ đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định được bồi dưỡng kiến thức QLNN, chuyên môn nghiệp vụ ngày càng tăng lên. Số lượng cán bộ có trình độ lý luận cao cấp và trung cấp tăng lên trong khi số

lượng cán bộ có trình độ sơ cấp ngày càng 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 3.7. Khả năng 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.*

Để đánh giá trình độ, năng lực đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh một cách toàn diện, NCS còn khảo sát khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học của đội ngũ cán bộ này. Kết quả khảo sát cho thấy, có 5,08% cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định cho biết bản thân có thể sử dụng rất tốt một ngoại ngữ và 15,25% cho biết có thể sử dụng tốt một ngoại ngữ. Chiếm tỉ lệ cao nhất với 56,99% cán bộ tham gia khảo sát cho biết bản thân có thể sử dụng được một ngoại ngữ ở mức độ khá. Ngoài ra, có 20,13% cán bộ có thể sử dụng ở mức độ trung bình. Chỉ có một tỉ lệ nhỏ với 2,54% cho biết bản thân có biết sử dụng ngoại ngữ nhưng còn hạn chế.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, bản thân người cán bộ không chỉ cần sử dụng tốt ngoại ngữ mà còn cần sử dụng tốt tin học để nâng cao hiệu quả công việc. Kết quả khảo sát cho thấy có 5,3% cán bộ cho biết có

thể sử dụng rất tốt và 72,46% cán bộ tham gia khảo sát cho biết có thể sử dụng tốt tin học. Bên cạnh đó, có 12,29% cho biết có thể sử dụng tin học ở mức độ khá và 8,26% cho biết có thể sử dụng tin học ở mức độ trung bình và cơ bản đáp ứng được yêu cầu công việc. Chỉ có 1,69% cán bộ có biết về tin học nhưng còn hạn chế, tức là có thể sử dụng được máy vi tính với các công việc đơn giản. Nhìn chung, đội ngũ CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định có trình độ ngoại ngữ và tin học đáp ứng yêu cầu của công việc.

**\* Năng lực đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định**

Bên cạnh việc khảo sát trình độ của đội ngũ CBQLNN về kinh tế, NCS còn khảo sát đánh giá năng lực đội ngũ CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định. NCS đo lường 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 trên 5 tiêu chí là (1) năng lực lãnh đạo, điều hành, quản lý; (2) năng lực tổ chức thực hiện chính sách phát triển kinh tế - xã hội; (3) Năng lực kiểm tra, giám sát thực thi chính sách phát triển kinh tế - xã hội; (4) Kỹ năng xử lý các tình huống trong lãnh đạo, quản lý; (5) Kỹ năng ứng xử, giao tiếp.

Kết quả khảo sát cho thấy, 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.

*Về năng lực lãnh đạo, điều hành, quản lý:* Kết quả khảo sát cho thấy có đến 23,95% cán bộ tham gia khảo sát đánh giá năng lực lãnh đạo, điều hành, quản lý của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định ở mức rất tốt và 71,23% đánh giá ở mức tốt. Chỉ có 3,92% cán bộ đánh giá ở mức khá và 0,90% đánh giá ở mức yếu, không có ai đánh giá ở mức trung bình. Nhìn chung, với giá trị trung bình đạt 4,17, kết quả khảo sát cho thấy đa số ý kiến cho rằng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh ở mức độ tốt. Điều này chứng tỏ năng lực lãnh đạo, điều hành, quản lý của đội ngũ cán bộ ngày càng được nâng lên, 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.

**Bảng 3.8. 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**

*Đơn vị: %*

	<b>Rất tốt</b>	<b>Tốt</b>	<b>Khá</b>	<b>Trung bình</b>	<b>Yếu</b>
Năng lực lãnh đạo, điều hành, quản lý	23,95	71,23	3,92	0,00	0,90
Năng lực tổ chức thực hiện chính sách phát triển kinh tế-xã hội	17,23	60,91	19,88	1,08	0,90
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
Kỹ năng xử lý các tình huống trong lãnh đạo, quản lý	16,33	63,53	17,04	2,20	0,9
Kỹ năng ứng xử, giao tiếp	22,46	64,05	9,60	2,99	0,90

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.*

Về Năng lực tổ chức thực hiện chính sách phát triển kinh tế - xã hội: Kết quả khảo sát cho thấy có đến 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 ở 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 ở 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



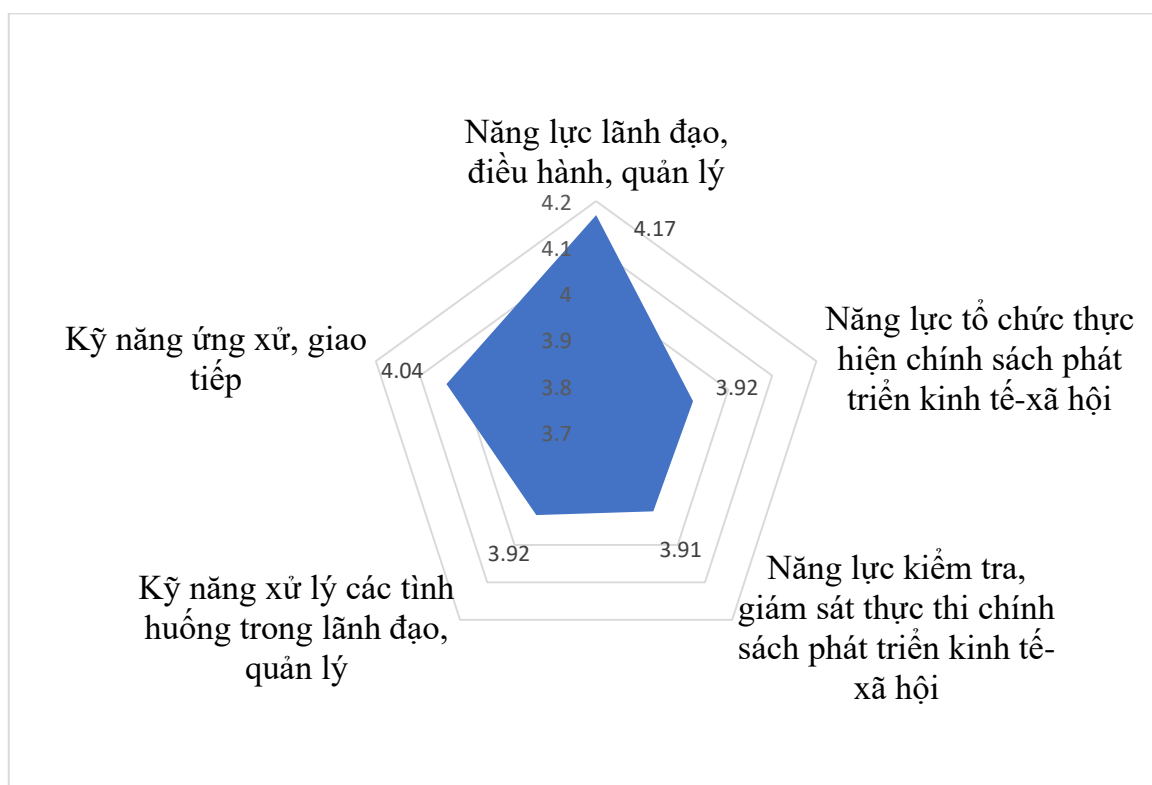
các tổ chức, các thành phần kinh tế đầu tư mở rộng sản xuất kinh doanh, tạo việc làm và nâng cao thu nhập cho nhân dân lao động. Thể hiện: Các chủ trương chính sách của Tỉnh uỷ và Uỷ ban nhân dân tỉnh về phát triển kinh tế - xã hội đã được triển khai tương đối đồng bộ, kịp thời, do đó đã tạo điều kiện 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.

*Về năng lực kiểm tra, giám sát thực thi chính sách phát triển kinh tế - xã hội:* Kết quả khảo sát cho thấy có 97,53% cán bộ tham gia khảo sát 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 qui 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.

*Về 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.

*Về 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.



**Biểu đồ 3.3. Điểm trung bình kết quả 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 ở tỉnh Nam Định**

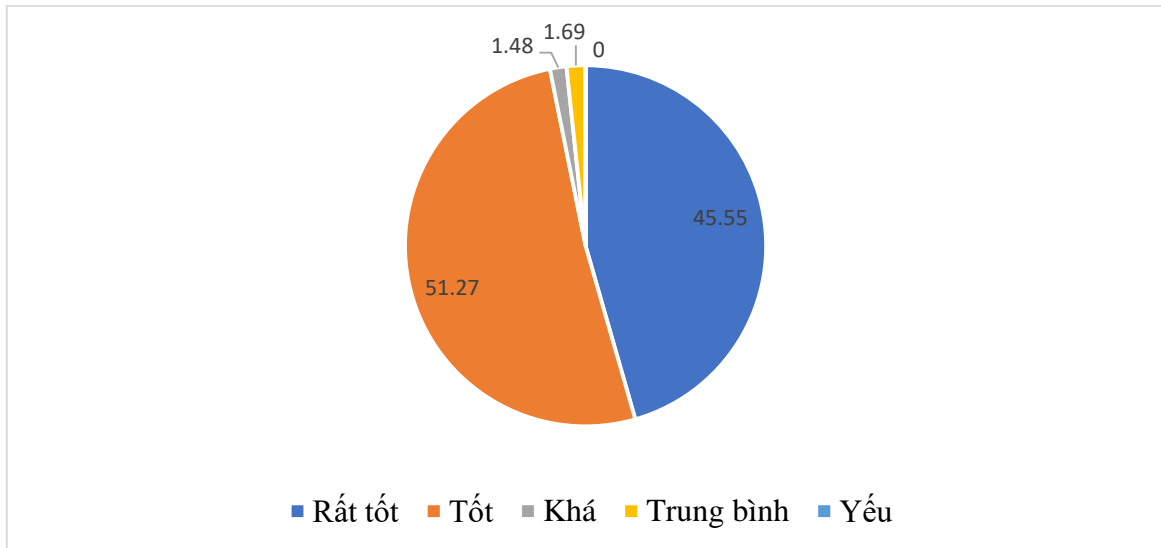
*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.*

Dựa trên điểm trung bình kết quả 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 ở tỉnh Nam Định cho thấy, yếu tố được đánh giá cao nhất là năng lực lãnh đạo, điều hành, quản lý với điểm trung bình bằng 4,17. Thứ hai là yếu tố kỹ năng ứng xử, giao tiếp với điểm trung bình bằng 4,04. Thứ ba là yếu tố năng lực tổ chức thực hiện chính sách phát triển kinh tế-xã hội với điểm trung bình bằng 3,92. Thứ tư là yếu tố kỹ năng xử lý các tình huống trong lãnh đạo, quản lý với điểm trung bình bằng 3,92. Thứ năm là yếu tố năng lực kiểm tra, giám sát thực thi chính sách phát triển kinh tế - xã hội với điểm trung bình bằng 3,91. 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, đội ngũ 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. 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. 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, HĐND tỉnh về phát triển kinh tế - xã hội.

### **3.2.3. 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. Có đến 96,82% cán bộ tham gia khảo sát đánh giá tinh thần trách nhiệm trong công tác của đội ngũ CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định đạt mức độ khá trở lên. Trong đó, có 45,55% đánh giá ở mức rất tốt và 51,27% đánh giá ở mức tốt. Chỉ có 1,48% đánh giá ở mức khá và 1,69% đánh giá ở mức trung bình. Không có ai đánh giá ở mức yếu.



**Biểu đồ 3.4. Đánh giá về tinh thần trách nhiệm trong công tác của đội ngũ CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định**

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.*

Với điểm trung bình đạt 4,41, nhìn chung kết quả khảo sát cho thấy tinh thần trách nhiệm của đội ngũ CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định được đánh giá 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.

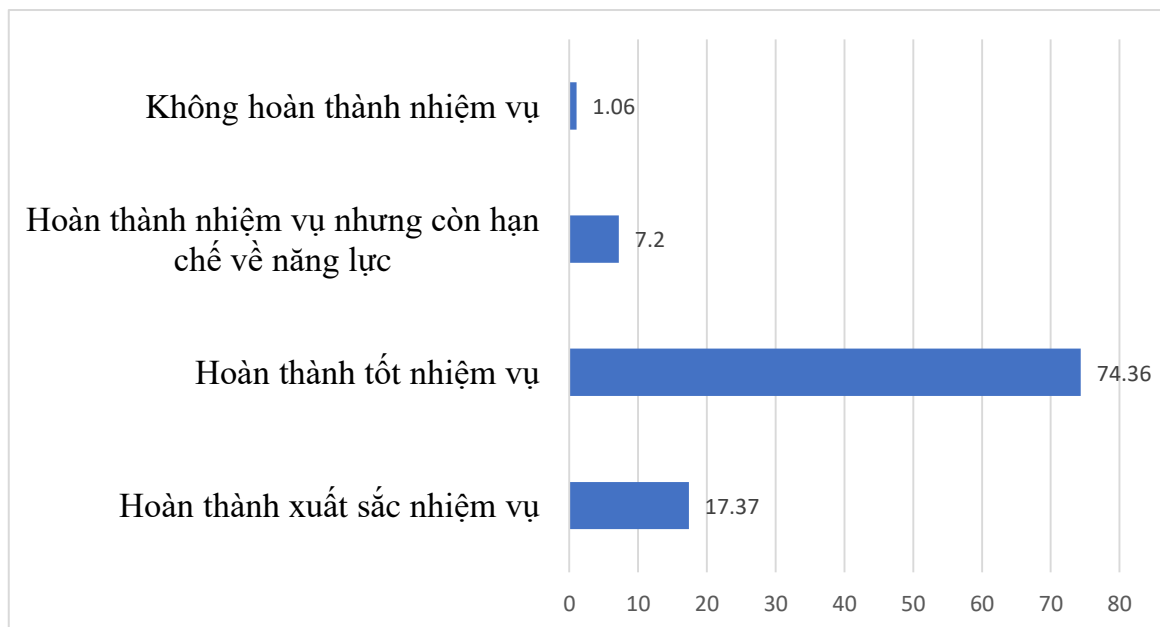
Đặc biệt, đội ngũ lãnh đạo, quản lý kinh tế các cấp còn thể hiện sự năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Họ sở hữu kinh nghiệm dày dặn trong chỉ đạo điều hành, khả năng vận động quần chúng và nhận được sự tin tưởng từ nhân dân.

Với tinh thần “hướng về cơ sở, vì cơ sở”, nhiều cán bộ, công chức thuộc đội ngũ CBQLNN về kinh tế luôn sát cánh cùng nhân dân. Qua đó, cán bộ kinh tế 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, cán bộ kinh tế tham gia khảo sát chỉ đánh

giá được cán bộ cấp dưới và cán bộ trực tiếp làm việc cùng họ. Các cán bộ rất khó để có thể đánh giá đơn vị khác một cách chính xác. Ví dụ như cán bộ quản lý Sở Giao thông Vận tải khó đánh giá cán bộ Sở Khoa học - Công nghệ trên phương diện kinh tế ở tỉnh. Vì thế, kết quả đánh giá này phần lớn phản ánh ý kiến đánh giá của cán bộ với chính những người thuộc cùng đơn vị.

### **3.2.4. Thực trạng hoàn thành nhiệm vụ được giao của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định**

Thực trạng hoàn thành nhiệm vụ được giao của đội ngũ CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định được thể hiện thông qua mức độ hoàn thành nhiệm vụ. Mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ kinh tế ở tỉnh Nam Định là khả năng hoàn thành có kết quả một hoạt động nhất định. Năng lực cá nhân được thể hiện thông qua mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao. Trong đó, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của CBQLNN về kinh tế ở tỉnh ở Nam Định được đánh giá thông qua bốn mức độ xếp loại cán bộ, công chức, viên chức hàng năm do thủ trưởng cơ quan đánh giá.



**Biểu đồ 3.5. 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**

*Nguồn: Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định [67].*

Theo kết quả đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của CBQLNN về kinh tế ở tỉnh Nam Định năm 2023 của Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định, trong tổng số 472 cán bộ có 82 người chiếm tỷ lệ 17,37%; hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. Bên cạnh đó, có 351 người chiếm tỷ lệ 74,36% hoàn thành tốt nhiệm vụ là. Như vậy, tỷ lệ người hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và hoàn thành tốt nhiệm vụ chiếm đại đa số (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 7,2%. Ngoài ra, chỉ có 1,06% cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định không hoàn thành nhiệm vụ đa phần vì lý do sức khỏe yếu.

Trong giai đoạn 2018 - 2022, với sự quan tâm đặc biệt của Tỉnh ủy và UBND 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 ngày càng hiệu quả các tình huống trong công tác lãnh đạo, quản lý kinh tế - xã hội địa phương.

### **3.2.5. 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 ở tỉnh chịu trách nhiệm đưa ra và thực hiện các chính sách, chiến lược phát triển kinh tế ở 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. Người cán bộ đó sẽ không tập trung với công việc và nhiệm vụ được giao, chỉ làm cho hình thức sẽ ảnh hưởng trực tiếp tới kết quả công việc, làm cho chất lượng công việc bị giảm sút.

**Bảng 3.9. Kết quả đánh giá sự gắn bó của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định**

*Đơn vị: %*

	Rất đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý	Rất không đồng ý
Tôi rất tin ở cấp trên của tôi	41,82	53,96	3,33	0,00	0,90
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
Tôi sẽ rời đơn vị nếu có môi trường làm việc tốt hơn nữa	9,16	14,24	28,92	45,74	1,94
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
Tôi luôn sẵn sàng đi sớm về muộn để hoàn thành công việc	39,05	48,43	9,08	3,44	0,00
Tôi luôn sẵn sàng đi công tác xa khi cơ quan yêu cầu	23,73	63,79	10,13	0,67	1,68
Tôi luôn sẵn sàng nhận nhiệm vụ bất kể thời gian nào	21,90	60,09	16,33	0,90	0,78
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

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.*

Kết quả khảo sát về sự gắn bó với tổ chức của đội ngũ CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định cho thấy, có đến 95,78% cán bộ cho biết họ 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.

Cùng với đó, có 89,65% cán bộ khảo sát đồng ý và rất đồng ý với ý kiến cho rằng họ sẽ gắn bó làm việc dài lâu với đơn vị. 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.

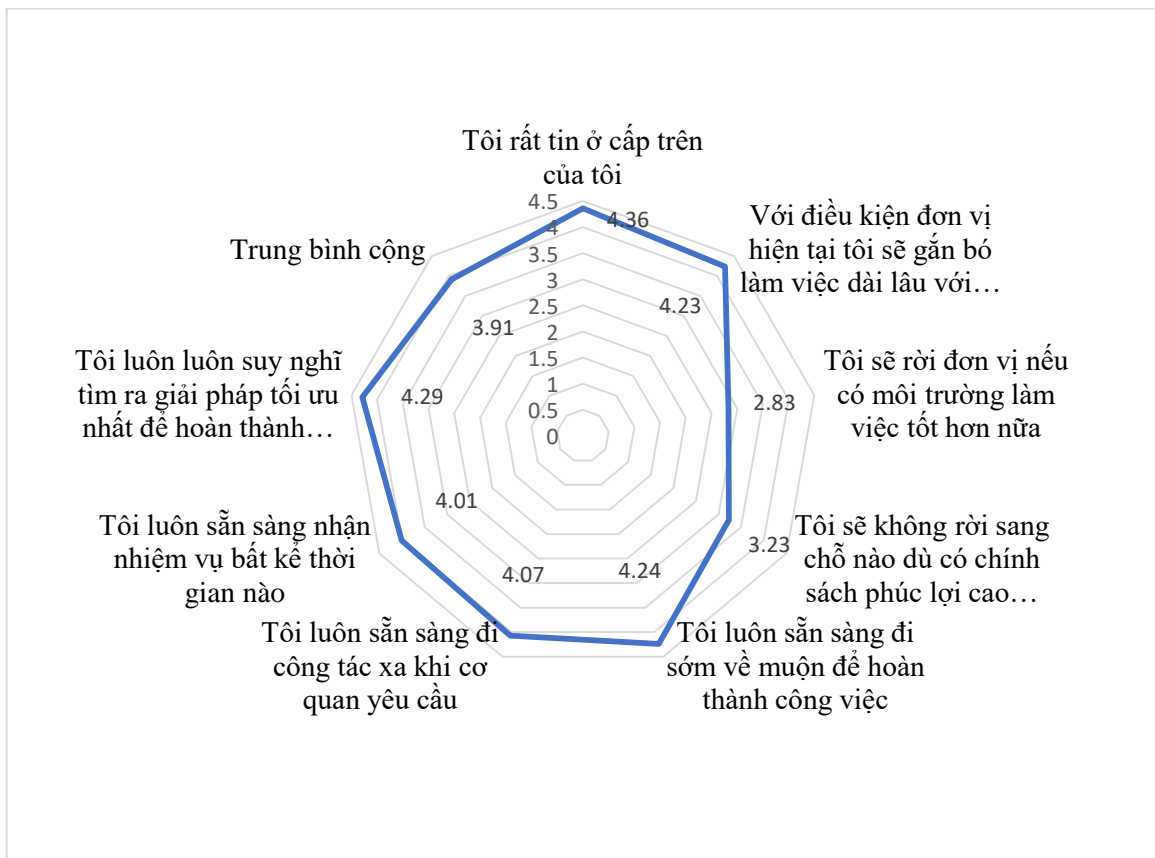
. Khi được hỏi vấn đề “sẽ rời đơn vị nếu có môi trường việc tốt hơn nữa”, có 23,39% cho đồng ý với việc sẽ rời đơn vị nếu có môi trường việc tốt hơn nữa, 29% đồng ý ở mức bình thường. Trong khi đó, có đến 47,68% cán bộ tham gia khảo sát không đồng ý và rất không đồng ý với nhận định “sẽ rời đơn vị nếu có môi trường việc tốt hơn nữa”. Như vậy, có khoảng gần 1/2 số cán bộ không muốn rời vị trí công tác kể cả khi họ có môi trường làm việc tốt hơn. Có khoảng gần 1/3 số cán bộ lưỡng lự với việc có rời đi hay không khi có môi trường làm việc mới tốt hơn. Tuy nhiên, vẫn có khoảng gần 1/4 số cán bộ cho biết bản thân họ sẽ rời đi khi có môi trường làm việc mới tốt hơn. Điều này cho thấy môi trường làm việc rất quan trọng trong việc giữ chân cán bộ. Chính vì vậy, tỉnh Nam Định cần có những chính sách để phát triển môi trường làm việc sao cho đảm bảo chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy có đến 42,53% cán bộ tham gia khảo sát đồng ý và rất đồng ý với nhận định “tôi sẽ không rời sang chỗ nào dù có chính sách phúc lợi cao hơn nữa”. Ngược lại, có 31,46% lựa chọn phương án bình thường, 20,40% không đồng ý và 5,61% rất không đồng ý. Số liệu này cho thấy có hơn một nửa số cán bộ lưỡng lự cân nhắc và đồng ý chuyển sang nơi làm việc khác nếu có chính sách phúc lợi cao hơn. Khi các đơn vị ngoài nhà nước có chính sách phúc lợi cao hơn sẽ thu hút nhiều người giỏi từ khu



vực nhà nước muốn chuyển sang làm việc tại các khu vực tư nhân hơn. Vì thế, tỉnh Nam Định cần xem xét và cân nhắc đến các chính sách thu hút nhân tài nhằm giữ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế có chất lượng.

Với nhận định “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.



**Biểu đồ 3.6. Điểm trung bình mức độ đánh giá sự gắn bó của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định**

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.*

Nhìn chung, với điểm trung bình bằng 3,19, kết quả khảo sát cho thấy cán bộ tham gia khảo sát đánh giá sự gắn bó của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định ở mức 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. Chính vì thế, số lượng CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định không nhiều.

**Bảng 3.10. 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 [12]*

Trong giai đoạn từ năm 2018 đến 2022, theo thống kê của Cục Thống kê tỉnh Nam Định, toàn tỉnh có 7 cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế xin nghỉ việc với nhiều lý do khác nhau. Tuy số lượng cán bộ nghỉ việc không nhiều nhưng lại có sự gia tăng qua 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.

Để có được những giải pháp thu hút đội ngũ cán bộ, NCS đã tiến hành khảo sát về nguyên nhân khiến cán bộ công chức tại tỉnh Nam Định xin thôi việc. Kết quả khảo sát cho thấy, có đến có tới 32,85% cán bộ đánh giá rất đồng ý và 50,15% đồng ý với nhận định cho rằng nguyên nhân khiến cán bộ

công chức tại tỉnh Nam Định xin thôi việc là do “Thu nhập và phúc lợi thấp”. Điều này cho thấy, khi thu nhập và các chế độ phúc lợi không đáp ứng được kỳ vọng của cán bộ sẽ trở thành yếu tố chính khiến họ đưa ra quyết định thôi việc. Trong bối cảnh cạnh tranh NNL chất lượng cao như hiện nay, kết quả nghiên cứu cho thấy sự cần thiết phải cải thiện mức lương và các chính sách phúc lợi đối với đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh ở Nam Định.

**Bảng 3.11. Nguyên nhân dẫn đến việc một số cán bộ công chức xin thôi việc**

*Đơn vị: %*

	<b>Rất đồng ý</b>	<b>Đồng ý</b>	<b>Bình thường</b>	<b>Không đồng ý</b>	<b>Rất không đồng ý</b>
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
Không có cơ hội phát triển nghề nghiệp	19,47	57,10	17,41	5,12	0,90
Thu nhập và phúc lợi thấp	32,85	50,15	15,58	1,42	0,00
Thay đổi chính trị hoặc chính sách của nhà nước	36,85	36,92	9,79	15,10	1,35
Vấn đề sức khỏe	10,61	28,48	37,41	17,83	5,68
Gia đình hoặc lý do cá nhân	35,87	34,16	11,36	13,64	4,97

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.*

Kết quả khảo sát cũng cho thấy có 20,14% cán bộ rất đồng ý và 59,19%

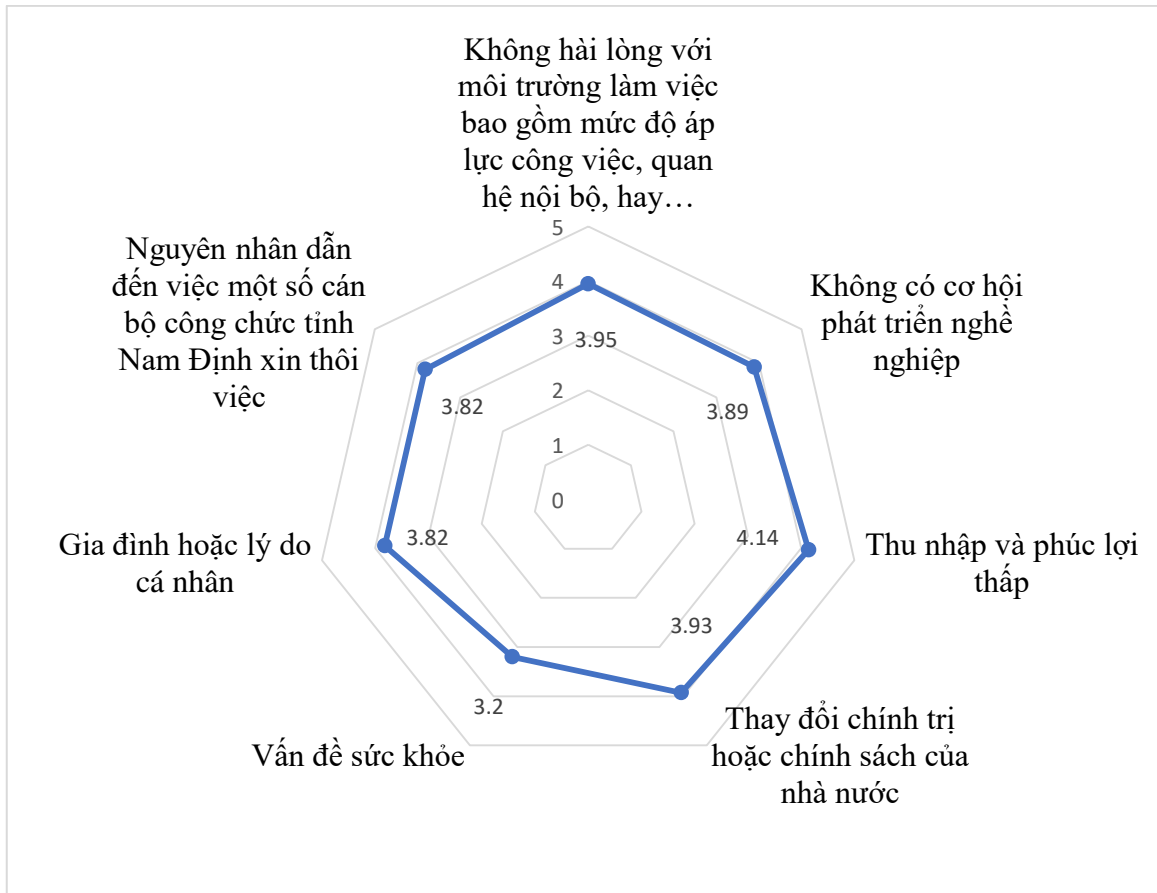
đồng ý với nhận định cho rằng yếu tố “Không hài lòng với môi trường làm việc” là nguyên nhân khiến cán bộ công chức tại tỉnh Nam Định xin thôi việc. Các vấn đề như áp lực công việc, quan hệ nội bộ không tốt và chính sách nhân sự không hợp lý là những nguyên nhân chính ảnh hưởng đến môi trường làm việc khiến cán bộ quản lý không hài lòng với 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 ĐTBĐ 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 với 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.



**Biểu đồ 3.7. Điểm trung bình kết quả đánh giá về nguyên nhân dẫn đến việc một số cán bộ công chức tỉnh Nam Định xin thôi việc**

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.*

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.

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

Như đã miêu tả ở Bảng 3.2 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 3.12. 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	Thế lực Tốt	Thế lực TB	Thế 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 [67].*

Theo kết quả thống kê của Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định, 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. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ kinh tế ở tỉnh Nam Định đáp ứng được yêu cầu về tiêu chí về sức khỏe. Hiện nay, đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh Nam Định 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. Thực trạng quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định**

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, việc 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. Tỉnh đã thực hiện rà soát, bổ sung danh sách quy hoạch hàng năm, bỏ ra khỏi quy hoạch 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 cơ bản 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, cán bộ được bổ nhiệm đã thể hiện năng lực, phẩm chất tốt, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ ở các vị trí mới.

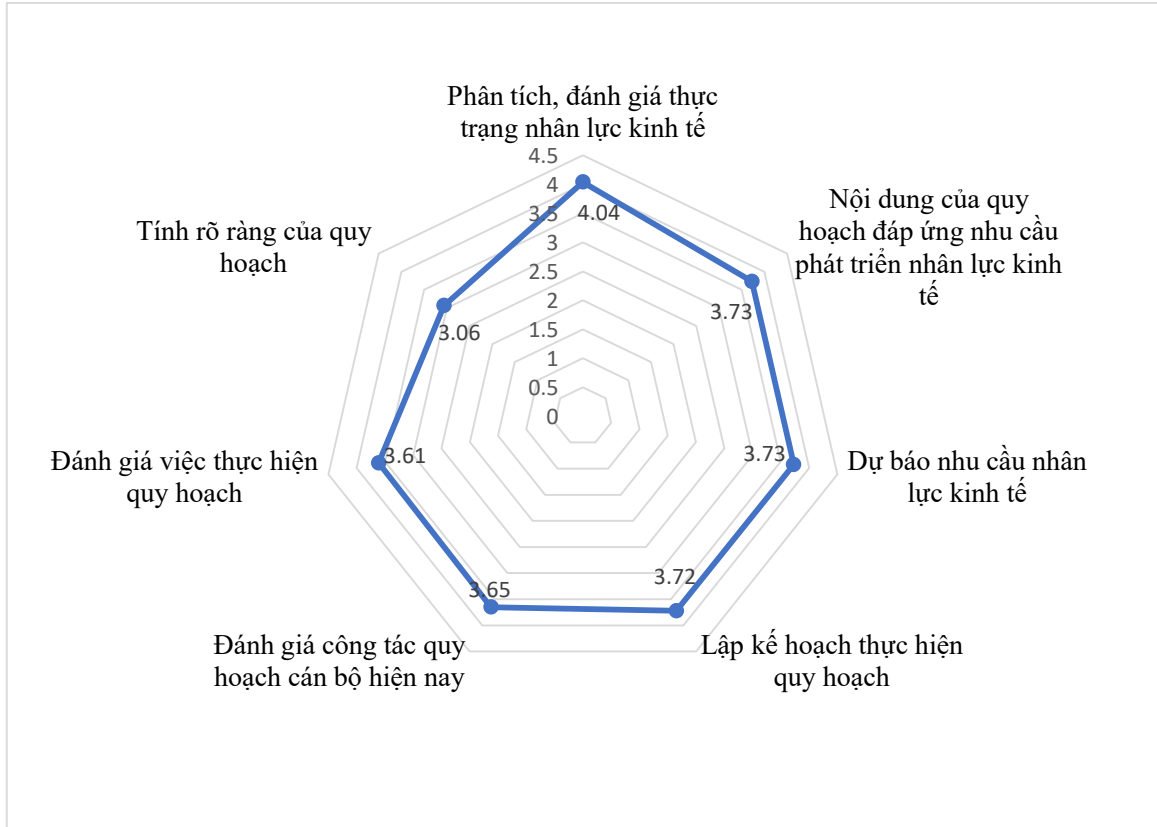
**Bảng 3.13. Kết quả đánh giá công tác quy hoạch cán bộ hiện nay***Đơn vị: %*

	Rất kém	Kém	Trung bình	Tốt	Rất tốt
Tính rõ ràng của quy hoạch	5,46	5,57	24,93	50,78	13,27
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
Dự báo nhu cầu nhân lực kinh tế	5,79	7,06	17,60	47,01	22,53
Phân tích, đánh giá thực trạng nhân lực kinh tế	5,72	5,34	6,43	43,95	38,57
Lập kế hoạch thực hiện quy hoạch	6,76	5,34	17,68	49,48	20,74
Đánh giá việc thực hiện quy hoạch	8,63	6,61	18,01	48,17	18,57

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.*

Kết quả khảo sát cho thấy, nhìn chung đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định đánh giá cao về công tác quy hoạch cán bộ hiện nay. Trong đó, có 64,05% cán bộ tham gia khảo sát đánh giá tốt và rất tốt về tính rõ ràng của quy hoạch cùng với đó, 69,58% cán bộ tham gia khảo sát cho rằng các nội dung của quy hoạch đáp ứng nhu cầu phát triển nhân lực kinh tế đạt mức tốt và rất tốt. Có 69,54% cán bộ tham gia khảo sát đánh giá nội dung dự báo nhu cầu nhân lực kinh tế ở mức tốt và rất tốt; 60,0% đánh giá mức tốt và rất tốt với công tác phân tích, đánh giá thực trạng nhân lực kinh tế; lập kế hoạch thực hiện quy hoạch và công tác đánh giá việc thực hiện quy hoạch.





**Biểu đồ 3.8. Điểm trung bình kết quả đánh giá công tác quy hoạch cán bộ hiện nay**

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.*

Với điểm trung bình giao động từ 3,61 đến 4,04 cho thấy nhìn chung công tác quy hoạch CBQLNN về kinh tế ở tỉnh ở Nam Định hiện nay được đánh giá ở mức tốt. Chỉ có tiêu chí tính rõ ràng của quy hoạch có điểm trung bình là 3,06 ở mức bình thường. Các tiêu chí được đánh giá ở mức độ ưu tiên như sau: tiêu chí được đánh giá cao nhất là phân tích, đánh giá thực trạng nhân lực kinh tế với giá trị trung bình bằng 4,04. Cùng xếp thứ hai là yếu tố nội dung của quy hoạch đáp ứng nhu cầu phát triển nhân lực kinh tế và yếu tố dự báo nhu cầu nhân lực kinh tế với giá trị trung bình bằng với giá trị trung bình bằng 3,73. Thứ ba là yếu tố lập kế hoạch thực hiện quy hoạch với giá trị trung bình bằng 3,72. Thứ tư là yếu tố đánh giá công tác quy hoạch cán bộ hiện nay yếu tố dự báo nhu cầu nhân lực kinh tế với giá trị trung bình bằng

3,65. Thứ năm là yếu tố đánh giá việc thực hiện quy hoạch yếu tố dự báo nhu cầu nhân lực kinh tế với giá trị trung bình bằng 3,61. Thứ sáu là tính rõ ràng của quy hoạch yếu tố dự báo nhu cầu nhân lực kinh tế với giá trị trung bình bằng 3,06.

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, để đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu trước bối cảnh mới hiện nay, tỉnh Nam Định cần phát huy hơn nữa công tác quy hoạch cán bộ đặc biệt công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh.

### **3.3.2. Thực trạng 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 ĐTBĐ 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 ĐTBĐ 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 ĐTBĐ 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 tỉnh mở các lớp đào tạo cao cấp, trung cấp lý luận chính trị, QLNN, bồi dưỡng cán bộ theo

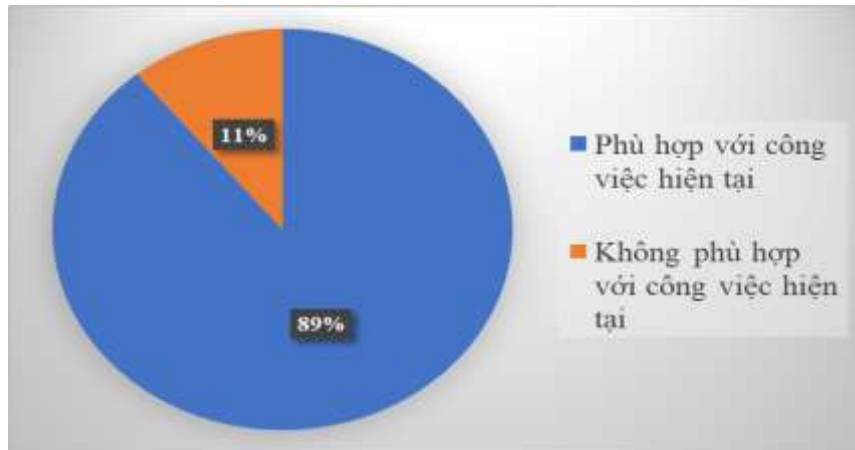
chức danh. Trong nhiệm kỳ 2020-2025, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh đã chú trọng lãnh đạo, chỉ đạo “nâng cao chất lượng giảng dạy tại Trường Chính trị Trường Chinh và các trung tâm chính trị cấp huyện” với nhiều nội dung cụ thể từ định hướng hoạt động; quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, giảng viên; tăng cường đầu tư cơ sở vật chất... đáp ứng yêu cầu ĐTBĐ cán bộ; có chính sách hỗ trợ kinh phí đối với cán bộ, công chức, viên chức được cử đi ĐTBĐ. 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 ĐTBĐ cán bộ theo nhiệm kỳ và từng năm, đã quan tâm cử nhiều lượt cán bộ đi ĐTBĐ. Số lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý, công chức, viên chức được ĐTBĐ kiến thức về lý luận chính trị, QLNN, chuyên môn, nghiệp vụ ngày càng tăng; công tác ĐTBĐ 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 CBQLNN 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 ĐTBĐ, tập huấn đối với cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế; gắn kết công tác ĐTBĐ 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 ĐTBĐ 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-UBND 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.

Toàn tỉnh đang 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...

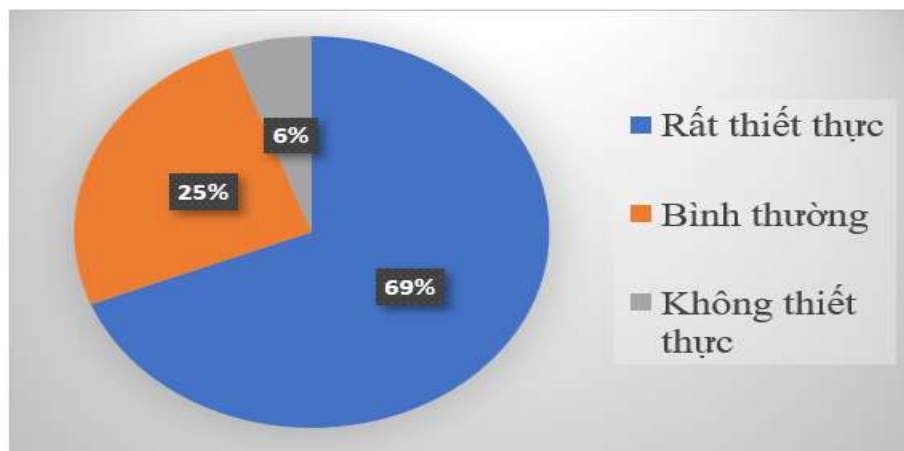
Từ năm 2018 đến 2022, toàn tỉnh đã cử 756 lượt cán bộ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh tham gia các chương trình ĐTBĐ ở cả Trung ương và địa phương. Đặc biệt, lần đầu tiên, tỉnh đã phối hợp với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh mở 4 lớp bồi dưỡng cập nhật kiến thức cho 418 cán bộ đương chức và dự nguồn các chức danh thuộc diện cán bộ chiến lược. Trong đó có 121 CBQLNN về kinh tế ở tỉnh. Qua đó, trình độ chuyên môn, lý luận chính trị của đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở 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.



**Biểu đồ 3.9. 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 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.



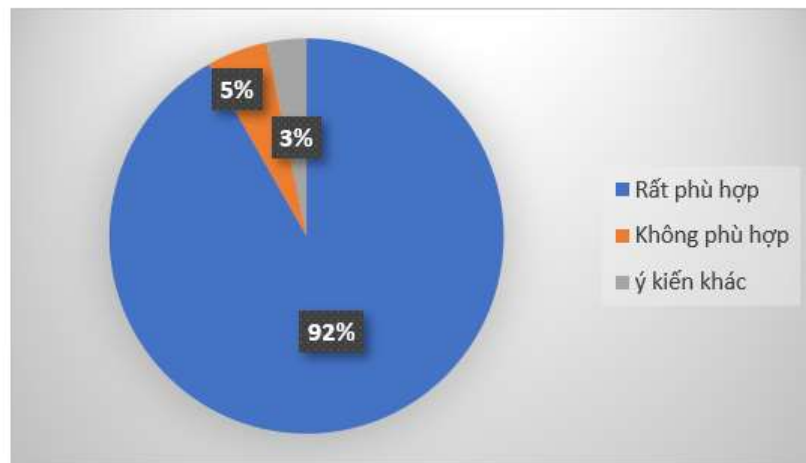
**Biểu đồ 3.10. Hiệu quả về chất lượng đào tạo của các khóa bồi dưỡng.**

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.*

Theo kết quả khảo sát, có đến 69% cán bộ tham gia khảo sát đánh giá hiệu quả của các khóa ĐTBĐ trình độ chuyên môn nghiệp vụ là rất thiết thực. Ngoài ra, có 25% cán bộ tham gia khảo sát đánh giá hiệu quả của các khóa ĐTBĐ trình độ chuyên môn nghiệp vụ là bình thường. Chỉ có 6% đánh giá hiệu quả của các khóa ĐTBĐ trình độ chuyên môn nghiệp vụ là không thiết thực.

### 3.3.3. Thực trạng 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 ở 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 CBQLNN về kinh tế ở tỉnh thông qua hình thức thi tuyển. Việc tuyển dụng tuân thủ đầy đủ các quy định hiện hành.



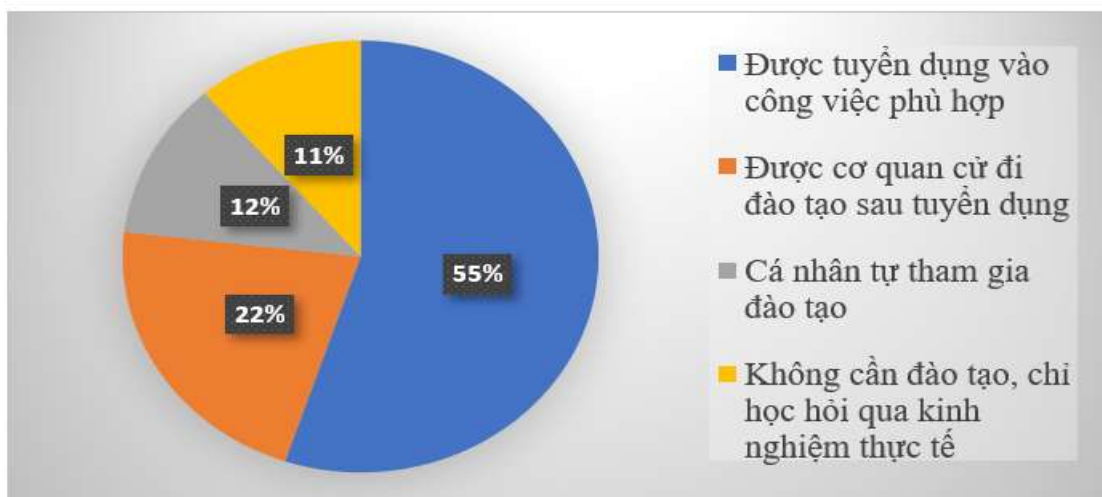
**Biểu đồ 3.11. Mức độ phù hợp của chuyên ngành được đào tạo với công việc cán bộ đang đảm nhiệm**

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.*

Để đánh giá việc bố trí, sử dụng đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh Nam Định, NCS đã đi sâu vào tìm hiểu ý kiến đánh giá của đội ngũ cán bộ về mức độ phù hợp giữa chuyên ngành được đào tạo và công việc đang đảm nhiệm. Kết quả khảo sát từ 472 phiếu điều tra tại các cơ quan QLNN về kinh tế tại tỉnh Nam Định cho thấy không có sự chênh lệch giữa trình độ chuyên môn và vị trí công việc mà cán bộ được bố trí. Các cơ quan QLNN về kinh tế tại tỉnh Nam Định bố trí công việc cho cán bộ tương đối phù hợp với chuyên ngành đào tạo. Theo số liệu khảo sát thực tiễn, 434 người (chiếm 92%) cho biết họ được bố trí công việc hoàn toàn phù hợp với chuyên môn được đào tạo. Mặc dù vậy, vẫn còn một bộ phận nhỏ với 24 người (chiếm 5%) cho rằng

công việc hiện tại không phù hợp với chuyên ngành đào tạo và 14 người (chiếm 3%) đưa ra những ý kiến khác.

Khi được hỏi về nguyên nhân dẫn đến sự phù hợp ngành đào tạo với công việc, trong tổng số 472 cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định được phỏng vấn có đến 55% cho rằng có sự phù hợp trong việc bố trí này là do các cơ quan đã chủ động tuyển dụng các vị trí công phù hợp với chuyên môn của người được tuyển dụng. Cùng với đó, 22,0% những người tham gia khảo sát cho biết có sự phù hợp này là do họ được đơn vị đưa vào đào tạo sau khi tuyển dụng. 12,0% những người tham gia khảo sát cho biết họ được tham gia đào tạo giúp nâng cao chuyên môn. Ngoài ra, 11% công chức tham gia khảo sát cho rằng họ không cần đào tạo chuyên sâu, chỉ cần học tập qua thực tế.



**Biểu đồ 3.12. 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. Thực trạng đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định**

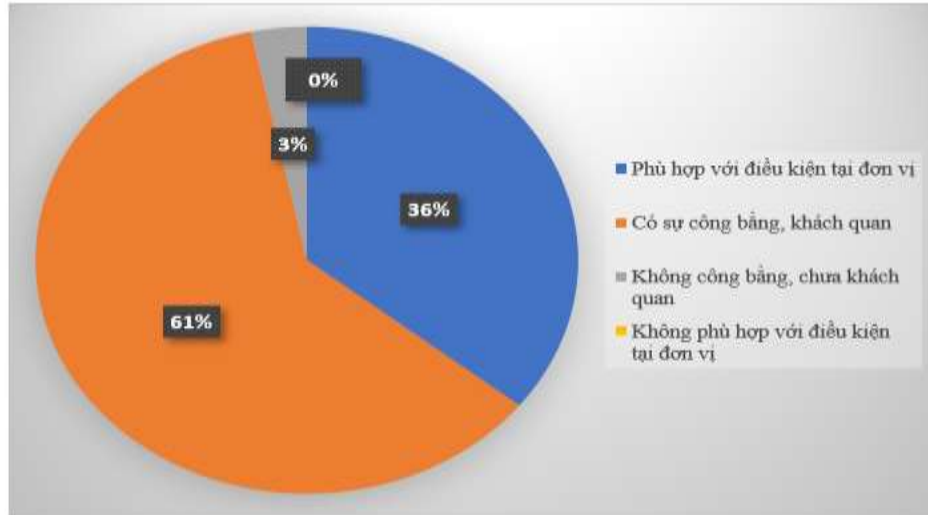
Nhằm đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế, tỉnh Nam Định luôn coi trọng việc đánh giá đội ngũ cán bộ. Qua công tác đánh giá, tỉnh đã phát hiện ra những đối tượng cán bộ không đảm bảo chất lượng. Tính từ năm 2018 đến năm 2023, tỉnh Nam Định có tất cả 27 cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định bị kỷ luật với nhiều mức độ khác nhau trong đó cao nhất là buộc thôi việc. Cụ thể, năm 2018 số lượng cán bộ bị kỷ luật là 5 người. Năm 2019, tỉnh đã tiến hành kỷ luật 5 người. Năm 2020, có 6 người bị kỷ luật. Năm 2021, có 5 người bị kỷ luật. Năm 2022, có 3 người bị kỷ luật và năm 2023 cũng có 3 người bị kỷ luật. Công tác đánh giá cán bộ tại tỉnh Nam Định đã đạt được những bước tiến đáng kể trong việc đảm bảo chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh. Điều này thể hiện sự nghiêm túc trong việc triển khai thực hiện góp phần mang lại những tiến bộ rõ rệt về nhận thức và cách thức thực hiện trong công tác đánh giá cán bộ nhằm đảm bảo chất lượng của đội ngũ cán bộ nhà nước về quản lý kinh tế ở tỉnh của Nam Định.

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. Tỉnh Nam Định luôn nêu cao tinh thần trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị đối với việc đánh giá cán bộ, công chức.

Trong những năm, việc đánh giá, phân loại cán bộ được tiến hành một cách chặt chẽ. Công tác đánh giá được thực hiện 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. Việc đánh giá được thực hiện với cách thức phổ biến là phiếu đánh giá và thang điểm đánh giá. Hàng năm, kết quả đánh giá cán bộ



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. Kết quả đánh giá cán bộ là cơ sở quan trọng để bố trí, sử dụng, ĐTBĐ, khen thưởng, kỉ luật và chế độ đãi ngộ cho cán bộ nhà nước quản lý về kinh tế ở tỉnh ở Nam Định.



**Biểu đồ 3.13. 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.*

Qua thăm dò ý kiến đánh giá của 472 CBQLNN về kinh tế đối với công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức tại cơ quan cho thấy, có 170 người (chiếm tỷ lệ 36%) cho rằng công tác đánh giá phù hợp với điều kiện của đơn vị. Bên cạnh đó, có 289 người (chiếm tỷ lệ 61,23%) cho rằng công tác đánh giá cán bộ đã đề cao sự công bằng và khách quan. Ngoài ra, vẫn một bộ phận nhỏ với 13 người (chiếm tỷ lệ 3%) cho rằng công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức trong cơ quan chưa thực sự công bằng và chính xác.

### **3.3.5. Thực trạng chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định**

Cho đến nay, chế độ, chính sách đãi ngộ đối với CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định được thực hiện tốt. 100% CBQLNN về kinh tế ở tỉnh được đảm bảo chế độ nâng bậc tiền lương, phụ cấp. 100% cán bộ được thực hiện chế độ bảo

hiểm xã hội và bảo hiểm y tế. Cùng với đó, các cơ quan, đơn vị cũng thực hiện nghiêm túc chế độ thi đua hàng năm và bình xét theo từng đợt cho tập thể. Qua đó, đội ngũ CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định được bảo đảm đời sống tinh thần và vật chất theo đúng quy định hiện hành của Nhà nước.

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. Điều này được thể hiện thông qua kết quả khảo sát của NCS về chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ QLNN về kinh tế ở tỉnh ở Nam Định thông qua ba tiêu chí là (1) Nơi làm việc đầy đủ tiện ích; (2) Chế độ phúc lợi, chính sách; và (3) Môi trường làm việc chuyên nghiệp.

**Bảng 3.14. Kết quả đánh giá chế độ đãi ngộ**

	<b>Rất tốt</b>	<b>Tốt</b>	<b>Khá</b>	<b>Trung bình</b>	<b>Yếu</b>
Nơi làm việc đầy đủ tiện ích	29,41	47,01	17,12	6,46	0
Chế độ phúc lợi, chính sách	16,14	46,82	29,19	6,35	1,49
Môi trường làm việc chuyên nghiệp	16,22	53,40	24,40	5,98	0

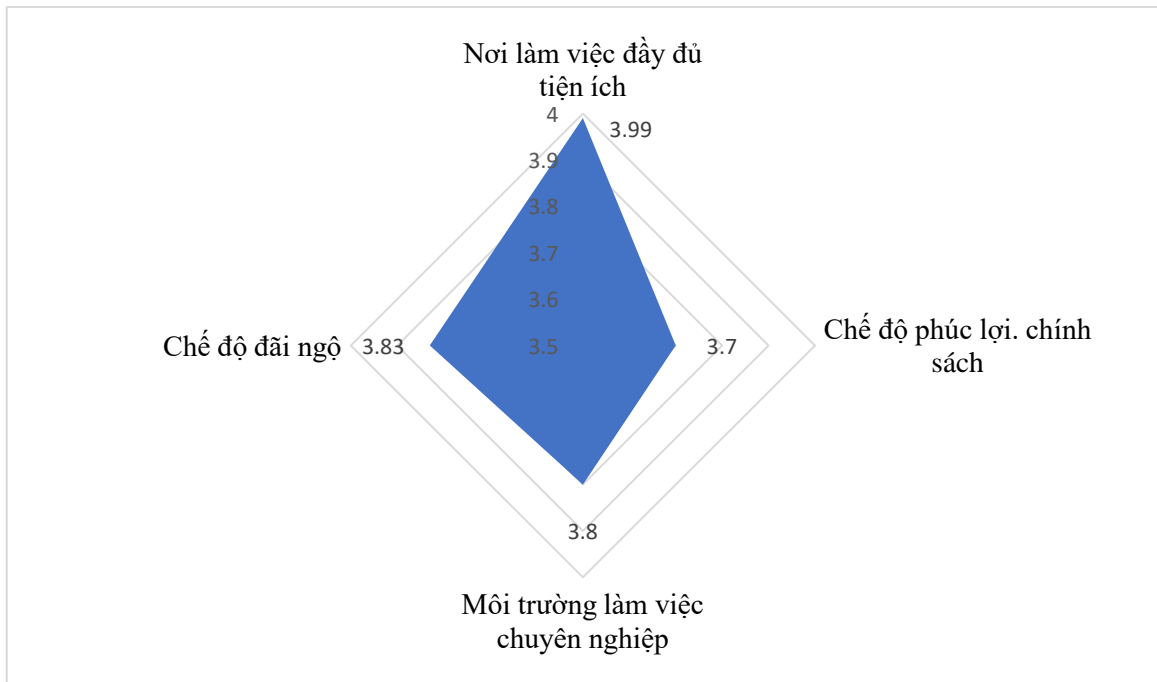
*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.*

Từ kết quả bảng khảo sát ý kiến đánh giá của đội ngũ cán bộ tỉnh cho thấy đội ngũ cán bộ đánh giá cao chế độ đãi ngộ của tỉnh. Có đến 93,54% cán bộ tham gia khảo sát cho rằng nơi làm việc của họ được bố trí tiện ích đầy đủ từ mức khá trở lên. Trong đó, có 29,41% cho rằng việc bố trí tiện nghi được thực hiện rất tốt, 47,01% đánh giá việc bố trí đầy đủ tiện nghi ở mức tốt và 17,22% đánh giá ở mức khá. Chỉ có 6,46% đội ngũ cán bộ đánh giá việc bố trí đầy đủ tiện nghi ở mức trung bình và không ai đánh giá ở mức yếu.

Về chế độ phúc lợi, chính sách, kết quả khảo sát cũng cho thấy 16,14% đánh giá ở mức rất tốt, 46,82% đánh giá ở mức tốt và 29,19% đánh giá ở mức

khá. Như vậy, có đến 92,15% cán bộ tham gia khảo sát đánh giá chế độ đãi ngộ từ khá trở lên. Chỉ có 6,35% cán bộ tham gia khảo sát đánh giá chế độ đãi ngộ ở mức trung bình và 1,49% đánh giá chế độ đãi ngộ ở mức yếu.

Kết quả khảo sát ý kiến đánh giá của đội ngũ cán bộ kinh tế tỉnh Nam Định về môi trường làm việc chuyên nghiệp cho thấy, có 16,22% cán bộ tham gia khảo sát đánh giá ở mức rất tốt, chiếm tỉ lệ cao nhất với 53,40% đánh giá ở mức tốt và 24,40% đánh giá ở mức khá. Chỉ có 5,98% cán bộ tham gia khảo sát đánh giá môi trường làm việc chuyên nghiệp chỉ ở mức trung bình và không có ai đánh giá ở mức yếu. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ quản lý tỉnh Nam Định đánh giá cao về tiêu chí môi trường làm việc chuyên nghiệp.



**Biểu đồ 3.14. Điểm trung bình kết quả đánh giá chế độ đãi ngộ**

*Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.*

Với kết quả khảo sát điểm trung bình tổng thể của các tiêu chí đánh giá chế độ đãi ngộ đạt 3.83 cho thấy nhìn chung CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định đánh giá về chế độ đãi ngộ được thể hiện thông qua các tiêu chí liên quan đến nơi làm việc, chế độ phúc lợi và môi trường làm việc ở mức “tốt”. Trong đó, yếu tố nơi làm việc đầy đủ tiện ích được đánh giá cao nhất với giá

trị trung bình bằng 3,99, 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. 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 trong khi tỉ lệ đánh giá trung bình và yếu rất thấp. 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. Đây là một điểm mạnh tỉnh Nam Định nên duy trì và phát huy trong thời gian tới. Mặc dù vậy, để đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ, tỉnh Nam Định cần tiếp tục cải thiện nơi làm việc cho đội ngũ cán bộ kinh tế của tỉnh.

Tiếp đến là yếu tố môi trường làm việc chuyên nghiệp với giá trị trung bình bằng 3,80. Số liệu này phản ánh sự đánh giá tích cực về phong cách làm việc, tổ chức và văn hóa nội bộ của doanh nghiệp. Kết quả khảo sát cho thấy 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, tỉnh Nam Định 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.

Yếu tố chế độ phúc lợi, chính sách với giá trị trung bình thấp hơn so với hai tiêu chí trên nhưng cũng đạt 3.70 ở mức tốt. Điều này cho thấy mặc dù tỉnh Nam Định đã có những chế độ chính sách được ghi nhận nhưng để đảm bảo chất lượng NNL tỉnh 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.

Nhìn chung, số liệu khảo sát cho thấy một thực tế khách quan là đa số cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh tại Nam Định cảm thấy hài lòng với chế độ đãi ngộ hiện tại.

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**

#### **3.4.1. Các yếu tố chủ quan**

*\* Những định hướng mới về chất lượng và nâng cao chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh Nam Định*

Định hướng chất lượng và nâng cao chất lượng cán bộ của tỉnh Nam Định có ảnh hưởng sâu rộng đến chất lượng của CBQLNN về kinh tế ở địa phương. Các lãnh đạo Tỉnh uỷ, HĐND, 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 vừa có tài, vừa có đức. Tỉnh Nam Định luôn tạo ra một môi trường tích cực nhằm 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 cho thấy sự định hướng và quan tâm của các cấp uỷ Đảng. Thông qua định hướng và nâng cao chất lượng cán bộ giúp tạo ra một môi trường làm việc tích cực. Qua đó, cán bộ kinh tế được động viên, đánh giá và cung cấp các cơ hội phát triển, góp phần thúc đẩy xây dựng một văn hóa tổ chức chất lượng. Tất cả những yếu tố này đều ảnh hưởng đến chất lượng của CBQLNN về kinh tế ở tỉnh Nam Định. Nhờ việc định hướng chất lượng và nâng cao chất lượng cán bộ giúp đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh Nam Định trở nên chuyên nghiệp, hiệu quả và minh bạch trong công việc của mình.

*\* Đối mới công tác xây dựng kế hoạch đảm bảo chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định*

Hàng năm, tỉnh Nam Định thường xuyên tiến hành xây dựng kế hoạch

đảm bảo chất lượng. Các hoạt động liên quan đến 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.

*\* Đổi mới công tác tổ chức triển khai các kế hoạch đảm bảo chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định*

Trên cơ sở kế hoạch đảm bảo chất lượng đã xây dựng, tỉnh Nam Định tổ chức triển khai các kế hoạch đảm bảo chất lượng về thực trạng công tác đảm bảo chất lượng CBQLNN về kinh tế tại tỉnh Nam Định. Hiện nay, tỉnh Nam Định đã tổ chức triển khai các hoạt động liên quan đến công tác quy hoạch, ĐTBĐ, bố trí sử dụng, đánh giá, đãi ngộ đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh. Các việc này đều được thực hiện theo kế hoạch đảm bảo chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh xây dựng. 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.

*\* Đổi mới công tác giám sát, đánh giá hoạt động triển khai kế hoạch đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định*

Việc kiểm tra, giám sát các hoạt động triển khai kế hoạch đảm bảo chất lượng có ảnh hưởng đến chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế. Thông qua kiểm tra, giám sát, đánh giá hoạt động triển khai kế hoạch đảm bảo chất lượng ở tỉnh Nam Định sẽ đánh giá được thực tế chất lượng CBQLNN về kinh tế của tỉnh hiện nay như thế nào. Từ đó, tỉnh có sự điều chỉnh phù hợp với tình hình và yêu cầu thực tế khi thực hiện kế hoạch đảm bảo chất lượng ở các năm tiếp theo. Qua đó, công tác giám sát, đánh giá 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:

Điều kiện tự nhiên là một trong những yếu tố khách quan 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 có lợi thế trong sản xuất lúa, mía và các loại cây công nghiệp khác.

Bên cạnh đó, Nam Định là tỉnh tiếp giáp với nhiều địa phương như tiếp giáp với tỉnh Thái Bình ở phía Bắc, tỉnh Ninh Bình ở phía nam, tỉnh Hà Nam ở phía Tây Bắc giúp Nam Định có cơ hội giao thương với các tỉnh lân cận.

Nam Định còn giáp biển (vịnh Bắc Bộ) ở phía Đông. Với bờ biển dài 74 km, Nam Định có điều kiện thuận lợi cho chăn nuôi và đánh bắt hải sản. Nam Định 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 thuận lợi cho việc phát triển nông nghiệp.

Nhìn chung, địa hình Nam Định có thể chia thành 3 vùng là: (1) 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; (2) Vùng đồng bằng ven biển: gồm các huyện Giao Thủy, Hải Hậu và Nghĩa Hưng với bờ biển dài và đất đai phì nhiêu, có nhiều tiềm năng phát triển kinh tế tổng hợp ven biển; (3) Vùng trung tâm công nghiệp - dịch vụ thành phố Nam Định. Đây là khu vực có các ngành công nghiệp dệt may, công nghiệp cơ khí, công nghiệp chế biến, các ngành nghề truyền thống, các phố nghề, các ngành dịch vụ tổng hợp, dịch vụ chuyên ngành hình thành và phát triển từ lâu,...

Có thể thấy, sự đa dạng về địa hình và điều kiện tự nhiên kéo theo sự đa dạng về ngành nghề kinh tế tại tỉnh Nam Định. Mặc dù kinh tế nông nghiệp vẫn đóng vai trò quan trọng và là thành phần kinh tế quan trọng của tỉnh nhưng tỉnh đã đẩy mạnh phát triển các lĩnh vực ngành nghề theo hướng đa dạng. Đây là điều kiện khách quan đòi hỏi đội ngũ CBQLNN về kinh tế tại Tỉnh Nam Định có kiến thức và sự hiểu biết đa dạng về các ngành nghề kinh tế. Có như thế, đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế của tỉnh mới có thể vận hành có hiệu quả đồng thời thúc đẩy nền kinh tế đa dạng của tỉnh Nam Định phát triển.

- Điều kiện kinh tế, văn hóa, xã hội

Tại Việt Nam, Nam Định là đơn vị hành chính xếp thứ 35 về tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP), xếp thứ 31 về GRDP bình quân đầu người và 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 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.

Hiện nay, cơ cấu kinh tế tỉnh Nam Định tiếp tục chuyển dịch theo hướng giảm tỷ trọng ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản và tăng tỷ trọng ngành công nghiệp, xây dựng, dịch vụ. Năm 2023, tổng sản phẩm trên địa bàn 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%.

Tỉnh Nam Định đã hoàn thành và đang đẩy nhanh tiến độ thi công nhiều công trình trọng điểm, 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.

Sự phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của tỉnh Nam Định góp phần nâng cao sức khỏe thể lực và trí lực của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh. Điều kiện kinh tế, văn hóa, xã hội phát triển tạo cơ sở vật chất nâng cao sức khỏe thể chất, tinh thần và trình độ của đội ngũ cán bộ trong tỉnh. 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 mà mình đảm nhận. Khi thu nhập được nâng cao, các hộ gia đình có điều kiện cải thiện chế độ dinh dưỡng và tăng khả năng chi trả cho các dịch vụ giáo dục, chăm sóc sức khỏe... Với điều kiện kinh tế, văn hóa, xã hội của tỉnh ngày được nâng lên sẽ kéo theo sự nâng lên về sức khỏe, trình độ văn hóa, chuyên môn, kỹ thuật, các mối quan hệ xã hội của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở địa phương.

Nhìn chung, Nam Định được đánh giá là địa phương có 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 như hiện nay, Nam Định được đánh giá có nhiều tiềm năng, ưu thế và điều kiện để nâng cao chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh [12].

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

Để thu hút NNL 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, UBND 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 NNL có chất lượng cao.

Nhà nước đã ban hành Nghị quyết số 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.

Có thể thấy, chính sách thu hút, đãi ngộ của nhà nước và của tỉnh là công cụ điều tiết cực kỳ quan trọng trong quản lý xã hội, có tác động mạnh mẽ đến hoạt động của đội ngũ cán bộ nói chung, đội ngũ CBQLNN về kinh tế của tỉnh Nam Định nói riêng. Các chính sách thu hút, đãi ngộ của nhà nước và của tỉnh có thể mở đường, là động lực thúc đẩy tính tích cực, tài năng, sáng tạo, nhiệt tình, trách nhiệm của cán bộ. Ngược lại, nếu chính sách thu hút, đãi ngộ của nhà nước và của tỉnh không tốt 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 cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định. Việc đổi mới chính sách thu hút, đãi ngộ cán bộ như chính sách về nhà ở, phương tiện đi lại, tiền lương và phụ cấp là yếu tố quan trọng đảm bảo quyền lợi và quyết định chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định.

#### ***3.4.2.3. Yếu tố ý thức của bản thân cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định***

Ý thức của bản thân cán bộ đóng vai trò quan trọng trong việc định hình và ảnh hưởng đến chất lượng của CBQLNN về kinh tế ở tỉnh Nam Định. Hiện nay, đội ngũ CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định đã và đang có ý thức với công việc được phản ánh qua mức độ cam kết và đam mê của họ của họ. Đội ngũ cán bộ kinh tế tỉnh Nam Định có ý thức cao nên luôn có sự tự giác và nhiệt tình trong việc thực hiện nhiệm vụ. Điều này được thể hiện ở hiệu suất làm việc và chất lượng công tác của từng CBQLNN về kinh tế của tỉnh Nam Định. Do ý thức được tầm quan trọng của kiến thức chuyên môn và sự phát triển bản thân nên đội ngũ CBQLNN về kinh tế của tỉnh Nam Định luôn chú trọng việc nâng cao khả năng và kỹ năng của bản thân trong công việc. Nhờ đó, đội ngũ cán bộ kinh tế của tỉnh Nam Định có khả năng thích nghi và áp dụng các phương pháp mới trong công tác QLNN về kinh tế ở tỉnh Nam Định.

Bên cạnh ý thức về kiến thức và kỹ năng chuyên môn, ý thức về trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp cũng là yếu tố quan trọng giúp đảm bảo tính minh bạch, trung thực và công bằng trong công tác quản lý của CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định. Đội ngũ cán bộ kinh tế của tỉnh Nam Định luôn có ý thức cao về trách nhiệm của bản thân. Trong công việc, họ luôn hướng đến mục tiêu lợi ích cộng đồng, lợi ích của nhân dân, của tập thể. Chính vì thế, CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định luôn nhận được sự tin cậy của nhân dân, qua đó khẳng định uy tín của tổ chức mà họ đại diện.

Nhờ có ý thức về tinh thần hợp tác và phục vụ cộng đồng nên CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định luôn thấu hiểu và đáp ứng tốt các nhu cầu và mong muốn của người dân. Nhờ đó, họ đã tạo ra được môi trường làm việc tích cực. Bản thân người cán bộ kinh tế luôn sẵn lòng hỗ trợ nhau trong công việc, từ đó cải thiện hiệu quả công việc và chất lượng dịch vụ công đặc biệt các dịch vụ liên quan đến quản lý kinh tế của tỉnh Nam Định.

Có thể thấy, ý thức của bản thân CBQLNN về kinh tế của tỉnh Nam Định đóng vai trò quan trọng trong việc định hình người cán bộ. Thông qua mức độ cam kết, tư duy chuyên môn, trách nhiệm đạo đức và tinh thần phục vụ, ý thức của người cán bộ ảnh hưởng đến chất lượng của CBQLNN về kinh tế ở tỉnh Nam Định.

### **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**

Kết quả đánh giá tổng thể cho thấy đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định về cơ bản sở hữu phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống đáp ứng đầy đủ yêu cầu, nhiệm vụ thực tế của vị trí mà họ đang đảm nhận. Trước hết, cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại Nam Định 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. Bên cạnh đó, cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định thể hiện được phẩm chất đạo đức và lối sống trong sạch, lành mạnh. Họ cần kiệm, liêm chính và chí công vô tư. Đội ngũ CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định là 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. Không những thế, cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định còn 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. Bản thân đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định luôn ý thức nâng cao trình độ học vấn, năng lực chuyên môn để có thể đáp ứng 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 của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định luôn ở mức cao.

Nhìn chung, có thể đánh giá công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định như sau:

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

*Thứ hai*, công tác ĐTBĐ đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế được các cấp, các ngành và lãnh đạo quan tâm. Điểm nổi bật trong công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ CBQLNN 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 ĐTBĐ 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. 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 CBQLNN về kinh tế của tỉnh 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 CBQLNN về kinh tế ở tỉnh Nam Định là việc tuyển chọn được thực hiện thông qua hình thức thi tuyển công chức. Công tác tổ chức thi tuyển 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. Nhờ đó, phần lớn cán bộ được phân công công việc phù hợp với chuyên ngành đào tạo và năng lực của bản thân. Số liệu khảo sát cho thấy tỷ lệ cán bộ có chuyên môn phù hợp với vị trí công việc chiếm đa số thể hiện sự hợp lý trong bố trí nhân lực. Để tiếp tục nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, sau khi tuyển dụng nhiều cán bộ được tham gia đào tạo góp phần cải thiện và nâng cao 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, ĐTBĐ, 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. CBQLNN về kinh tế của tỉnh được đảm bảo quyền lợi và chế độ chính đáng. 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 CBQLNN về kinh tế tại tỉnh Nam Định.

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

Bên cạnh những kết quả đáng ghi nhận, công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh Nam Định vẫn còn tồn tại một số những điểm hạn chế như:

*Về công tác quy hoạch cán bộ:* Công tác quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ chưa hợp lý. Việc quy hoạch và sử dụng cán bộ QLNN 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 NNL. 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 gây lãng phí và làm giảm chất lượng đội ngũ cán bộ.

Ngoài ra, việc phân công và bố trí công việc chưa thực sự khoa học. Tuy không nhiều nhưng một số cán bộ vẫn phải làm việc trái ngành, làm công việc 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 NNL kế cận. Điều này ảnh hưởng đến sự phát triển bền vững của đội ngũ CBQLNN về kinh tế tại địa phương.

*Chất lượng đào tạo và bồi dưỡng cán bộ chưa sát với nhu cầu thực tiễn*

Hiện nay, tỉnh Nam Định đã chú trọng đến việc đào tạo và bồi dưỡng CBQLNN về kinh tế. Tuy nhiên, chương trình đào tạo tại Nam Định còn nhiều bất cập. Chất lượng đào tạo cán bộ chủ yếu dựa trên hệ thống giáo dục quốc gia nên chưa thực sự phù hợp với đặc thù và 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. Mặc dù kinh tế nông nghiệp đóng vai trò quan trọng trong kinh tế của tỉnh Nam Định nhưng nội dung các chương trình đào tạo thường tập trung vào lý thuyết quản lý kinh tế mà chưa đi sâu vào các kỹ

năng quản lý cụ thể trong lĩnh vực nông nghiệp như kỹ năng ứng phó với thiên tai,... Nội dung các chương trình đào tạo cũng ko tập trung vào 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. Nhìn chung, các chương trình chưa trang bị được đầy đủ kỹ năng cần thiết để đội ngũ cán bộ có đủ khả năng đối phó linh hoạt với các vấn đề kinh tế cụ thể và các tình huống mới phát sinh tại Nam Định.

Từ những thiếu sót trong công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế, có thể thấy 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. Chính vì thế, tỉnh Nam Định cần khắc phục 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.

*Về công tác bố trí và sử dụng:* Vẫn tồn tại rào cản trong việc đảm bảo NNL chất lượng cao cho một số vị trí chuyên môn đặc thù. 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.

*Về công tác đánh giá:* Vẫn tồn tại một số khó khăn do các tiêu chí đánh giá chưa thực sự bao quát hết các kỹ năng mềm và năng lực sáng tạo của người cán bộ... Ngoài ra, việc triển khai đánh giá đồng bộ trên toàn hệ thống



vẫn gặp khó khăn gây ảnh hưởng đến tính nhất quán trong kết quả đánh giá giữa các đơn vị.

*Về công tác đãi ngộ:* Vẫn tồn tại một số khó khăn như việc điều chỉnh chế độ đãi ngộ còn hạn chế. Chính sách đãi ngộ và thu hút vẫn chưa thực sự hấp dẫn đối với những cán bộ có trình độ chuyên môn cao. Vì thế, tỉnh còn gặp khó khăn trong việc thu hút và giữ chân CBQLNN về kinh tế có chất lượng và năng lực cao.

*Về bản thân đội ngũ cán bộ:* Hiện nay, vẫn còn một bộ phận cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định thiếu vững chắc về bản lĩnh chính trị, nhận thức chính trị và tư tưởng dẫn đến ảnh hưởng tới quá trình tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của tỉnh trong phát triển kinh tế. Cùng với đó, 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. Vẫn còn 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. 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 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.

#### *Môi trường pháp lý và chính sách chưa đồng bộ*

Một trong những nguyên nhân khác là môi trường pháp lý và các chính sách về cán bộ QLNN 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 QLNN về kinh tế ở Nam Định vẫn còn có những bất cập cần giải quyết. Vẫn còn 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 làm ảnh hưởng đến hiệu quả công việc và

làm giảm chất lượng quản lý kinh tế tại địa phương.

Hiện nay, chính sách đãi ngộ và thu hút nhân tài của tỉnh chưa đủ mạnh mẽ để thu hút NNL 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 chưa có cơ chế khuyến khích hợp lý khiến nhiều cán bộ không muốn phấn đấu, dẫn đến việc sử dụng NNL không hiệu quả và làm giảm chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định.

### **3.5.3. Nguyên nhân của những hạn chế**

#### ***3.5.3.1. Nguyên nhân khách quan***

##### *\* Còn tồn tại tư duy quản lý cũ*

Một trong những 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 một bộ phận cán bộ vẫn còn tồn tại tư duy quản lý cũ. Điều này biểu hiện qua thái độ bảo thủ, trì trệ và thiếu chủ động trong công tác. Những cán bộ này thường chậm thích nghi với những thay đổi của nền kinh tế thị trường. Họ thường không bắt kịp với yêu cầu mới về quản lý hiện đại. Họ thiếu năng lực trong việc hoạch định chính sách sao cho phù hợp với quy luật thị trường.

##### *\* Khó khăn trong việc cập nhật sách*

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.

*\* Ảnh hưởng từ điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội của địa phương*

Với địa hình đồng bằng và hệ thống sông ngòi phong phú, Nam Định là một tỉnh có nền kinh tế chủ yếu dựa vào nông nghiệp. Trong quá trình phát triển kinh tế nông nghiệp, địa phương 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 CBQLNN về kinh tế của tỉnh.

Bên cạnh đó, khủng hoảng và suy thoái kinh tế ở cấp quốc gia và địa phương cũng tác động và làm giảm động lực làm việc của cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh. Nhiều cán bộ không thể tập trung toàn tâm toàn ý cho công việc do mức lương thấp, không đáp ứng đủ nhu cầu cuộc sống. 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 là nguyên nhân làm giảm cơ hội phát triển bản thân của nhiều cán bộ. Cùng với đó, chính sách tiền lương chưa dựa trên tiêu chí hiệu quả và năng lực thực tế đã khiến tình trạng CBQLNN về kinh tế của tỉnh thiếu động lực làm việc dẫn đến hiệu suất công việc không cao như mong đợi.

*\* Công tác chăm sóc sức khỏe cho đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cũng chưa được quan tâm đầy đủ.*

Hiện nay, trong bối cảnh khối lượng công việc lớn và môi trường làm việc có nhiều thách thức đòi hỏi đội ngũ CBQLNN phải đảm bảo cả về sức

khỏe thể chất và tinh thần mới có thể giải quyết công việc một cách hiệu quả. Tuy nhiên, công tác 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. 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. Mặc dù vậy, các chính sách hiện tại về chăm sóc sức khỏe chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu này.

*\* Môi trường pháp lý và chính sách chưa đồng bộ*

Một trong những nguyên nhân khác là môi trường pháp lý và các chính sách về cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế 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 vẫn còn có những bất cập cần giải quyết. Vẫn còn 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 làm ảnh hưởng đến hiệu quả công việc và làm giảm chất lượng quản lý kinh tế tại địa phương.

Hiện nay, chính sách đãi ngộ và thu hút nhân tài chưa đủ mạnh mẽ để thu hút NNL chất lượng cao về làm việc tại địa phương. Mặc dù 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 chưa có cơ chế khuyến

khích hợp lý khiến nhiều cán bộ không muốn phấn đấu, dẫn đến việc sử dụng NNL không hiệu quả và làm giảm chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định.

### **3.5.3.2. Nguyên nhân chủ quan**

*\* 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 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.

*\* 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*

Hiện nay, vẫn còn một bộ phận cán bộ tham vọng chức quyền, chọn nơi có nhiều lợi ích, chọn việc dễ, bỏ việc khó. Cùng với đó, vẫn còn một bộ phận nhỏ cán bộ không chịu học tập nâng cao trình độ, thiếu kiến thức quản lý trong nền kinh tế thị trường. Một bộ phận cán bộ còn có tư duy, cách làm cũ tạo sức ỳ, chủ nghĩa kinh nghiệm, giáo điều. Vẫn còn cán bộ có 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.... Cùng với đó, vẫn còn tồn tại 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**

Việt Nam đang bước vào một giai đoạn phát triển mới với nhiều cơ hội và thách thức đan xen. Bối cảnh hiện nay chịu ảnh hưởng mạnh mẽ của các xu hướng toàn cầu, sự chuyển dịch trong nước về kinh tế, chính trị, xã hội và công nghệ. Những yếu tố này đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với việc nâng cao chất lượng và đảm bảo chất lượng trong mọi lĩnh vực, đặc biệt là lĩnh vực quản lý nhà nước về kinh tế. Đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế bắt buộc phải nâng cao chất lượng và đảm bảo chất lượng đội ngũ thì mới hội nhập được với thế giới giúp đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước nói chung nâng cao được vị thế bộ máy nhà nước.

Bên cạnh đó, Nam Định đang bước vào một giai đoạn phát triển mới, đánh dấu những chuyển biến quan trọng trong KT-XH, mở ra nhiều cơ hội nhưng cũng không ít thách thức. Hướng tới mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, tinh tập trung phát triển các ngành công nghiệp chế biến, công nghiệp công nghệ cao, đồng thời đẩy mạnh các lĩnh vực dịch vụ và du lịch. Để hiện thực hóa những mục tiêu này, Nam Định đang tích cực xây dựng các khu công nghiệp, thu hút đầu tư nước ngoài, đồng thời khuyến khích đổi mới công nghệ nhằm nâng cao sức cạnh tranh trên thị trường.

Bên cạnh phát triển công nghiệp, Nam Định cũng đặc biệt chú trọng đến nền nông nghiệp bền vững, ứng dụng công nghệ cao để nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm, cải thiện đời sống người dân. Trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0, tỉnh đang đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, thúc đẩy chuyển đổi số và tăng cường hội nhập quốc tế nhằm theo kịp xu hướng phát triển toàn cầu.

Trước những yêu cầu đổi mới, việc xây dựng đội ngũ CBQLNN về kinh tế có trình độ chuyên môn cao trở thành nhiệm vụ cấp thiết. Tỉnh cần một lực lượng cán bộ không chỉ am hiểu sâu về quản lý kinh tế hiện đại mà còn có khả năng thích ứng nhanh với công nghệ, đổi mới sáng tạo và xu hướng phát triển mới. Cùng với đó, công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ cần được ưu tiên, thông qua các chương trình nâng cao năng lực, đạo đức công vụ và trách nhiệm xã hội. Điều này sẽ giúp xây dựng một hệ thống quản lý kinh tế hiệu quả, minh bạch, phù hợp với định hướng phát triển chung của tỉnh.

Để đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế, Nam Định cần xác định các chiến lược và định hướng cụ thể, từ việc nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng quản lý đến thúc đẩy khả năng ứng dụng công nghệ, góp phần đưa nền kinh tế của tỉnh phát triển bền vững và hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế quốc tế.

#### **4.1. 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 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 CBQLNN về kinh tế là vấn đề cấp thiết. Tỉnh cần có một đội ngũ CBQLNN về kinh tế 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, tỉnh 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. Đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh là>NNL chính làm tham mưu và thực hiện cơ chế, ban hành chính sách, qui hoạch và phát triển cơ sở hạ tầng của tỉnh. Vì thế, 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 tác động quan trọng đến sự phát triển nền kinh tế của tỉnh. Trong bối cảnh hội nhập kinh tế ngày càng sâu rộng, 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, tỉnh Nam Định rất chú trọng việc đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế. Tỉnh luôn quan tâm hoàn thiện các tiêu chí góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế trên địa bàn tỉnh, từ đó 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 CBQLNN về kinh tế. Cần thực hiện chiến lược cán bộ lãnh đạo, QLNN 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, tỉnh Nam Định cần coi trọng công tác quy hoạch, ĐTBD CBQLNN lĩnh vực kinh tế theo ngành, chức danh lãnh đạo, quản lý. Để thực hiện tốt nhiệm vụ trên, tỉnh cần 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 dưỡng 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. Từ đó, tỉnh thu hút được NNL chất lượng cao có khả năng đáp ứng được các yêu cầu công việc ngày càng phức tạp. Ngoài ra, công tác 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 NNL 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. Tỉnh cần 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 CBQLNN về kinh tế cần tham khảo góp ý rộng rãi của các chuyên gia. Trên cơ sở kết quả quy hoạch, đánh giá, tỉnh cần xây dựng các chiến lược, kế hoạch, giải pháp, chính sách thích hợp với tình hình thực tế

của địa phương.

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 QLNN, 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. Chính vì thế, chủ tịch Hồ Chí Minh từng 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” [43].

Công tác đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn đóng vai trò then chốt trong việc đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh Nam Định. Công tác đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn 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. Thông qua đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, CBQLNN về kinh tế có thể nắm bắt các kiến thức kỹ năng quan trọng về chuyển đổi số, kinh tế số và các giải pháp phát triển bền vững.

Quá trình ĐTBĐ không chỉ giúp đội ngũ cán bộ nắm vững chuyên môn mà còn trang bị các kỹ năng quản lý hiệu quả, tăng khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác, giúp đội ngũ cán bộ tăng 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. Qua đó, đội ngũ CBQLNN về kinh tế có đủ kiến thức và kỹ năng đảm bảo nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN 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. Đây 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, CBQLNN về kinh tế của tỉnh cần được bồi dưỡng kỹ năng ngoại ngữ để có đủ khả năng hội nhập quốc tế và có khả năng làm việc trong môi trường hội nhập toàn cầu. Công tác ĐTBĐ nên được thực hiện định kỳ, thường xuyên sẽ giúp cán bộ luôn cập nhật kiến thức và phát triển năng lực. Từ đó, đội ngũ cán bộ kinh tế của tỉnh có thể đáp ứng các yêu cầu công việc trong thời kỳ mới.

*Thứ hai*, tỉnh Nam Định cần chú trọng công tác đào tạo và đào tạo lại. Trong đó, tỉnh cần thực hiện đa dạng hóa các loại hình ĐTBĐ nhằm đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tại tỉnh Nam Định đáp ứng nhu cầu ngày càng đa dạng hiện nay.

Để xây dựng một đội ngũ CBQLNN về kinh tế vững mạnh, 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. Qua đó, đội ngũ CBQLNN về kinh tế của tỉnh có thể đáp ứng các tiêu chuẩn chức danh và ngạch công chức. Đội ngũ CBQLNN về kinh tế cần được đào tạo và bồi dưỡng đa dạng về chuyên môn, nghiệp vụ QLNN, về lý luận chính trị, văn hóa công vụ, đạo đức nghề nghiệp và lương tâm công vụ. Trước khi bổ nhiệm cán bộ vào vị trí lãnh đạo chủ chốt trong các cơ quan QLNN 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 CBQLNN về kinh tế, tỉnh Nam Định cần thực hiện việc đào tạo 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. Việc đào tạo sao cho đảm bảo đội ngũ CBQLNN về kinh tế có 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. Đội ngũ cán bộ nghiên cứu và học sinh giỏi trong tỉnh cũng cần được tạo điều kiện phát triển để chuẩn bị lực lượng kế cận trong tương lai.

Ngoài ra, tỉnh Nam Định cũng cần chú ý bồi dưỡng tư tưởng chính trị nhằm xây dựng đội ngũ CBQLNN 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.

Bên cạnh đó, việc đào tạo đội ngũ CBQLNN 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. Đội ngũ CBQLNN cần được ĐTBD sao cho có khả năng 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**

Để có thể đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế, tỉnh Nam Định cần chú ý đến đội ngũ NNL có tri thức, kinh nghiệm, các nhà khoa học, người quản lý tài giỏi. Cần lựa chọn đội ngũ cán bộ kinh tế bằng quy trình tuyển chọn, ĐTBD nghiêm ngặt. Việc tuyển dụng CBQLNN về kinh tế cần tổ chức thực hiện công khai. Người được tuyển chọn phải có khả năng tương ứng với mỗi ngành nghề và các đòi hỏi thực tế đối với vị trí

công tác. Để tuyển chọn được cán bộ có năng lực, tỉnh có thể tuyển chọn cán bộ từ nhiều nơi khác nhau. Những người tham gia ứng tuyển vị trí cán bộ nhà nước về kinh tế có thể từ các cơ quan QLNN, các tổ chức xã hội hay các cá nhân có đủ năng lực và đáp ứng yêu cầu tuyển dụng.

Để đảm bảo năng lực đội ngũ CBQLNN về kinh tế, tỉnh Nam Định cần bố trí hợp lý cán bộ được tuyển dụng. Có như thế, cán bộ được tuyển dụng mới có thể phát huy tối đa năng lực và chuyên môn của bản thân. Nhờ đó, mỗi cá nhân được tạo điều kiện để có thể làm việc trong môi trường phù hợp với thể mạnh và kinh nghiệm của mình, góp phần nâng cao hiệu quả công tác quản lý kinh tế tại địa phương.

Trong quá trình định hướng sử dụng cán bộ cần linh hoạt, tạo cơ hội cho cán bộ được luân chuyển giữa các vị trí khác nhau. Ở mỗi vị trí công tác CBQLNN về kinh tế có thể tích lũy kinh nghiệm thực tế và nắm bắt nhiều góc độ trong quản lý kinh tế. Việc định hướng sử dụng cán bộ còn góp phần phát hiện, bồi dưỡng các cá nhân có tiềm năng lãnh đạo. Thông qua đó, 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 CBQLNN về kinh tế, tỉnh Nam Định cần làm:

*Thứ nhất*, tỉnh Nam Định cần xác định rõ mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh và những yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ. Việc định hướng bố trí và sử dụng cán bộ cần gắn chặt với các chiến lược dài hạn của tỉnh. Tỉnh cần đảm bảo mọi hoạt động và quyết sách trong công tác nhân sự đều hỗ trợ cho mục tiêu chung. Trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập kinh tế quốc tế, việc định hướng cán bộ đòi hỏi phải có một tầm nhìn xa, phải 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

*Thứ hai*, việc xây dựng định hướng bố trí và sử dụng cán bộ 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 đội ngũ CBQLNN về kinh tế, tỉnh có thể nắm bắt được trình độ chuyên môn, kỹ năng và kinh nghiệm của từng cán bộ. Từ đó, tỉnh xác định chính xác điểm mạnh, điểm yếu của đội ngũ hiện có. Việc đánh giá toàn diện đội ngũ CBQLNN về kinh tế của tỉnh tạo nên nền tảng quan trọng giúp tỉnh có thể định hướng bố trí cán bộ một cách hợp lý. Qua đó, tỉnh có thể 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 QLNN về kinh tế của tỉnh.

*Thứ ba*, tỉnh cần xác định tiêu chí cụ thể cho từng vị trí công việc sao cho 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. Qua đó, đảm bảo các cá nhân được giao nhiệm vụ đúng với khả năng của họ. Từ đó, tỉnh có thể phát huy tối đa hiệu quả công việc và năng lực của đội ngũ CBQLNN về kinh tế của tỉnh.

*Thứ tư*, tỉnh Nam Định cần xây dựng 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. Nhờ đó, tỉnh có thể đảm bảo đội ngũ CBQLNN 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 có những chính sách tạo động

lực cho đội ngũ cán bộ trẻ phát triển. Đồng thời, tỉnh cũng cần có những chính sách khuyến khích và tạo điều kiện để CBQLNN về kinh tế học hỏi từ thực tiễn. Cần tạo điều kiện và khuyến khích họ tham gia các dự án phát triển kinh tế của tỉnh 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 CBQLNN 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. Từ đó, tỉnh có căn cứ thực tiễn để đưa ra các quyết định bổ nhiệm, điều chuyển, hay bồi dưỡng một cách hợp lý. Nhờ đó, CBQLNN về kinh tế của tỉnh có điều kiện để phát huy tối đa tiềm năng, góp phần công sức vào sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Công tác đánh giá cán bộ cũng góp phần tạo động lực làm việc cho đội ngũ cán bộ. Khi được đánh giá đúng năng lực và kết quả làm việc, đội ngũ cán bộ sẽ nâng cao ý thức trách nhiệm và tinh thần cống hiến cho công việc. Khi các tiêu chí đánh giá được thiết lập rõ ràng và công khai, đội ngũ CBQLNN về kinh tế của tỉnh Nam Định sẽ có mục tiêu cụ thể để phấn đấu. Họ hiểu rõ những yêu cầu và kỳ vọng từ cấp quản lý mà mình cần phải hoàn thiện và đạt được để có thể có được những đánh giá cao từ cấp trên. 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. Nhờ đó, tỉnh Nam Định có thể đảm bảo tính ổn định và chuyên nghiệp của đội ngũ QLNN về kinh tế của tỉnh.

Việc đánh giá cán bộ còn đóng vai trò quan trọng trong hoạch định chiến lược dài hạn về phát triển đội ngũ CBQLNN về kinh tế của tỉnh. Trong bối

cảnh chuyển đổi số và hội nhập kinh tế quốc tế, các kết quả từ công tác đánh giá là cơ sở thực tiễn quan trọng để tỉnh xây dựng các chương trình đào tạo và bồi dưỡng phù hợp, đáp ứng các yêu cầu thực tế trong công tác quản lý kinh tế của tỉnh Nam Định.

Có thể thấy, việc định hướng đánh giá không chỉ giúp cải thiện chất lượng đội ngũ cán bộ 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 chỉ số KPI gắn với thực hiện Nghị quyết 18 để đưa ra các tiêu chí đánh giá toàn diện, rõ ràng. Bộ tiêu chí cần bao gồm đầy đủ 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. Tỉnh cũng cần sử dụng công nghệ thông tin trong đánh giá. Việc sử dụng công nghệ thông tin sẽ giúp nâng cao tính minh bạch và chính xác. Sử dụng công nghệ thông tin sẽ 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 hai*, khung thời gian tổ chức đánh giá cần được thực hiện định kỳ hàng năm hoặc sáu tháng một lần. Thời gian tổ chức cũng cần linh hoạt khi có thay đổi về mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội và yêu cầu công việc.

*Thứ ba*, việc đánh giá cần có cơ chế hai chiều. Kết quả đánh giá cần được phản hồi 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 ĐTBĐ và quy hoạch thăng tiến. Nếu làm được như vậy



sẽ đảm bảo và tạo cơ hội phát triển cho những cán bộ có năng lực và phẩm chất nổi bật. 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 CBQLNN 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 CBQLNN 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 CBQLNN 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. Trước hết, tỉnh nên thiết lập các tiêu chí đãi ngộ rõ ràng. Tỉnh cần dựa trên trình độ chuyên môn, hiệu quả công tác và những đóng góp thực tế của từng cán bộ để có chế độ khen thưởng và đãi ngộ hợp lý. 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.

Tỉnh cần xây dựng các chính sách đãi ngộ đảm bảo tính minh bạch và cập nhật thường xuyên, qua đó phản ánh đúng yêu cầu và điều kiện kinh tế - xã hội

hiện tại. Trên cơ sở đó, tỉnh xây dựng một đội ngũ CBQLNN 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” [25, 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”.

Để xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức QLNN về kinh tế tại tỉnh Nam Định, tỉnh cần thực hiện đồng bộ các giải pháp đồng bộ và đổi mới trong phát triển đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế. Cụ thể:

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

Cấp uỷ, chính quyền các địa phương cần tập trung chỉ đạo tổ chức triển khai thực hiện có hiệu quả Kế hoạch số 83/KH-UBND 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 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 QLNN, tăng cường chất lượng công tác bồi dưỡng đội ngũ cán bộ.

Tỉnh Nam Định cần tiếp tục chú ý đến công tác quy hoạch, xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế. Việc quy hoạch và xây dựng đội ngũ cán bộ kinh tế là nhiệm vụ của cả hệ thống, của từng cơ quan Đảng, của Nhà

nước... Trên cơ sở đó, tỉnh cần từng bước giải quyết những hạn chế còn tồn tại trong đội ngũ CBQLNN lĩnh vực kinh tế.

Cùng với đó, tỉnh cần đẩy mạnh hoạt động quản lý, chỉ đạo và kiểm tra đối với đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế. Trong đó, tỉnh cần chú trọng và đẩy mạnh vai trò quản lý, giám sát của đội ngũ đảng viên đặc biệt là bí thư các chi bộ trong việc quản lý đội ngũ công chức và đảng viên tại các cơ quan kinh tế.

*Hai là*, tỉnh Nam Định cần đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả hoạt động 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. Việc tuyển dụng cán bộ có tính chất then chốt đối với việc vận hành của cơ quan, đơn vị QLNN về kinh tế ở tỉnh. Việc tuyển dụng được đội ngũ công chức đảm bảo chất lượng sẽ tạo động lực cho sự phát triển của hệ thống QLNN về kinh tế của tỉnh Nam Định. Vì thế, tỉnh Nam Định cần đảm bảo việc tuyển dụng công chức QLNN lĩnh vực kinh tế được thực hiện dựa trên chức năng, quyền hạn, vị trí việc làm và số lượng công chức. Tỉnh cần tổ chức tuyển dụng theo tinh thần công bằng, dân chủ, minh bạch theo đúng quy định. Hình thức thi, nội dung thi tuyển công chức QLNN 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 nhu cầu thực tiễn của vị trí việc làm. Tỉnh Nam Định cần hướng đến việc tuyển dụng những người có năng lực đáp ứng được nhu cầu của vị trí công việc. Để có thể tuyển dụng đúng người, các cơ quan QLNN 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, các cơ quan QLNN về kinh tế của tỉnh Nam Định mới có căn cứ đảm bảo tuyển dụng đúng người, đúng nghề, đúng ngạch, có biên chế phù hợp.

Để có căn cứ tuyển dụng và bổ nhiệm cán bộ kinh tế đúng người, các cơ quan cần căn cứ vào vị trí việc làm cần tuyển dụng để đưa ra những yêu cầu cụ thể đối với cán bộ tuyển dụng. Cùng với đó, tỉnh cần có cơ chế cho phép các cơ quan QLNN về kinh tế trên địa bàn tỉnh 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. Đây cũng là căn cứ, tiền đề để tỉnh Nam Định 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 vừa tạo nên tính linh động cao trong chuyển đổi công việc, vừa tạo động lực để công chức đang làm việc hết lòng cống hiến cho công việc.

Để đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế, quá trình đánh giá cần đổi mới cách tiếp cận trên cơ sở thay đổi nhận thức, tư duy. Tỉnh Nam Định cần tiếp thu các cách tiếp cận quản lý, quản trị tiên tiến vào nâng cao hiệu quả công tác đánh giá, luân chuyển cán bộ kinh tế trên địa bàn tỉnh. Kết quả đánh giá là căn cứ thực tiễn khách quan phục vụ cho việc xây dựng chính sách, chiến lược đảm bảo và cải thiện chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế. Kết quả đánh giá còn 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. Kết quả đánh giá là căn cứ để thực hiện đào tạo, đề bạt, xử lý nghỉ việc, bổ nhiệm, đãi ngộ, khen thưởng, ... CBQLNN về kinh tế sao cho đúng người, đúng việc. Đối với mỗi vị trí việc làm, tỉnh 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.

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

Tỉnh Nam Định cần chú trọng phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý kinh tế, đội ngũ chuyên viên, QLNN lĩnh vực kinh tế xuất sắc trong giai đoạn tới. Công tác đào tạo cán bộ phải phù hợp với thực tiễn và yêu cầu phát triển của từng lĩnh vực, loại hình kinh tế. Tỉnh Nam Định cần quan tâm thực hiện tốt kế hoạch, đề án đào tạo đội ngũ CBQLNN về kinh tế đảm bảo chất lượng cao cho các ngành nghề, lĩnh vực trọng điểm, mũi nhọn của Tỉnh. Chú trọng ĐTBĐ, trọng dụng hiền tài, xây dựng đội ngũ cán bộ chất lượng cao phục vụ phát triển kinh tế tri thức.

Mặt khác, tỉnh 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. Tỉnh cần 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 CBQLNN về kinh tế.

*Bốn là*, tỉnh Nam Định 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. Tỉnh cần 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 CBQLNN 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, tỉnh Nam Định cần 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. Bên cạnh đó, tinh cần 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 HĐND 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. Qua đó, phát hiện, ngăn ngừa, uốn nắn, khắc phục các khuyết điểm, xử phạt nghiêm minh những CBQLNN về kinh tế của tỉnh sai phạm trong thi hành pháp luật.

Nhìn chung, việc thực hiện đồng bộ và thống nhất các yêu cầu nhận thức đối với cả hệ thống chính trị từ tỉnh xuống xã là nhân tố then chốt quyết định 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. Đây là nhiệm vụ quan trọng góp phần đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định.

## **4.2. GIẢI PHÁP ĐẢM BẢO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ 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. Nếu tỉnh Nam Định xây dựng được kế hoạch quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng CBQLNN về kinh tế tốt sẽ tạo ra xung lực kích thích chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý về kinh tế. Chính vì thế, việc xây dựng, hoàn chỉnh qui hoạch, tuyển chọn và đào tạo đội ngũ cán bộ kinh tế là 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”. 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.

Tỉnh Nam Định cần tiếp tục 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; ĐTBĐ 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. Hàng năm, tỉnh cần định kỳ rà soát, bổ sung quy hoạch, dự kiến danh sách cán bộ cần tiếp tục ĐTBĐ theo chuẩn. Trong công tác tuyển chọn cán bộ thông qua bầu cử, bổ nhiệm hay thi tuyển đều cần giới thiệu ít nhất 2 ứng cử viên cho một chức danh hay bầu cử có số dư.

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, các cơ quan QLNN về kinh tế cần phải có kế hoạch đào tạo hợp lý.

Quá trình thực hiện công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ ở tỉnh cần 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 ở 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. Tỉnh cần 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. Bên cạnh đó, tỉnh cần thường xuyên tạo nguồn cán bộ, quy hoạch cán bộ sao cho bảo đảm tính chất khoa học. Qua đó, nguồn cán bộ được đảm bảo quy mô rộng lớn,

không bó hẹp trong cơ quan, đơn vị. Tỉnh cần 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. Công tác quy hoạch, ĐTBĐ, bổ nhiệm, luân chuyển theo quy hoạch của tỉnh cần 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 đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế của tỉnh. Tỉnh cần loại bỏ những tiêu cực đối với công tác quy hoạch. Mặt khác, các cơ quan QLNN về kinh tế trên địa bàn tỉnh phải rà soát lại bộ máy trong từng đơn vị, phòng ban chức năng theo hướng tinh gọn, gọn nhẹ.... Tỉnh cần sắp xếp cơ cấu lại đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế sao cho phù hợp với nhu cầu thực tế hiện nay.

- Hai là, tỉnh cần 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 tiến 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. Khi xây dựng quy trình, tiêu chuẩn, thủ tục tuyển dụng, bố trí sử dụng đội ngũ CBQLNN về kinh tế, tỉnh Nam Định cần đảm bảo các yêu cầu sau:

Tỉnh cần đảm bảo 3 độ tuổi đối với cán bộ lãnh đạo các đơn vị. Tỉnh cần ưu tiên tuyển dụng cử nhân tốt nghiệp loại xuất sắc.

Đối với các đơn vị, tùy theo nhu cầu thực tế của đơn vị để thông báo rõ chỉ tiêu tuyển dụng, miêu tả rõ vị trí việc làm cùng các yêu cầu có liên quan. Cần thông báo công khai thông tin tuyển dụng qua các cơ quan phương tiện truyền thông đại chúng như báo chí, đài phát thanh, truyền hình địa phương, các cổng thông tin điện tử của các cơ quan QLNN.... Tỉnh cần có chính sách ưu tiên đối với những người đã học tốt nghiệp từ loại giỏi trở lên. Bên cạnh



hình thức tổ chức thi tuyển, cần có chính sách cộng điểm với những trường hợp đặc cách theo chế độ. Để đảm bảo tính chất minh bạch, bình đẳng đối với tất cả mọi người, tỉnh Nam Định cần xây dựng một quy chế thi tuyển để đảm bảo chọn đúng được người thích hợp với yêu cầu tuyển dụng.

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. Tỉnh Nam Định 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, tỉnh có thể chia quy trình tuyển dụng thành 2 giai đoạn:

+ Giai đoạn 1: tỉnh Nam Định tổ chức 1 cuộc thi tuyển CBQLNN 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 ở tỉnh cần tuyển dụng là số lượng trúng tuyển.

+ Giai đoạn 2: Giai đoạn này được thực hiện 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. Sau khi được tuyển dụng, CBQLNN về kinh tế cần được bổ sung kiến thức QLNN. Bản thân cán bộ cũng cần tích lũy kinh nghiệm trong công việc. Trong quá trình công tác, nếu cán bộ nào không làm tròn nghĩa vụ cần có biện pháp xử lý thích đáng.

Tỉnh cần áp dụng hình thức thi tuyển theo vị trí, chức danh theo hệ thống việc làm từng giai đoạn. Khi cán bộ 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 vị cử, lựa chọn người dự kiến kế nhiệm mình, người đứng đầu đơn vị 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 qui định của Nhà nước đối với việc tuyển dụng nhân lực cho các cơ quan QLNN 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 gỗ", tỉnh Nam Định cần 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. Trên cơ sở đó, các cơ quan QLNN về kinh tế 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. Mỗi cán bộ khi được tuyển dụng, bước đầu phải có người dìu dắt, giúp đỡ lúc 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**

Cấp uỷ đảng, chính quyền cơ sở có vai trò hết sức quan trọng trong việc phát triển và đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế tỉnh Nam Định. Tỉnh 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. Tỉnh cần phát huy vai trò của tổ chức đảng trong đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế. Để làm được điều đó, tỉnh Nam Định cần thực hiện n các giải pháp sau:

- *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 CBQLNN về kinh tế 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.

Tỉnh cần tiếp tục xây dựng và vận dụng đúng đắn quan niệm đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế. Đây vừa là yêu cầu cũng vừa là mục tiêu cần 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 QLNN 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.

Tỉnh Nam định cần 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 CBQLNN về chuyên môn, khắc phục được sự lạc hậu của cơ chế hành chính theo hệ thống việc làm.

Tỉnh cần tiếp tục nghiên cứu và 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. Các cơ quan QLNN về kinh tế trên địa bàn tỉnh Nam Định 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. Cần đảm bảo mọi cán bộ 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. Qua đó, thúc đẩy tinh thần phấn đấu, cố gắng vươn lên của đội ngũ CBQLNN về kinh tế. Tỉnh Nam Định cần 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*, các cơ quan QLNN về kinh tế trên địa bàn tỉnh Nam Định cần đào tạo CBQLNN về kinh tế có khả năng ứng dụng và sử dụng thành thạo các công cụ công nghệ thông tin trong làm việc và quản lý. Qua đó, giúp đảm bảo hiệu quả và nâng cao chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế trên địa bàn tỉnh.

#### **4.2.3. Nâng cao hiệu quả bố trí và sử dụng đội ngũ cán 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 QLNN. 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. Thông qua việc bố trí và sử dụng đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế hợp lý giúp 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 CBQLNN 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. Tỉnh 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 thể 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 QLNN.

*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*, 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 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. 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 môi đoàn kết nhất trí. Khi làm tốt công tác quản lý, kiểm tra, giám sát, đánh giá cán bộ sẽ giúp tỉnh Nam Định loại bỏ 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 CBQLNN 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. Tỉnh Nam Định cần tăng cường chất lượng quản lý nhân lực trong các cơ quan QLNN về kinh tế của tỉnh như 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. Cùng với đó, tỉnh cần từng bước ứng dụng các hình thức và kỹ thuật quản lý nhân lực tiên tiến vào quản lý đội ngũ cán bộ nhà nước về kinh tế trên địa bàn tỉnh. Tỉnh cần 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, tỉnh Nam Định cần kiện toàn công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN 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, 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. 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, tỉnh Nam Định cần đẩy mạnh giám sát việc lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện cải cách hành chính tại các địa phương. Tỉnh cần đặc biệt quan tâm đến 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. Thông qua công tác kiểm tra giúp tăng cường hiệu quả và chất lượng quản lý của các cơ

quan hành chính và tổ chức kinh tế ở địa phương. Để làm được điều đó, tỉnh Nam Định cần có cơ chế khuyến khích đảng viên và nhân dân thực hiện giám sát đối với công tác cán bộ. Qua đó, góp phần bảo đảm tính minh bạch và hiệu quả trong QLNN.

*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 được thực hiện theo hướng bảo đảm nguyên tắc dân chủ, công bằng, minh bạch, khách quan trung thực. Công tác kiểm tra, đánh giá cần lấy chất lượng, hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu. CBQLNN về kinh tế được đánh giá dựa trên kết quả, hiệu quả công tác của cán bộ, công chức. Cần coi trọng phẩm chất, năng lực, kết quả công tác, việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao của cán bộ, công chức. Tỉnh Nam Định cũng cần 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 CBQLNN 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.

Tỉnh Nam Định cần 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. Bên cạnh đó, để đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ 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. Đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế cần được đánh giá đúng năng lực nhằm tạo động lực để khích lệ những cán bộ, công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. Bên cạnh đó, cần xác định rõ 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. Việc đánh giá cán bộ

cần dựa trên các tiêu chí về 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. Chính vì thế, cần tăng cường lãnh đạo thực hiện tốt việc lấy phiếu đánh giá cán bộ tại các cấp, các cơ quan. Cần căn cứ theo tiêu chuẩn cán bộ và hiệu quả thực hiện chức năng, nhiệm vụ được phân công. 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 ĐTBĐ 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 với cấp dưới. Trong các buổi phỏng vấn đó, cấp trên đặt câu hỏi chi tiết về công việc, các vấn đề nảy sinh và cách cán bộ cấp dưới 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. Phòng 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°*

Khảo sát 360° 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. Với việc sử dụng phương pháp này, những người đồng nghiệp được đánh giá thông qua 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



thiệt mệnh 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 NNL 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. Việc tổ chức họp và phản hồi để khắc phục các yếu điểm 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. Sau một thời gian nhất định, nếu cán bộ không có sự cải thiện 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 cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định**

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, 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 CBQLNN lĩnh vực kinh tế.

Để có những CBQLNN xuất sắc trên các ngành, lĩnh vực kinh tế, đặc biệt những ngành, lĩnh vực kinh tế là thế mạnh của tỉnh, tỉnh Nam Định cần 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. Tỉnh cần đổi mới và ban hành chính sách thu hút, đãi ngộ cán bộ chất lượng cao, cán bộ tốt nghiệp đại học loại xuất sắc. Cùng với đó, tỉnh cần 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 QLNN lĩnh vực kinh tế. Cần khuyến khích họ đóng góp thêm kiến thức đối với sự nghiệp kinh tế - xã hội của tỉnh.

Bên cạnh đó, 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. Các chính sách 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

trường kinh tế. Tỉnh cũng cần có chính sách tôn vinh những nhân tài sao cho xứng tầm với năng lực và mức độ đóng góp của họ đối với tổ chức doanh nghiệp và xã hội bằng các hình thức khen thưởng đa dạng.

Tỉnh cần tính toán thêm khoản tiền lương "mềm" trả theo chất lượng, hiệu suất làm việc của cán bộ. Khoản chi trả này được lấy từ nguồn quỹ cải cách tiền lương bố trí tại từng cơ quan QLNN nhằm khích lệ những CBQLNN về kinh tế làm việc có năng suất, chất lượng và hiệu quả. Giải pháp trên không chỉ tạo động lực phấn đấu đối với đội ngũ CBQLNN về kinh tế mà còn góp phần tích cực khắc phục hạn chế “bỏ việc” đối với đội ngũ cán bộ kinh tế.

Mặt khác, tỉnh Nam Định cần 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. Nếu thực hiện 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. Qua đó, giúp cho họ tin tưởng vào công hiến của mình được coi trọng. Từ đó, đảm bảo cuộc sống ổn định cho đội ngũ CBQLNN về kinh tế, giúp họ chuyên tâm với nghề nghiệp. Đồng thời góp phần giảm thiểu nạn tham ô, nhận hối lộ, tham nhũng, góp phần tạo động lực, khuyến khích họ phấn đấu đi lên. Từ đó, tỉnh Nam Định thu hút được người có đức, có tài tham gia đội ngũ cán bộ, quản lý chuyên trách kinh tế tại địa phương.

#### **4.2.6. Ứng dụng công nghệ thông tin 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 thông tin vào công tác quản lý nhân sự giúp tỉnh Nam Định đáp ứng tốt các yêu cầu và 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 QLNN 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 cơ quan QLNN về kinh tế 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 CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định. Trong bối cảnh phát triển kinh tế không ngừng thay đổi, CBQLNN 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

lừa 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 CBQLNN 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 QLNN về kinh tế. Các chính sách pháp lý ban hành 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 CBQLNN, 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 ĐTBĐ 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 CBQLNN 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 CBQLNN để họ có thể làm việc hiệu quả và cống hiến lâu dài.

#### **\* Đối với tỉnh Nam Định**

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 CBQLNN về kinh tế tích cực tham gia các khóa bồi dưỡng chính trị. Đồng thời khích lệ đội ngũ cán bộ 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. Tỉnh cần điều chỉnh quy trình bổ nhiệm, bố trí nhân sự theo đúng ngành nghề giúp tránh tình trạng bố trí cán bộ không phù hợp với trình độ và năng lực chuyên môn.

*Thứ ba*, tỉnh Nam Định 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 CBQLNN về kinh tế. Thông qua hoạt động đào tạo nhằm đảm bảo đội ngũ CBQLNN về kinh tế thích ứng tốt với sự thay đổi nhanh chóng và thường xuyên của nền kinh tế hiện đại.



*Thứ tư*, tỉnh cần 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*, cần 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 trên địa bàn tỉnh Nam Định cần phối hợp chặt chẽ với nhau trong việc xây dựng và thực hiện các chính sách về quản lý cán bộ công chức đặc biệt các chính sách liên quan đến đội ngũ CBQLNN về kinh tế ở tỉnh. 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 NNL, 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 của CBQLNN về kinh tế. Cần giảm bớt các thủ tục hành chính không cần thiết và tạo môi trường làm việc thuận lợi hơn cho CBQLNN về kinh tế. 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 CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định.

*- Tổ chức các chương trình đào tạo và bồi dưỡng cán bộ chuyên sâu*

Các cơ quan, ban ngành trên địa bàn tỉnh Nam Định 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 QLNN. Những chương trình này không chỉ giúp nâng cao năng lực CBQLNN về kinh tế mà còn tăng khả năng thích ứng của họ với các thách thức kinh tế - xã hội của tỉnh.

*- Xây dựng hệ thống giám sát và đánh giá minh bạch*

Các cơ quan QLNN về kinh tế 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. Cần đảm bảo việc đánh giá CBQLNN về kinh tế được thực hiện công bằng, khách quan và dựa trên kết quả công việc thực tế. Hệ thống giám sát và đánh giá 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 cơ quan QLNN về kinh tế trên địa bàn tỉnh Nam Định 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, các cơ quan cần triển khai các chính sách hỗ trợ về sức khỏe thể chất và tinh thần, giúp CBQLNN về kinh tế cân bằng giữa công việc và cuộc sống, giúp họ yên tâm công tác và phát huy hết năng lực của bản thân.

*- Thúc đẩy văn hóa tổ chức chuyên nghiệp*

Các QLNN về kinh tế trên địa bàn tỉnh Nam Định cần 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 sử dụng kết hợp nhiều phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng làm sáng tỏ một số vấn đề có liên quan đến đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định.. Cụ thể:

*Về tính cấp thiết của nghiên cứu:*

Nền kinh tế trên thế giới đang đối diện với những biến động do tác động của toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, biến đổi khí hậu, những tác động tiêu cực không mong muốn kéo dài từ đại dịch COVID-19 và những biến động thương mại quốc tế. Sự biến động này kéo theo những vấn đề về quản lý kinh tế ở cấp địa phương ngày càng trở nên phức tạp, đòi hỏi sự quản lý của đội ngũ cán bộ chất lượng cao. Vì vậy, công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế đáp ứng nhu cầu hiện nay đã trở nên quan trọng hơn bao giờ hết.

Tỉnh 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. Tuy nhiên, bên cạnh những thuận lợi, Nam Định đang phải đối mặt với nhiều thách thức về cơ cấu kinh tế, thu hút đầu tư và cải thiện môi trường kinh doanh. Để có thể thúc đẩy nền kinh tế của tỉnh phát triển, chất lượng của đội ngũ CBQLNN 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 QLNN về kinh tế sẽ giúp tỉnh Nam Định 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 CBQLNN 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 CBQLNN trong lĩnh vực kinh tế tại địa phương này. Kết quả nghiên cứu cho thấy, đội ngũ CBQLNN về kinh tế trên địa bàn tỉnh Nam Định đã và đang đạt được nhiều kết quả đáng ghi nhận 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 CBQLNN về kinh tế trên địa bàn tỉnh có trình độ cao, có tinh thần trách nhiệm trong công tác và công việc được giao...

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, đội ngũ CBQLNN về kinh tế trên địa bàn tỉnh Nam Định vẫn còn tồn tại một số hạn chế như: một bộ phận cán bộ kinh tế của tỉnh Nam Định có bản lĩnh chính trị thiếu vững vàng, đạo đức lối sống, tác phong và lề lối công tác không khoa học; vẫn còn một bộ phận nhỏ cán bộ 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; Một bộ phận cán bộ kinh tế của tỉnh có tác phong và lề lối làm việc chưa khoa học; Một bộ phận cán bộ kinh tế của tỉnh cần bổ sung thêm kiến thức về trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ, năng lực công tác; Một số cán bộ quản lý kinh tế nhà nước của tỉnh không có sự gắn kết với tổ chức, sẵn sàng rời bỏ tổ chức. Từ những hạn chế này cho thấy việc đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế tại Nam Định đang đối mặt với nhiều thách thức. Để nâng cao chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế trên địa bàn tỉnh 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 CBQLNN 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 và đối với nhà nước trong công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế tại tỉnh Nam Định như sau: (1) Đổi mới, hoàn thiện công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng CBQLNN 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 CBQLNN về kinh tế ở tỉnh Nam Định; (3) Nâng cao hiệu quả bố trí và sử dụng đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế ở tỉnh Nam Định; (4) Đổi mới và tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát, đánh giá CBQLNN 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 QLNN về kinh tế ở tỉnh Nam Định; (6) Ứng dụng công nghệ trong công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ CBQLNN về kinh tế tỉnh Nam Định.

#### *Về hạn chế nghiên cứu*

Thông qua việc phân tích ưu, nhược điểm trước những thách thức tỉnh Nam Định 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 CBQLNN về kinh tế trên địa bàn tỉnh Nam Định và các địa phương có tính chất tương đồng. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả mà nghiên cứu đã đạt được, luận án vẫn còn có những hạn chế như: (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 QLNN 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. Những hạn chế này khoảng trống đồng thời là những gợi mở cho các nghiên cứu sau này trong việc nghiên cứu chất lượng CBQLNN về kinh tế ở tỉnh.

**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 QLNN 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 CBQLNN 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 CBQLNN 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 Đảng Cộng sản Việt Nam (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.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (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.
3. 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.
4. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng toàn quốc lần XIII*, Hà Nội.
5. 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.
6. 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.
7. 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.

8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. Cục Thống kê tỉnh Nam Định (2023), *Niên giám thống kê từ năm 2018 - 2023*, Nam Định.
13. 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.
14. 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.
15. 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.
16. 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.
17. Chính phủ (2017), *Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 1/9/2017 về ĐTBĐ cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.



18. 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.
19. Chính phủ (2020), *Nghị Định 90/2020 NĐ-CP về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức*, Hà Nội.
20. Chính phủ (2020), *Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 về quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức*, Hà Nội.
21. 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.
22. Phạm Minh Chính (2018), *Về cán bộ và công tác cán bộ*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
23. 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.
24. 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.
25. 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.
26. 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.
27. Nguyễn Đăng Đạo (2012), *Chất lượng đội ngũ công chức QLNN 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.
28. Nguyễn Văn Đông (2015), *Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt về kinh tế ở tỉnh ở Hòa Bình hiện nay*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

29. 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.
30. 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.
31. Đặng Xuân Hoan (2019), “Đổi mới công tác ĐTBĐ cán bộ, công chức yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới”, *Tạp chí Cộng sản*.
32. 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.
33. Võ Xuân Hoài (2020), *Phát triển NNL quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước ở tỉnh ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Viện nghiên cứu quản lý kinh tế trung ương, Hà Nội.
34. 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*.
35. 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.
36. 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.
37. 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.
38. 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.

39. 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.
40. 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.
41. Hà Đức Minh (2023), *Phát triển nhân lực kinh tế ở tỉnh ở Lào Cai*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Viện nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương, Hà Nội.
42. Hồ Chí Minh (1947), *Sửa đổi lối làm việc*, Toàn tập, tập 5, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
43. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
44. Hoàng Phê (1998), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
45. 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.
46. Quốc hội (2008), *Luật cán bộ công chức*, Hà Nội.
47. Quốc hội (2019), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật Viên chức*, Hà Nội.
48. 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.
49. 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).
50. 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.
51. 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.*

52. Nguyễn Tử Hoài Sơn (2017), *Chất lượng NNL 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.
53. 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.
54. 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.
55. Đỗ Hoàng Toàn và Mai Văn Bưu (2005), *Giáo trình QLNN về kinh tế*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.
56. Đoàn Phúc Thanh (2000), *Nguyên lý quản lý kinh tế*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
57. 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*.
58. Đỗ Quang Trung (2006), “Đổi mới, nâng cao chất lượng ĐTBĐ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*.
59. 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
60. Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sâm (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.
61. Nguyễn Tú Thiên (2022), *Xây dựng đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh uỷ, Thành uỷ 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.

62. 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 ở tỉnh Nam Định*, Nam Định.
63. 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.
64. 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.
65. 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.
66. 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.
67. 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.
68. Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định (2022), *Báo cáo Công tác cải cách hành chính tỉnh Nam Định năm 2022*, Nam Định.
69. 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.
70. 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.
71. 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.

72. V.I. Lê-nin (1974), *Toàn tập*, Nxb Tiến bộ, Mát-xcơ-va.
73. Viện Nghiên cứu và Đào tạo về quản lý (2003), *Tinh hoa quản lý*, Nxb Lao động - xã hội, Hà Nội.
74. Viện Ngôn ngữ (1988), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Văn hóa thông tin, Hà Nội.
75. 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**

76. Andrew J. Draper, Marion W. Jenkins, Kenneth W. Kirby, Jay R. Lund, Richard E. Howitt (2003). Economic-Engineering Optimization for California Water Management. Journal of Water Resources Planning and Management Volume 129, Issue 3. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)0733-9496\(2003\)129:3\(155\)](https://doi.org/10.1061/(ASCE)0733-9496(2003)129:3(155))
77. H Fayol (2012), *General and industrial management*
78. Lucia Quaglia (2005), *Civil Servants, Economic Ideas, and Economic Policies: Lessons from Italy*, Governance magazine.
79. R. Tannenbaum và W.H. Schmidt (2017), *How to choose a leadership pathttern*
80. Thomas Sowell. 2015. Basic Economics- A common sensen guide to the economy. Basic Books
81. Theodore Panayotou (1994). Economic instruments for environmental management and sustainable development. Institute for International Development Harvard University



**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 O 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 O 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  $\bigcirc$  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  $\bigcirc$  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 cơ 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 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 lối 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