

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

TRẦN QUANG NINH

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

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

HÀ NỘI - 2025

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

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



***Phản biện 1:* PGS, TS. Vũ Duy Nguyên
Học viện Tài chính**

***Phản biện 2:* PGS, TS. Lê Mạnh Hùng
Trường Đại học Công đoàn**

***Phản biện 3:* PGS, TS. Nguyễn Đức Nhuận
Trường Đại học Thương mại**

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

Vào hồi 15 giờ 00 ngày 28 tháng 12 năm 2024

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

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong 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”.

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. 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

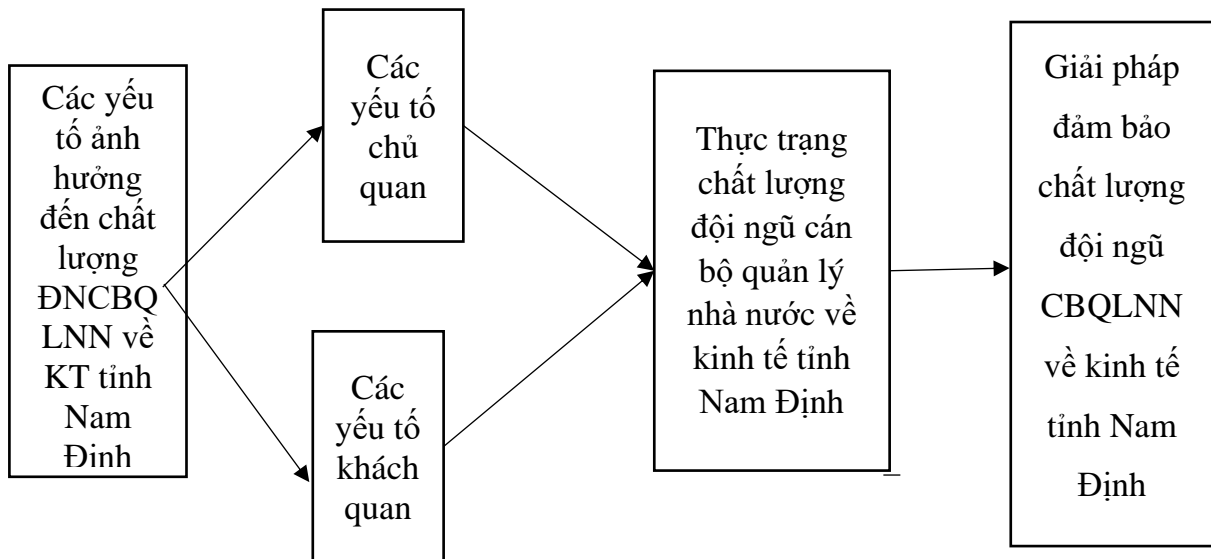
Đầu tư, Sở Tài chính, Sở Công thương, Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Sở Giao thông Vận tải, Sở Khoa học và Công nghệ, Sở Xây dựng (không nghiên cứu các chi cục, đơn vị trực thuộc sở, các doanh nghiệp và các sở, ban, ngành khác trực thuộc tỉnh Nam Định).

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

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

Đối tượng khảo sát: 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).

$$\text{Tính toán ta được: } n = \frac{472}{1 + 472(0,05)^2} = 217$$

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, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, nội dung luận án gồm 04 chương, 14 tiết.

Chương 1

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

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN

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

Tác giả Chu Xuân Khánh với đề tài “Hoàn thiện việc xây dựng đội ngũ công chức hành chính nhà nước chuyên nghiệp ở Việt Nam” năm 2010; Luận án “Xây dựng đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh uỷ, thành uỷ quản lý ở đồng bằng Sông Cửu Long” của tác giả Nguyễn Tứ Thiên năm 2022; Luận án tiến sĩ của Tác giả Nguyễn Văn Hoà năm 2019 với đề tài “Xây dựng đội ngũ công chức ở nước ta hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh”; Tác giả Lê Minh Hưng với chuyên đề: “Tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy và xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược trong giai đoạn mới”, Lê Minh Sơn (2018) với “Giải pháp đổi mới công tác cán bộ trong giai đoạn hiện nay theo tinh thần Nghị quyết đại hội XII của Đảng”. Luận án tiến sĩ của tác giả Hoàng Thanh Hiền (2021) với đề tài “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ tuyên giáo của tỉnh Quảng Bình trong giai đoạn hiện nay”. Nguyễn Nguyên Hùng (2021), với luận án tiến sĩ “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở thành phố Hà Nội” . "Đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính" [29] của Đỗ Quang Trung. Tác giả Trần Đình Hoan, nguyên là Ủy viên Bộ Chính trị khóa IX trong công trình: “Đánh giá, quy hoạch, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”. Tác giả Cao Khoa Bằng với đề tài “Chất lượng đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Thành uỷ Hà Nội quản lý trong giai đoạn hiện nay”. Nguyễn Đăng Đạo với "Chất lượng đội ngũ

công chức quản lý nhà nước về biển và hải đảo của Tổng cục Biển và hải đảo Việt Nam".

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

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

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

Nghiên cứu của tác giả Trần Thanh Cương trong luận án tiến sĩ “Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp thành phố ở Hà Nội”. Luận án tiến sĩ “Chất lượng nguồn nhân lực quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Ninh Bình hiện nay” của tác giả Nguyễn Tử Hoài Sơn.

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

Trong sách "Đào tạo cán bộ quản lý kinh tế vĩ mô ở Việt Nam - Thực trạng và giải pháp", tác giả Lê Du Phong và Hoàng Văn Hoà đã đưa ra một số quan điểm xây dựng cán bộ quản lý vĩ mô, tổng kết thực tiễn đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế của một số quốc gia trên thế giới và nêu rõ một số khuyến nghị đối với định hướng, nhiệm vụ, giải pháp đào tạo cán bộ quản lý vĩ mô ở Việt Nam. Vy Văn Vũ trong luận án "Quy hoạch, đào tạo và sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức kinh tế của tỉnh Đồng Nai". Trong luận án tiến sĩ của tác giả Bùi Đức Hưng với đề tài: “Xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ Xây dựng” năm 2017. Trong Luận án tiến sĩ, tác giả Nguyễn Văn Đông năm 2015 đã đưa ra các khái niệm cán bộ, cán bộ chủ chốt quản lý kinh tế ở Hoà Bình hiện nay và phân tích thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh. Trong luận án với chủ đề "Vấn đề đạo đức của cán bộ lãnh đạo, quản lý trong điều kiện kinh tế thị trường (kinh tế thị trường) định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam hiện nay”.

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

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

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

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

Thứ ba, các nghiên cứu cũng làm rõ các yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến

chất lượng đội ngũ cán bộ, bao gồm quy trình tuyển dụng, công tác đào tạo, bồi dưỡng và việc quản lý, sử dụng cán bộ.

1.2.2. Khoảng trống nghiên cứu

Đã có các nghiên cứu về cán bộ QLNN về kinh tế, chất lượng và đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế với không gian và thời gian khác nhau. Tuy nhiên, đến nay, vẫn còn chưa chi tiết, cụ thể: *Một là*, cơ sở lý luận các tiêu chí đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế chưa đầy đủ. *Hai là*, các yếu tố ảnh hưởng tới đảm bảo chất lượng cán bộ, các giải pháp đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế còn chưa rõ ràng. *Thứ ba*, tại tỉnh Nam Định, các hạn chế của của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế trong bối cảnh phát triển mới. *Bốn là*, các giải pháp cần thiết trong công tác đảm bảo chất lượng thực tế của đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh Nam Định.

Chương 2

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

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

2.1.1. Một số khái niệm

2.1.1.1. Khái niệm cán bộ cấp tỉnh

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 [**Error! Reference source not found.**]. 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

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.

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

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

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 QLNN về kinh tế ở 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

- 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.

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; 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.

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

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

- + Theo nội dung và đặc trưng công việc: cán bộ kinh tế cấp tỉnh có thể được chia thành hai nhóm chính: Nhóm cán bộ lãnh đạo và nhóm chuyên viên tham mưu, tư vấn

- + Theo trình độ đào tạo:

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

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

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

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

Chất lượng đội ngũ 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 cấp tỉnh

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

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

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

Phẩm chất chính trị

Phẩm chất đạo đức và lối sống

Tác phong và lề lối làm việc

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

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

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

Thứ hai, về năng lực.

Năng lực chuyên môn nghiệp vụ:

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

Kỹ năng lãnh đạo, quản lý:

Kỹ năng về ứng xử và giao tiếp.

Kỹ năng thuyết phục

Kỹ năng khác,

Năng lực hoạch định chính sách,

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

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

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

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

Kết quả hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế cấp tỉnh được thể hiện qua kết quả công việc, khả năng thích nghi và vượt qua khó khăn khi thực hiện nhiệm vụ, với tinh thần kỷ luật cao và sự công tâm trong việc tuân thủ pháp luật.

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

Kết quả công việc:

Tính hành chính:

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

Sự gắn bó là cảm giác kết nối mạnh mẽ giữa cá nhân với tổ chức, đồng nghiệp hoặc cộng đồng. Nó thể hiện qua sự cam kết, tình cảm và lòng trung thành đối với nơi mình làm việc hoặc thuộc về. Chúng ta có thể đo lường lòng trung thành, mức độ gắn kết của người lao động bằng một số tiêu chí sau:

Tỷ lệ số nhân viên bỏ việc:

Tỷ lệ nhân viên muốn ra đi:

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

Đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế ở tỉnh yêu cầu phải có đủ sức khỏe để công tác. Ở Việt Nam, bộ Y tế và bộ Quốc phòng đã đưa ra 8 chỉ tiêu để đánh giá trạng thái sức khỏe của người lao động. Bên cạnh các nhóm tiêu chí cơ bản như trên, khi đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ kinh tế ở tỉnh với tư cách là một tập thể thì cũng cần tiêu chí đánh giá về số lượng và cơ cấu tổ chức của bộ máy kinh tế.

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

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

Mục tiêu của việc đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế là nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế.

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

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

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

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

2.3.3.1. Các yếu tố chủ quan

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

- * Việc xây dựng kế hoạch đảm bảo chất lượng
- * Tổ chức triển khai các kế hoạch đảm bảo chất lượng
- * Giám sát, đánh giá hoạt động triển khai kế hoạch đảm bảo chất lượng

2.3.3.2. Các yếu tố khách quan

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

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

2.4.1. Kinh nghiệm của một số địa phương trong nước

2.4.1.1. Kinh nghiệm của tỉnh Đồng Tháp

2.4.1.2. Kinh nghiệm của tỉnh Quảng Ninh

2.4.1.3. Kinh nghiệm của thành phố Hà Nội

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

2.4.2.1. Kinh nghiệm của thành phố Tokyo của Nhật Bản

2.4.2.2. Kinh nghiệm của thành phố Singapore của Singapore

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

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.

Đề 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

3.1.2 Đặc điểm kinh tế - xã hội

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

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

**Bảng 3.2. Tổng hợp số lượng cán bộ QLNN về kinh tế tỉnh Nam Định
giai đoạn 2018 - 2022**

ĐVT: Người

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

Nguồn: Ủy ban nhân dân tỉnh Nam Định

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

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

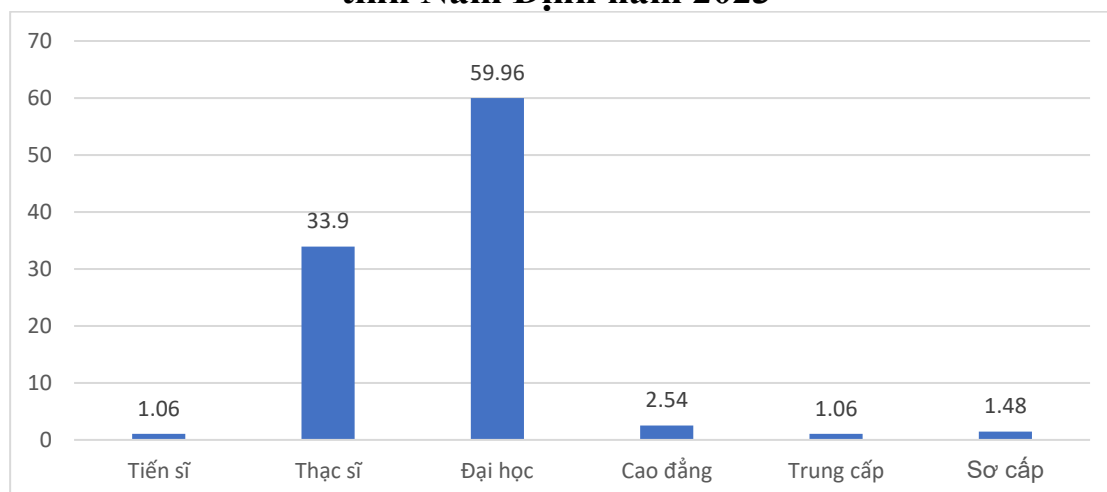
Đơn vị tính: tỷ lệ %

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

Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả.

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

Biểu đồ 3.1. 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.

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

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

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Bảng 3.5. Bảng đánh giá sự phù hợp về chuyên ngành đào tạo với vị trí công tác của cán bộ QLNN về kinh tế tỉnh Nam Định năm 2023

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

Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả.

Bảng 3.7. Kết quả sử dụng ngoại ngữ tin học của cán bộ QLNN về kinh tế tỉnh Nam Định năm 2022

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

Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả.

Bảng 3.8. Kết quả đánh giá đối với năng lực lãnh đạo, điều hành xử lý công việc, tổ chức thực hiện nhiệm vụ của cán bộ QLNN về kinh tế ở tỉnh Nam Định

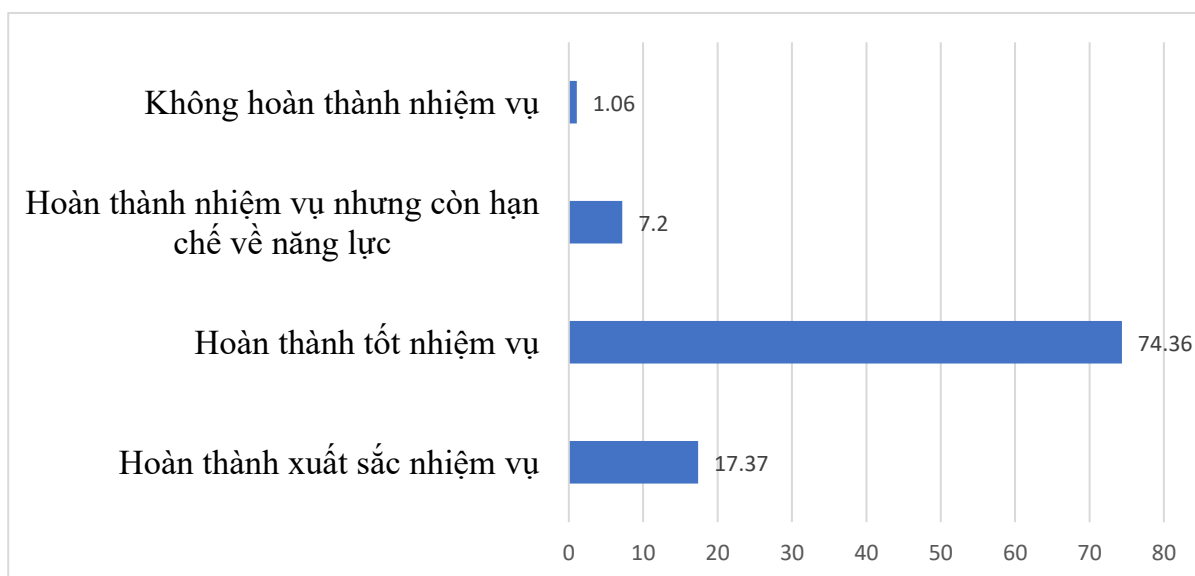
TT	Tiêu chí	Kết quả đánh giá (tỷ lệ %)					
		Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu	Trung bình cộng
1	Năng lực lãnh đạo, điều hành, quản lý	23,95	71,23	3,92	0,00	0,90	4,17
2	Năng lực tổ chức thực hiện chính sách phát triển kinh tế-xã hội	17,23	60,91	19,88	1,08	0,90	3,92
3	Năng lực kiểm tra, giám sát thực thi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

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.

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

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

Biểu đồ 3.2. 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

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

Bảng 3.9. Kết quả đánh giá sự gắn bó của đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế ở tỉnh Nam Định

Thứ tự	Tiêu chí	Kết quả đánh giá (tỷ lệ %)					Điểm Trung bình
		Rất đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý	Rất không đồng ý	
1	Tôi rất tin ở cấp trên của tôi	41,82	53,96	3,33	0,00	0,90	4,36
2	Với điều kiện đơn vị hiện tại tôi sẽ gắn bó làm việc dài lâu với đơn vị	34,04	55,61	9,45	0,90	0,00	4,23
3	Tôi sẽ rời đơn vị nếu có môi trường làm việc tốt hơn nữa	9,16	14,24	28,92	45,74	1,94	2,83
4	Tôi sẽ không rời sang chỗ nào dù có chính sách phúc lợi cao hơn nữa	12,22	30,31	31,46	20,40	5,61	3,23
5	Tôi luôn sẵn sàng đi sớm về muộn để hoàn thành công việc	39,05	48,43	9,08	3,44	0,00	4,24
6	Tôi luôn sẵn sàng đi công tác xa khi cơ quan yêu cầu	23,73	63,79	10,13	0,67	1,68	4,07
7	Tôi luôn sẵn sàng nhận nhiệm vụ bất kể thời gian nào	21,90	60,09	16,33	0,90	0,78	4,01
8	Tôi luôn luôn suy nghĩ tìm ra giải pháp tối ưu nhất để hoàn thành nhiệm vụ	33,26	63,79	2,06	0,00	0,90	4,29

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả.

Bảng 3.10. Số cán bộ QLNN về kinh tế tỉnh Nam Định xin nghỉ việc giai đoạn năm 2018 - 2022

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

Nguồn: Cục thống kê tỉnh Nam Định

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

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

Qua bảng thống kê trên cho thấy: 96,4% cán bộ QLNN về kinh tế ở tỉnh Nam Định đảm bảo tiêu chí sức khỏe loại A và B theo quy định của các cơ quan kinh tế khi tuyển dụng. Tỷ lệ người có thể lực yếu chỉ chiếm 3,6 % tổng số cán bộ kinh tế. Như vậy, đội ngũ cán bộ kinh tế ở tỉnh Nam Định đáp ứng được yêu cầu về tiêu chí về sức khỏe. Có đủ sức khỏe, sức mạnh tinh thần để đảm đương các vị trí công tác trong bộ máy kinh tế ở địa phương.

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

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

Công tác quy hoạch cán bộ tại tỉnh Nam Định đã được triển khai theo hướng dẫn tại Hướng dẫn số 16-HD/BTCTW ngày 15/02/2022 của Ban Tổ chức Trung ương, dựa trên Quy định 50-QĐ/TW, ngày 27/12/2021 của Bộ Chính trị.

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

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

Theo kết quả khảo sát đánh giá về chất lượng đào tạo của các khoá bồi dưỡng lý luận chính trị cho thấy có trên 89,57% đánh giá rằng các khoá đào tạo bồi dưỡng lý luận phù hợp với yêu cầu của công việc. Tuy nhiên, vẫn còn 10,43% đánh giá chưa phù hợp với công việc.

3.3.3. 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 QLNN về kinh tế cấp tỉnh chủ yếu được thực hiện thông qua hình thức thi tuyển công chức do Sở Nội vụ chủ trì. Từ năm 2018 đến năm 2022, đã có 32 cán bộ công chức được bổ sung vào đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh thông qua hình thức thi tuyển, tuân thủ đầy đủ các quy định hiện hành.

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

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

3.3.5. Thực trạng đãi ngộ đội ngũ cán bộ Quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định

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

Bảng 3.14. Kết quả đánh giá chế độ đãi ngộ

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

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

3.4. 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

3.4.1. Các yếu tố khách quan

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

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

Đánh giá tổng quan về chất lượng đội ngũ cán bộ QLNN về kinh tế ở tỉnh Nam Định cho thấy đa số họ sở hữu phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống đáp ứng đầy đủ yêu cầu của nhiệm vụ được đặt ra.

Thứ nhất, công tác quy hoạch cán bộ được thực hiện theo đúng hướng dẫn của Trung ương, quy hoạch theo hệ thống và minh bạch.

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

Thứ ba, ưu điểm trong công tác bố trí và sử dụng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định là việc tuyển chọn được thực hiện thông

qua hình thức thi tuyển công chức, đảm bảo tính minh bạch và tuân thủ các quy định hiện hành.

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

Thứ năm, công tác thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ của tỉnh Nam Định về cơ bản đã được thực hiện đầy đủ theo các quy định pháp luật.

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

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.

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.

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.

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...

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.

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.

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.

3.4.3. Nguyên nhân của những hạn chế

3.4.3.1. Nguyên nhân khách quan

Thứ nhất, tư duy quản lý cũ

Thứ hai, Khó khăn trong việc cấp ngân sách

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

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

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

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

3.4.3.2. Nguyên nhân chủ quan

Tiêu chí đánh giá chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế chưa rõ ràng
Ý thức tự giác phấn đấu nâng cao trình độ, năng lực, rèn luyện phẩm chất, đạo đức ở một bộ phận đội ngũ cán bộ kinh tế ở tỉnh chưa cao

Chương 4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2.4. Đổi mới và tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát, đánh giá cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định

4.2.5. Tăng cường hợp tác, liên kết đào tạo và rà soát, đổi mới chính sách đãi ngộ cho đội ngũ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định

4.2.6. 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

4.3. KIẾN NGHỊ

* Đối với nhà nước

* Đối với tỉnh Nam Định

* Đối với các cơ quan, ban ngành liên quan

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) Xây dựng môi trường văn hóa công sở lành mạnh cho đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế ở tỉnh Nam Định; (7) Tăng cường thể lực cho đội ngũ cán bộ kinh tế ở tỉnh Nam Định; (8) Ứng dụng công nghệ trong công tác đảm bảo chất lượng đội ngũ 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 quản lý nhà nước và bài học cho Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, tại trang: <https://kinhtevadubao.vn/kinh-nghiem-mot-so-nuoc-chau-a-ve-nang-cao-chat-luong-doi-ngu-can-bo-cong-chuc-quan-ly-nha-nuoc-va-bai-hoc-cho-viet-nam-hien-nay-28496.html>.
3. Trần Quang Ninh (2023), “Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định”, *Tạp chí Kinh tế châu Á - Thái Bình Dương*, (12), tr. 74-76.
4. Trần Quang Ninh (2023), “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Nam Định”, *Tạp Chí Tài chính*, (813), tr.104-106.
5. Trần Quang Ninh (2022), “The trend of remote work in the post- Covid-19 Digital transformation era”, *Proceedings the fifth international conference on sustainable economic development and business management in the context of globalisation*, (SEDBM-5).