

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

ĐỖ THỊ THÚY HẰNG

CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ
KINH TẾ CẤP HUYỆN Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ

Mã số: 9310110



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 Ngọc Toàn
TS. Nguyễn Thị Miên

Phản biện 1 : PGS.TS Hoàng Xuân Bình

Trường Đại học Ngoại thương

Phản biện 2: PGS.TS Đỗ Anh Đức

Đại học Kinh tế quốc dân

Phản biện 3: PGS.TS Đinh Thị Nga

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

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

Vào hồi: 15 giờ 00 ngày 29 tháng 6 năm 2025

**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. Lý do lựa chọn đề tài

Trong quản lý công, công chức đóng vai trò là chủ thể quản lý, quyết định đến hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả QLNN từ Trung ương đến địa phương. Điều này đã được Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định “*Cán bộ là cái gốc của mọi công việc*”. Vì vậy, Đảng ta đặc biệt quan tâm đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung và công chức nói riêng đảm bảo chất lượng, đáp ứng yêu cầu trong từng thời kỳ. Văn kiện Đại hội XIII khẳng định “*Xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, gắn bó mật thiết với nhân dân*” là một trong những định hướng quan trọng góp phần thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ KT – XH giai đoạn 2021-2030. Công chức QLNN về kinh tế cấp huyện là một bộ phận của công chức nhà nước là chủ thể thực hiện chức năng QLNN về kinh tế ở địa phương, chủ yếu giữ vai trò trung gian trong thực thi chủ trương, chính sách, pháp luật của Trung ương, của cấp tỉnh ban hành trên địa bàn, chuyển tiếp thông tin về chính sách, pháp luật và các văn bản hướng dẫn thực hiện từ cấp tỉnh xuống cấp xã, kiểm tra, giám sát hoạt động quản lý của chính quyền cấp xã trên lĩnh vực kinh tế, quyết định một số vấn đề được phân cấp hoặc được cấp trên ủy quyền.

Hà Nội, là Thủ đô của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, trái tim của cả nước, trung tâm đầu não chính trị - hành chính quốc gia, trung tâm lớn về văn hóa, giáo dục, kinh tế khoa học và công nghệ, kinh tế và giao dịch quốc tế, một động lực phát triển của vùng đồng bằng Sông Hồng, vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ và cả nước. Kinh tế Hà Nội luôn duy trì mức tăng trưởng khá, thu nhập bình quân đầu người tăng cao, các hoạt động kinh tế trên địa bàn diễn ra rất sôi động, đặc biệt trong nền kinh tế số. Hà Nội là địa phương có số đơn vị hành chính cấp huyện lớn nhất cả nước (trước khi thực hiện sáp nhập) với 30 quận, huyện, thị xã, do đó số lượng công chức cấp huyện có mặt đến thời điểm 30/6/2024 là rất lớn, lên tới 4214 công chức trong tổng số 7193 công chức từ cấp huyện trở lên, trong đó công chức QLNN về kinh tế cấp huyện chiếm tỷ lệ khá lớn. Tuy nhiên, “*năng lực, tinh thần trách nhiệm của một bộ phận cán bộ, đảng viên chưa ngang tầm nhiệm vụ; ý thức, thái độ phục vụ người dân, doanh nghiệp chưa tốt*”, đây là một trong những nguyên nhân khiến “*Nhiều tiềm năng, lợi thế của Thủ đô vẫn chưa được đánh giá, khai thác, phát huy đầy đủ. Tăng trưởng kinh tế chưa thực sự bền vững. Hà Nội chưa thể hiện rõ vai trò là trung tâm, động lực tăng trưởng và phát triển của vùng đồng bằng Sông Hồng, vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ và cả nước*”

Vì vậy, để đạt được mục tiêu xây dựng Thủ đô Hà Nội trở thành Thành phố “*Văn hiến – Văn minh – Hiện đại*” đến năm 2030 đã được đề ra trong Nghị quyết 15 – NQ/TW thì cần “*xây dựng đội ngũ cán bộ Hà Nội có trình độ cao, có phẩm chất đạo đức trong sáng, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ là nhân tố có ý nghĩa quyết định*”, trong đó có đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp huyện, cùng với đó cần thực hiện CQĐP 2 cấp, giảm cấp trung gian theo tinh thần tại Nghị quyết số 60 – NQ/TW Hội nghị lần thứ 11 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII ngày 12 tháng 4 năm 2025 và Quyết định 759 /QĐ-TTg ngày 14 tháng 4 năm 2025 của Thủ tướng Chính phủ. Theo đó, chính quyền cấp xã mới sẽ cơ bản thực hiện nhiệm vụ của chính quyền cấp huyện và cấp xã trước đây, khi đó công chức QLNN về kinh tế cấp huyện sẽ được bố trí về cấp xã mới. Do đó, rất cần thiết có công trình nghiên cứu, đánh giá thực trạng chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện trước đây ở thành phố Hà Nội, là căn cứ quan trọng để chính quyền thành phố Hà Nội có thể thay đổi, điều chỉnh quyết sách của mình góp phần nâng cao chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện cũ đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh mới khi được bố trí về nhận nhiệm vụ quản lý kinh tế ở cấp xã.

Hiện nay có nhiều công trình nghiên cứu liên quan đến chất lượng công chức QLNN về kinh tế ở các bộ ngành, địa phương, chủ yếu các nhà nghiên cứu tiếp cận chất lượng công chức trên các khía cạnh như

thể lực, trí lực và tâm lực; một số tác giả khác lại bổ sung mức độ hoàn thành nhiệm vụ, hiệu quả công việc ... trong nghiên cứu. Tuy nhiên, chưa có công trình nghiên cứu toàn diện, khoa học về chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện ở thành phố Hà Nội trên các mặt thái độ, kiến thức, kỹ năng và kết quả thực thi công vụ, đặc biệt trong bối cảnh mới khi thực hiện CQĐP hai cấp, khi công chức quản lý kinh tế cấp huyện cũ được bố trí về cấp xã mới.

Do đó, nghiên cứu sinh (NCS) lựa chọn đề tài nghiên cứu “**Chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện ở thành phố Hà Nội**” làm luận án tiến sĩ ngành Quản lý kinh tế vừa mang tính lý luận, vừa đáp ứng yêu cầu của thực tiễn hiện nay.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

*** Mục đích nghiên cứu**

- Mục đích về mặt lý luận: Hình thành được cơ sở lý luận về chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện

- Mục đích về mặt thực tiễn:

+ Phân tích, đánh giá được thực trạng chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện ở thành phố Hà Nội

+ Đề xuất được giải pháp nâng cao chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện trước đây đáp ứng yêu cầu khi được bố trí về cấp xã mới trong bối cảnh Việt Nam thực hiện mô hình CQĐP hai cấp.

*** Nhiệm vụ nghiên cứu**

Để hoàn thành mục đích nghiên cứu nêu trên, luận án tập trung thực hiện một số nhiệm vụ sau:

- Tổng quan tình hình nghiên cứu, chỉ ra khoảng trống nghiên cứu và hướng nghiên cứu của luận án.
- Hệ thống hoá, bổ sung cơ sở lý luận về chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện; có tích hợp với lý luận về chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp xã mới trong mô hình CQĐP hai cấp.

- Xây dựng mô hình và đánh giá mức độ tác động các nhân tố ảnh hưởng đến kết quả thực thi công vụ - một yếu tố cấu thành rất quan trọng của chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện.

- Xác định được các hoạt động nâng cao chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện của chính quyền cấp tỉnh

- Phân tích kinh nghiệm nâng cao chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện và bài học rút ra cho thành phố Hà Nội.

- Đánh giá thực trạng chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện ở thành phố Hà Nội trước đây, làm rõ kết quả đạt được, hạn chế, nguyên nhân của hạn chế.

- Phân tích bối cảnh mới - khi Việt Nam thực hiện mô hình CQĐP hai cấp và yêu cầu về chất lượng công chức quản lý kinh tế cấp huyện trước đây khi được bố trí về cấp xã trong bối cảnh mới

- Đề xuất phương hướng và các giải pháp nâng cao chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện cũ ở thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu khi được bố trí về cấp xã mới trong bối cảnh thực hiện CQĐP hai cấp ở Việt Nam.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

*** Đối tượng nghiên cứu**

Đối tượng nghiên cứu của luận án là chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện.

*** Phạm vi nghiên cứu**

- Phạm vi đối tượng nghiên cứu

Luận án tập trung nghiên cứu chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện ở một số phòng chuyên môn thuộc UBND quận, huyện, thị xã ở thành phố Hà Nội gồm: phòng quản lý đô thị, phòng tài

chính kế hoạch, phòng kinh tế, phòng tài nguyên và môi trường.

NCS chọn 4 phòng chuyên môn thuộc UBND cấp huyện này để giới hạn phạm vi nghiên cứu vì các lý do sau đây:

+ Đây là các lĩnh vực kinh tế trọng điểm mà chính quyền đô thị nói chung, chính quyền Thủ đô Hà Nội nói riêng cần tập trung quản lý. Trong điều kiện dân số đông, tốc độ đô thị hóa nhanh, nền kinh tế số, các hoạt động kinh tế trên địa bàn Thủ đô diễn ra rất sôi động, các lĩnh vực này đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với chất lượng cán bộ quản lý kinh tế cấp huyện của Thủ đô.

+ Bộ máy QLNN về kinh tế rất rộng, lựa chọn 4 phòng chuyên môn trên là cần thiết để đảm bảo tính cụ thể, khả thi và chất lượng của luận án.

Khi thực hiện CQĐP hai cấp, cơ bản các chức năng, nhiệm vụ của cấp huyện cũ sẽ được chuyển giao về cấp xã mới. Theo đó, công chức QLNN về kinh tế cấp huyện cũ sẽ được bố trí về xã, phường mới. Vì vậy, trong phạm vi phân phương hướng, giải pháp luận án đề cập đến đối tượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện cũ khi được bố trí về cấp xã mới trong bối cảnh thực hiện CQĐP hai cấp.

- Phạm vi về nội dung

Chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện được thể hiện trên các mặt sau:

+ Về thái độ: được thể hiện ở tinh thần trách nhiệm, tinh thần phối hợp trong thực thi công vụ, tinh thần đổi mới sáng tạo của công chức.

+ Về kiến thức, kỹ năng: được thể hiện qua trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, trình độ QLNN, trình độ ngữ, tin học, kiến thức chuyên môn và một số kỹ năng trong thực thi công vụ.

+ Về kết quả thực thi công vụ: được thể hiện ở kết quả QLNN, xếp loại chất lượng công chức hàng năm và mức độ hài lòng của người dân đối với hoạt động thực thi công vụ của công chức.

Kết quả thực thi công vụ là một yếu tố cấu thành rất quan trọng của chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện. Vì vậy, trong phạm vi luận án, NCS xây dựng mô hình và đánh giá mức độ tác động của các nhân tố đến kết quả thực thi công vụ của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu của mô hình được thực hiện để hướng tới làm rõ hơn những kết quả mang tính định tính.

Phân phương hướng, giải pháp ở chương 5, luận án tập trung đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện cũ đáp ứng yêu cầu khi được bố trí về cấp xã mới trong thực hiện CQĐP hai cấp.

- Phạm vi về thời gian:

+ Luận án đánh giá thực trạng chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện được thực hiện trong giai đoạn từ năm 2019 đến 2023. Một số số liệu đã được cập nhật đến năm 2024.

+ Đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện cũ khi được bố trí về cơ sở trong thực hiện mô hình CQĐP hai cấp đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2035.

- Phạm vi về chủ thể

Chủ thể nâng cao chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện cũ và khi được bố trí về cấp xã mới trong bối cảnh thực hiện CQĐP hai cấp trong thời gian tới là chính quyền thành phố Hà Nội.

- *Phạm vi không gian:* Luận án nghiên cứu công chức QLNN về kinh tế cấp huyện trong phạm vi thành phố Hà Nội. Trong đó, luận án lựa chọn nghiên cứu tại 16 quận, huyện, thị xã theo phân tầng KT – XH dựa trên các đặc điểm KT – XH của từng địa phương. Dựa trên đặc điểm đó, luận án chia thành 3 nhóm gồm quận, huyện và thị xã. Mỗi nhóm, NCS lựa chọn ngẫu nhiên 6 quận, 9 huyện và 1 thị xã để đảm bảo tính đại diện cho 12 quận, 17 huyện và 1 thị xã của thành phố Hà Nội.

- Cách tiếp cận nghiên cứu

Luận án tiếp cận dưới góc độ quản lý kinh tế. Trong đó, công chức QLNN về kinh tế cấp huyện với vị trí là chủ thể QLNN về kinh tế; đánh giá chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện cũng là một hoạt động của chủ thể quản lý; đánh giá thực trạng được tiếp cận là kết quả các hoạt động nâng cao chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện ở thành phố Hà Nội mà chính quyền thành phố Hà Nội đã, đang thực hiện.

4. Đóng góp mới của luận án

*** Đóng góp về mặt lý luận**

Luận án đã bổ sung, làm rõ được 3 nhóm nội dung, tiêu chí đánh giá chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện gồm thái độ, kiến thức, kỹ năng, kết quả thực thi công vụ. Trong đó, luận án làm rõ hơn tinh thần đổi mới sáng tạo của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện.

*** Đóng góp về mặt thực tiễn**

Một là, Đánh giá được thực trạng chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện ở thành phố Hà Nội giai đoạn 2019-2023, xác định được những hạn chế và 3 nhóm nguyên nhân của hạn chế, đặc biệt luận án đề cập nguyên nhân xuất phát từ chính quyền cấp huyện khi chủ yếu ở vị trí là cấp trung gian.

Hai là, Luận án đề xuất yêu cầu về chất lượng công chức quản lý kinh tế huyện cũ ở thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu khi được bố trí về cấp xã mới trong bối cảnh thực hiện mô hình CQĐP 2 cấp.

Ba là, Đề xuất được một số giải pháp nâng cao chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện cũ ở thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu khi được bố trí về cấp xã mới trong bối cảnh thực hiện mô hình CQĐP hai cấp.

5. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, luận án được kết cấu thành 5 chương

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 công chức QLNN về kinh tế cấp huyện

Chương 3: Phương pháp nghiên cứu chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện ở thành phố Hà Nội

Chương 4: Thực trạng chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện ở thành phố Hà Nội

Chương 5: Phương hướng, giải pháp nâng cao chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện cũ ở thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu khi bố trí về cấp xã mới trong thực hiện CQĐP hai cấp.

Chương 1

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

1.1. TỔNG QUAN CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1.1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến nội dung, tiêu chí đánh giá chất lượng công chức và chất lượng công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện.

Luận án đã tiến hành tổng quan các công trình nghiên cứu của Nguyễn Phú Trọng, Lý thuyết Vốn Con Người (Human Capital Theory) của Gary Becker (1964), lý thuyết khung năng lực của Richard E. Boyatzis (1982), Lý thuyết về QLNN mới (NPM) của Osborne và Gaebler (1992), Trần Xuân Sầm (2001), Tạ Ngọc Hải (2016), Bùi Văn Minh (2020), Đặng Phương Nga (2018), Benjamin Bloom (1959). Lê Quân (2016), Nguyễn Thị Hải Vân (2022), Nguyễn Trọng Bình (2022), Lê Thị Hạnh (2019), Cao Khoa Bằng (2012), Trịnh Văn Khánh (2020), Trần Thanh Cường (2017), Lê Xuân Cừ, (2016), Sinnakhone Doungbandith (2021), Nguyễn Xuân Tiến (2025), Trần Quang Ninh (2025)

1.1.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng công chức, chất lượng công chức quản lý nhà nước về kinh tế, kết quả thực thi công vụ của công chức.

Các công trình được đề cập trong luận án gồm Đào Thị Thanh Thủy (2019), Suharno Pawirosumarto và cộng sự (2016), Anastasios D. Diamantidis và cộng sự (2018), Tuffaha, Mohand (2020), Yousef Alsafadi và Shadi ALTAHAT(2021), Memon, Muhammad Salih (2021), Riyanto, Setyo, and Johan Hendri Prasetyo (2021), Nguyễn Ngọc Duy Phương và Trần Hoài Nam (2019), Nguyễn Ngọc Hưng (2023), Nguyễn Thị Thu (2020), OECD (2016)

1.1.3. Các công trình nghiên cứu liên quan đến nâng cao chất lượng công chức và nâng cao chất lượng công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện.

Các công trình được tổng quan Đặng Xuân Hoan (2020), Lưu Thanh Cường (2023), Đào Thị Thanh Thủy (2017), Đỗ Thị Thu Hằng (2018), Đào Thị Thanh Thủy (2019), Cồ Như Dũng (2019), Trần Thanh Nga (2023), Peter. F. Drucker (2003), John C. Maxwell (2015), Trần Đình Thảo (2017), chức Bùi Đức Hưng (2018), Ngô Hữu Lợi (2022), Trần Đức Lương (2020), Võ Xuân Hoài (2020), Nguyễn Mạnh Trường (2023), Nguyễn Mạnh Quân (2022), Trần Thị Ngọc Quyên (2024)

1.2. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.2.1. Về nội dung

Thứ nhất, phạm vi về đối tượng nghiên cứu của các công trình chủ yếu hướng tới đội ngũ cán bộ, công chức, cán bộ, công chức QLNN về kinh tế cấp tỉnh, một vùng, một ngành, một địa phương nhất định.

Thứ hai, Các tác giả đã cơ bản xây dựng được các nội dung, tiêu chí đánh giá chất lượng cán bộ, công chức nói chung và cán bộ, công chức QLNN về kinh tế của một ngành, một cấp, một địa phương. Hầu hết các công trình đánh giá dựa trên 3 nhóm tiêu chí là thể lực, trí lực, tâm lực của cán bộ, công chức. Một số tác giả chỉ đánh giá chất lượng cán bộ, công chức thông qua “đầu vào”, một số tác giả bổ sung đánh giá thêm “đầu ra” được thể hiện ở mức độ hoàn thành nhiệm vụ hay hiệu quả công việc.

Thứ ba, Thông qua nghiên cứu, các công trình đã chỉ ra được các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và cán bộ, công chức QLNN về kinh tế phù hợp với từng cấp, từng ngành, từng địa phương như tuyển dụng, bố trí sử dụng, đánh giá, đào tạo bồi dưỡng, xây dựng chính sách đãi ngộ đối với công chức.

Thứ tư, Khá nhiều công trình quan tâm nghiên cứu đến các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng công

chức, đến hiệu suất làm việc của người lao động, kết quả, hiệu quả thực thi công vụ của người lao động trong khu vực công. Hầu hết các nhân tố đó xuất phát từ 3 nhóm từ phía bản thân công chức, từ phía tổ chức, và cơ chế chính sách, môi trường bên ngoài.

1.2.2. Về phương pháp nghiên cứu

Hầu hết các công trình chủ yếu sử dụng phương pháp định tính trong nghiên cứu, một số công trình sử dụng phương pháp chuyên gia, điều tra xã hội học trong nghiên cứu. Không có nhiều công trình khảo sát đối tượng được thụ hưởng dịch vụ công để tăng thuyết phục trong đánh giá. Một số ít công trình sử dụng kết hợp thêm phương pháp phân tích định lượng trong nghiên cứu, đánh giá chất lượng, năng lực thực thi nhiệm vụ của công chức.

1.3. KHOẢNG TRỐNG CẦN ĐƯỢC TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU CỦA LUẬN ÁN

1.3.1. Các khoảng trống cần được tiếp tục nghiên cứu

- Về lý luận

+ Các công trình nghiên cứu đã công bố chưa nghiên cứu một cách tổng thể, toàn diện, chuyên sâu về chất lượng công chức quản lý kinh tế cấp huyện làm việc tại một cấp chính quyền chủ yếu đứng vị trí là trung gian.

+ Một số công trình nghiên cứu về công chức, công chức QLNN về kinh tế có đề cập đến tinh thần đổi mới sáng tạo trong đánh giá thái độ của công chức, tuy nhiên chưa được đi sâu trong phân tích đánh giá.

- Về thực tiễn:

Đến nay, chưa có công trình nào được công bố đánh giá được một cách toàn diện về chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện ở thành phố Hà Nội, đề xuất được giải pháp nâng cao chất lượng công chức quản lý kinh tế cấp huyện trước đây khi được bố trí về cấp xã mới trong bối cảnh Việt Nam thực hiện CQĐP hai cấp trong thời gian tới.

1.3.2. Hướng nghiên cứu của luận án

- Về lý luận

Nghiên cứu, làm rõ, bổ sung cơ sở lý luận về chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện, xác định nội dung, tiêu chí đánh giá. Làm rõ hơn tinh thần đổi mới sáng tạo của công chức quản lý kinh tế cấp huyện trong đánh giá thái độ thực thi công vụ công chức.

- Về thực tiễn

Luận án sẽ làm rõ chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện trên cơ sở nội dung, tiêu chí đã được xác định. Đây là cơ sở quan trọng để minh chứng hiệu quả các quyết sách chính quyền thành phố Hà Nội nhằm nâng cao chất lượng công chức, cũng là căn cứ để đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện trước đây đáp ứng yêu cầu khi được bố trí về cấp xã mới thực hiện chức năng QLNN về kinh tế trong bối cảnh mới, khi Việt Nam thực hiện chủ trương CQĐP hai cấp trong thời gian tới.

- Về phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng kết hợp phương pháp định tính và định lượng trong nghiên cứu, trong đó đánh giá mức độ tác động các nhân tố ảnh hưởng đến kết quả thực thi công vụ của công chức, thực hiện điều tra đối với công chức QLNN về kinh tế cấp huyện và người dân sử dụng dịch vụ công

1.3.3. Khung phân tích của luận án

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP HUYỆN

2.1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP HUYỆN

2.1.1. Khái niệm chất lượng công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện.

- Khái niệm công chức

- Khái niệm công chức QLNN về kinh tế, công chức QLNN về kinh tế cấp huyện

Kế thừa, phát triển khái niệm của các nhà nghiên cứu, luận án xác định “*Công chức QLNN về kinh tế là bộ phận của công chức nhà nước, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong bộ máy QLNN về kinh tế và thực hiện chức năng QLNN về kinh tế*”.

Kế thừa các công trình nghiên cứu trước, luận án xác định “*Công chức QLNN về kinh tế cấp huyện là một bộ phận của công chức nhà nước, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong bộ máy QLNN về kinh tế cấp huyện, thực hiện chức năng quản lý QLNN về kinh tế*”.

- Đặc điểm công chức QLNN về kinh tế cấp huyện

Thứ nhất: Công chức QLNN về kinh tế cấp huyện có đặc điểm tương đồng so với công chức hành chính nhà nước nói chung gồm

Một là, công chức QLNN về kinh tế cấp huyện là một bộ phận của công chức nhà nước, chiếm tỷ trọng lớn trong tổng số công chức hành chính nhà nước ở địa phương

Hai là, Công chức QLNN về kinh tế cấp huyện cũng được hình thành thông qua thi tuyển, xét tuyển hoặc bổ nhiệm giữ chức danh lãnh đạo quản lý theo nhiệm kỳ tương ứng với vị trí việc làm đã được cơ quan có thẩm quyền quyết định.

Ba là, Hoạt động của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện là hoạt động có tổ chức, nhằm thực hiện mục tiêu chung của tổ chức.

Thứ hai, Đặc trưng riêng của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện

Một là, Công chức QLNN về kinh tế cấp huyện làm việc trong bộ máy QLNN về kinh tế quận, huyện, thị xã, thành phố ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương – chủ yếu đóng vai trò trung gian.

Hai là, Công chức QLNN về kinh tế cấp huyện tham mưu giúp UBND cấp huyện quản lý các hoạt động kinh tế trên địa bàn – một lĩnh vực rất quan trọng.

Ba là, công chức QLNN về kinh tế cấp huyện đòi hỏi những kiến thức, kỹ năng chuyên sâu liên quan đến lĩnh vực kinh tế

*** CQĐP hai cấp – những điểm khác biệt về đặc điểm của công chức QLNN về kinh tế cấp cơ sở trong mô hình CQĐP hai cấp.**

Giống như công chức quản lý kinh tế cấp huyện, công chức QLNN về kinh tế cấp cơ sở trong bối cảnh thực hiện CQĐP hai cấp sẽ có những một số đặc điểm tương đồng của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện. Tuy nhiên, cũng có những đặc điểm khác biệt so với công chức QLNN về kinh tế cấp huyện và cấp cơ sở trong mô hình CQĐP ba cấp. Cụ thể:

Một là, Công chức QLNN về kinh tế cấp cơ sở làm việc trong bộ máy QLNN về kinh tế ở cơ sở – là cấp gần dân, làm việc trực tiếp với dân nhất

Hai là, Công chức QLNN về kinh tế ở cơ sở thực hiện tham mưu giúp UBND cấp cơ sở thực hiện chức năng quản lý kinh tế trên địa bàn, đảm nhận nhiều chức năng, nhiệm vụ hơn, phạm vi rộng hơn so với

mô hình CQĐP ba cấp.

Ba là, Công chức QLNN về kinh tế ở cơ sở cần có những kiến thức, kỹ năng chuyên sâu về lĩnh vực chịu trách nhiệm chủ trì tham mưu, nhưng cũng cần có những kiến thức đa ngành, đa lĩnh vực, đặc biệt là cần có khung năng lực số.

- Khái niệm chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện

Luận án dựa trên các lý thuyết nền tảng như *Lý thuyết Vốn Con Người* (Human Capital Theory) của Gary Becker (1964), *Lý thuyết khung năng lực* của Richard E. Boyatzis (1982), *Lý thuyết về QLNN mới (NPM) của Osborne và Gaebler* (1992), nghiên cứu của Bloom's (1956) về mô hình ASK, cùng với việc tổng kết các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước để đưa ra khái niệm chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện “*Chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện là tổng hợp các yếu tố bao gồm thái độ, kiến thức, kỹ năng và kết quả thực thi công vụ gắn với vị trí việc làm của công chức trong bộ máy QLNN về kinh tế cấp huyện*”.

2.1.2. Nội dung, tiêu chí đánh giá chất lượng công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện

Dựa trên nền tảng lý thuyết nền tảng, kế thừa các công trình nghiên cứu liên quan đến chất lượng công chức nói chung, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh, của bộ, ngành nói riêng luận án xác định 3 nhóm nội dung đánh giá đó là thái độ, kiến thức kỹ năng và kết quả thực thi công vụ của công chức. Theo đó, mỗi nhóm nội dung được cụ thể hóa bằng các nội dung cụ thể và được đo lường bằng các tiêu chí đánh giá. Đặc biệt, luận án lồng ghép phân tích tinh thần sẵn sàng, chủ động đổi mới sáng tạo của công chức, giúp cho các chủ thể quản lý nắm được thực trạng và có những giải pháp khơi dậy được tinh thần đó trong mỗi công chức.

Bảng 2.1: Nội dung, tiêu chí đo lường chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện

Nhóm nội dung	Nội dung cụ thể	Tiêu chí	Trích nguồn
Thái độ thực thi công vụ của công chức	- <i>Tinh thần trách nhiệm trong công việc</i>	+ Sẵn sàng nhận nhiệm vụ + Sẵn sàng thực thi nhiệm vụ + Sẵn sàng chịu trách nhiệm với kết quả thực thi công vụ	+ Boyatzis (1982) + Bloom's (1959) + Osborne và Gaebler (1992) + Tạ Ngọc Hải (2016) + Nguyễn Trọng Bình (2022)
	- <i>Tinh thần phối hợp trong thực thi công vụ</i>	+ Sẵn sàng giúp đỡ đồng nghiệp + Sẵn chia sẻ thông tin và kinh nghiệm với đồng nghiệp trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ được giao. + Sẵn sàng phối hợp với đồng nghiệp trong thực hiện nhiệm vụ	+ Boyatzis (1982) + Bloom's (1959) + Osborne và Gaebler (1992) + Tạ Ngọc Hải (2016) + Nguyễn Trọng Bình (2022)

Nhóm nội dung	Nội dung cụ thể	Tiêu chí	Trích nguồn
	- <i>Tinh thần đổi mới sáng tạo</i>	+ Chủ động, sẵn sàng tìm cách làm mới để nâng cao hiệu quả công việc hiện tại. + Chủ động, sẵn sàng tìm giải pháp cho những vấn đề mới, khó + Chủ động tham mưu, đề xuất ý tưởng được thực thi trên thực tiễn	NCS đề xuất dựa trên lý thuyết của Boyatzis (1982), nghiên cứu của OECD (2022) , Đoàn Văn Tinh (2021) và Nguyễn T. Ngân, Trần T. T. Phương (2021)
Kiến thức, kỹ năng của công chức	- <i>Trình độ chuyên môn</i>	+ Bằng trung cấp, cao đẳng, đại học, thạc sĩ, tiến sĩ + Chuyên ngành đào tạo phù hợp với vị trí công việc	+ Boyatzis (1982) + Gary Becker (1964) + Bloom's (1959) + Bùi Văn Minh (2020) + Nguyễn Trọng Bình (2022) + Tạ Ngọc Hải (2016)
	- <i>Trình độ lý luận chính trị</i>	+ Bằng cao cấp lý luận chính trị, trung cấp lý luận chính trị, sơ cấp lý luận chính trị hay không có trình độ lý luận chính trị	+ Bùi Văn Minh (2020) + Tạ Ngọc Hải (2016)
	- <i>Trình độ QLNN</i>	+ Chứng chỉ chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính, chuyên viên	+ Tạ Ngọc Hải (2016)
	- <i>Kiến thức, kỹ năng của công chức thể hiện trong thực thi công vụ</i>	+ Nắm chắc chủ trương, chính sách, pháp luật liên quan đến công việc + Kỹ năng lập và tổ chức thực hiện kế hoạch + Kỹ năng thu thập và xử lý thông tin + Kỹ năng soạn thảo văn bản + Kỹ năng làm việc nhóm	+ Osborne và Gaebler (1992) + Gary Becker (1964) + Bloom's (1959) + Trần Thanh Cương (2017) + Nguyễn Trọng Bình (2022) + Tạ Ngọc Hải (2016)
Kết quả thực thi công vụ của công chức	- <i>Xếp loại chất lượng công chức hàng năm</i>	+ Xếp loại hàng năm ở mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt, hoàn thành nhiệm vụ hay không hoàn thành nhiệm vụ. + Khen thưởng, kỷ luật	+ Osborne và Gaebler (1992) + Campbell (1990) + Nguyễn Trọng Bình (2022)

Nhóm nội dung	Nội dung cụ thể	Tiêu chí	Trích nguồn
Kết quả thực thi công vụ của công chức	- <i>Sự hài lòng của người dân về thực thi công vụ của công chức</i>	+ Thái độ thực thi công vụ của công chức + Năng lực thực thi công vụ của công chức	+ Osborne và Gaebler (1992) + Campbell (1990) + Bùi Văn Minh (2020) + Parasuraman
	- <i>Kết quả QLNN</i>	+ Kết quả QLNN trên lĩnh vực mà công chức thực hiện tham mưu	+ Osborne và Gaebler (1992) + Max Weber (1978)

Nguồn: NCS tổng hợp

*** Những khác biệt về nội dung, tiêu chí đánh giá chất lượng của công chức QLNN về kinh tế cấp cơ sở trong mô hình CQĐP hai cấp.**

Về cơ bản, nội dung, tiêu chí đánh giá công chức quản lý cấp cơ sở trong mô hình CQĐP hai cấp cũng được tiếp cận trên các mặt thái độ, kiến thức, kỹ năng và kết quả thực thi công vụ và được cụ thể hóa thành các tiêu chí tương đồng như công chức QLNN về kinh tế cấp huyện trong thực thi chính quyền ba cấp. Tuy nhiên, với vị trí là công chức quản lý kinh tế cấp cơ sở đặt ra một số yêu cầu khác biệt, cần được nhấn mạnh thể hiện qua nội dung, tiêu chí đánh giá đối với công chức quản lý kinh tế cấp cơ sở như:

Một là, Về thái độ thực thi công vụ

Yêu cầu cao hơn về tinh thần trách nhiệm, tinh thần phối hợp và tinh thần chủ động, đổi mới sáng tạo của công chức quản lý kinh tế cấp cơ sở trong mô hình CQĐP hai cấp

Phải thực sự gần dân, sát dân, lắng nghe nhân dân

Hai là, Về kiến thức, kỹ năng

Cần có kiến thức chuyên sâu và kiến thức đa ngành, đa lĩnh vực

Hiểu biết kiến thức, có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin, kỹ năng số trong thực thi nhiệm vụ

Am hiểu địa phương, có kỹ năng giao tiếp, kỹ năng xử lý tình huống

Ba là, Về kết quả thực thi công vụ

Đảm bảo tiến độ, số lượng, chất lượng công việc và kết quả QLNN trên lĩnh vực công chức chịu trách nhiệm tham mưu

Sự hài lòng của người dân – yếu tố rất quan trọng trong đánh giá công chức quản lý kinh tế cấp cơ sở trong mô hình CQĐP hai cấp

2.1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện

Luận án tiếp cận dưới góc độ quản lý kinh tế, khái quát hai nhóm nhân tố cơ bản ảnh hưởng đến chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện gồm

2.1.3.1. Nhân tố thuộc về chính quyền cấp tỉnh

- Thực thi chủ trương, chính sách đối với công chức của Trung ương
- Chính sách đặc thù đối với công chức QLNN về kinh tế cấp huyện theo thẩm quyền của địa phương
- Kỷ cương, kỷ luật của CQĐP

2.1.3.2. Nhóm nhân tố thuộc môi trường bên ngoài

- Chủ trương, chính sách về cán bộ của Đảng, Nhà nước
- Mô hình CQĐP ba cấp, sự phân cấp, ủy quyền của cấp trên cho cấp dưới
- Điều kiện KT – XH của địa phương
- Xu thế toàn cầu hóa, cách mạng công nghệ 4.0, trí tuệ nhân tạo AI

*** Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng công chức quản lý kinh tế cấp cơ sở khi thực hiện CQĐP hai cấp**

Cơ bản chất lượng công chức quản lý kinh tế cấp cơ sở khi thực hiện CQĐP hai cấp cũng chịu ảnh hưởng của các nhân tố ảnh hưởng đến công chức quản lý kinh tế cấp huyện trong mô hình CQĐP ba cấp. Tuy nhiên, cách thức tác động có sự khác biệt cụ thể ở một số nhân tố.

Một là, Chất lượng công chức quản lý kinh tế cấp cơ sở khi tổ chức CQĐP hai cấp chịu sự tác động của chính quyền cấp tỉnh như công chức quản lý kinh tế cấp huyện trong CQĐP ba cấp

Hai là, Tổ chức CQĐP hai cấp, phân cấp mạnh cho cơ sở đòi hỏi phải có đội ngũ công chức quản lý kinh tế cấp cơ sở phải đáp ứng yêu cầu

2.1.4. Các hoạt động nâng cao chất lượng công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện

2.1.4.1 Tuyển dụng công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện

2.1.4.2. Bố trí, sử dụng công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện

2.1.4.3. Đánh giá công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện

2.1.4.4. Đào tạo, bồi dưỡng công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện

2.1.4.5. Xây dựng chính sách khuyến khích, đãi ngộ đối với công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện

*** Các hoạt động nâng cao chất lượng công chức quản lý kinh tế cấp cơ sở khi thực hiện mô hình CQĐP hai cấp**

Các hoạt động nâng cao chất lượng công chức quản lý kinh tế cấp cơ sở trong mô hình CQĐP hai cấp cơ bản có tính tương đồng so với công chức quản lý kinh tế cấp huyện trong mô hình CQĐP 3 cấp. Tuy nhiên, một số điểm khác biệt, cần nhấn mạnh trong mô hình CQĐP hai cấp gồm:

Một là, chủ thể nâng cao chất lượng công chức quản lý kinh tế cơ sở là chính quyền cấp tỉnh và có sự phân cấp, ủy quyền cho chính quyền cấp cơ sở

Hai là, Hoạt động tuyển dụng công chức quản lý kinh tế cấp cơ sở cần được chuyển giao cho chính quyền xã, phường.

2.2. KINH NGHIỆM THỰC TIỄN NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP HUYỆN VÀ BÀI HỌC RÚT RA CHO THÀNH PHỐ HÀ NỘI

2.2.1. Kinh nghiệm của Singapore

2.2.2. Kinh nghiệm của thành phố Hồ Chí Minh

2.2.3. Kinh nghiệm của thành phố Đà Nẵng

2.2.4. Bài học kinh nghiệm rút ra cho thành phố Hà Nội

Thứ nhất, Cần xây dựng khung năng lực, bản mô tả công việc tương ứng với từng vị trí việc làm trước khi thực hiện tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đánh giá công chức

Thứ hai, Bố trí, sử dụng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện đúng lúc, đúng chỗ, đúng năng lực và đúng sở trường.

Thứ ba, Đánh giá đúng công chức, chú trọng đánh giá theo kết quả thực thi công vụ, chi trả thu nhập tăng thêm theo hiệu quả công việc.

Thứ tư, Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng công chức quản lý kinh tế cấp huyện theo đáp ứng nhu cầu, gắn với việc sử dụng sau đào tạo.

Thứ năm, Cần xây dựng cơ chế chính sách đủ mạnh để thu hút, giữ chân nhân tài làm việc trong khu vực công, tạo động lực cho công chức QLNN về kinh tế cấp huyện cống hiến, đổi mới sáng tạo cải tiến hiệu quả làm việc.

Chương 3

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP HUYỆN Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI

3.1. PHƯƠNG PHÁP THU THẬP VÀ XỬ LÝ THÔNG TIN THỨ CẤP

3.1.1. Phương pháp thu thập thông tin thứ cấp

** Mục đích của phương pháp*

- Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án, từ đó tìm ra khoảng trống nghiên cứu, hướng nghiên cứu của luận án.

- Kết hợp với phương pháp thu thập và xử lý thông tin sơ cấp để xây dựng khung lý luận về chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện; xác định được mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến kết quả thực thi công vụ của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện.

- Tổng hợp, phân tích kinh nghiệm nâng cao chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện ở một số địa phương và bài học rút ra cho thành phố Hà Nội.

- Xác định các hoạt động mà chính quyền thành phố Hà Nội đã thực hiện nhằm nâng cao chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện.

- Kết hợp với phương pháp thu thập, xử lý thông tin sơ cấp để đánh giá thực trạng chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện trên các mặt thái độ, kiến thức, kỹ năng và kết quả thực thi công vụ, hạn chế và nguyên nhân của hạn chế.

- Kết hợp với phương pháp thu thập, xử lý thông tin sơ cấp để đề xuất phưhouowhuowngs, giải pháp góp phần nâng cao chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện khi được bố trí về cơ sở trong thực hiện CQĐP hai cấp.

** Cách thức thu thập thông tin, dữ liệu thứ cấp.*

Luận án thu thập thông tin thứ cấp từ Thư viện quốc gia, các thư viện địa phương, thư viện của các cơ quan, đơn vị, trường học; Báo cáo của Sở Nội vụ, UBND quận, huyện thị xã của thành phố Hà Nội, các trang web chính thống trong và ngoài nước.

3.1.1. Phương pháp xử lý thông tin thứ cấp

Luận án sử dụng sử dụng phương pháp ghi chép, sơ đồ tư duy, cornell note, tổng hợp, phân tích, so sánh cấp để hướng tới đạt được mục đích đã được đề cập.

3.2. PHƯƠNG PHÁP THU THẬP VÀ XỬ LÝ THÔNG TIN SƠ CẤP

3.2.1. Phương pháp thu thập thông tin sơ cấp

Luận án chủ yếu sử dụng phương pháp phỏng vấn chuyên gia và phương pháp điều tra xã hội học để thu thập thông tin sơ cấp.

** Phương pháp phỏng vấn chuyên gia*

- Mục đích của phương pháp

+ Sử dụng kết hợp với phương pháp thu thập thông tin thứ cấp để xây dựng các nội dung, tiêu chí đánh giá chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện trên các mặt thái độ, kiến thức, kỹ năng và kết quả thực thi công vụ.

+ Minh chứng rõ nét hơn các nguyên nhân của những hạn chế và giải pháp nâng cao chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện khi được bố trí về cơ sở trong mô hình CQĐP hai cấp.

+ Kết hợp với phương pháp thu thập thông tin thứ cấp để xác được được yêu cầu về chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện cũ khi được bố trí về cấp cơ sở mới trong mô hình CQĐP hai cấp.

+ Kết hợp với phương pháp thu thập thông tin thứ cấp để xây dựng mô hình, xây dựng bảng hỏi,

thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến kết quả thực thi công vụ của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện.

- *Cách thức tiến hành phương pháp phỏng vấn chuyên gia*

+ *Đối tượng phỏng vấn*: NCS phỏng vấn các chuyên gia, nhà lãnh đạo, quản lý có kinh nghiệm về vấn đề liên quan đến luận án như

+ *Số lượng phiếu phỏng vấn chuyên gia*: 12 phiếu được chia cho các cơ quan, đơn vị được đề cập ở trên theo phương pháp thuận tiện.

+ *Thời gian thực hiện*: Tháng 7 năm 2024, bổ sung tháng 3 năm 2025

*** Phương pháp điều tra xã hội học**

- *Mục đích của phương pháp*

+ Kết hợp với phương pháp thu thập và xử lý thông tin thứ cấp để đánh giá thực trạng chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện ở thành phố Hà Nội giai đoạn 2019 – 2023.

+ Kết hợp với phương pháp thu thập và xử lý thông tin thứ cấp, phương pháp phỏng vấn chuyên gia để đánh giá được nguyên nhân của hạn chế và đề xuất phương hướng, giải pháp nâng cao chất lượng công chức QLNN cấp huyện cũ khi được bố trí về cấp xã mới trong bối cảnh thực hiện CQĐP hai cấp.

+ Đánh giá mức độ tác động các nhân tố ảnh hưởng đến kết quả thực thi công vụ của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện ở thành phố Hà Nội.

- *Cách thức tiến hành phương pháp điều tra xã hội học*

+ *Đối tượng khảo sát*: công chức QLNN về kinh tế cấp huyện ở thành phố Hà Nội làm việc tại 4 phòng chuyên môn đã được xác định trong phạm vi nghiên cứu và công dân, khách hàng trên địa bàn nghiên cứu đang, đã sử dụng dịch vụ công thuộc 4 lĩnh vực trong phạm vi nghiên cứu.

+ *Số phiếu khảo sát*:

Theo Hair và cộng sự (2014), NCS thực hiện khảo sát 256 phiếu công chức, trong đó có 226 phiếu hợp lệ. Theo Yamane, Taro (1976), NCS tiến hành khảo sát mẫu với 480 phiếu công dân, khách hàng.

+ *Phương pháp chọn mẫu*

Đối với công chức QLNN về kinh tế cấp huyện: NCS lựa chọn công chức 4 phòng chuyên môn thuộc 16 quận, huyện, thị xã ở Hà Nội trong phạm vi nghiên cứu theo phương pháp ngẫu nhiên theo phân tầng KT – XH

Đối với công dân, khách hàng: NCS thực hiện điều tra theo phương pháp ngẫu nhiên phân tầng KT - XH tại 8 quận, huyện, thị xã trên địa bàn thành phố Hà Nội.

*** Quy trình thiết kế bảng hỏi, xây dựng thang đo, đánh giá mức độ tác động các nhân tố ảnh hưởng đến kết quả thực thi công vụ của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện ở thành phố Hà Nội**

Bước 1: NCS nghiên cứu các lý thuyết nền tảng, các công trình trong và ngoài nước kết hợp phỏng vấn chuyên gia để xây dựng mô hình, thiết kế bảng hỏi, xây dựng thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến kết quả thực thi công vụ của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện.

Dựa trên nền tảng lý thuyết vốn con người của Gary Becker (1964), lý thuyết về khung năng lực của Boyatzis (1982), lý thuyết hiệu suất (Performance Theory) của Campbell (1990), lý thuyết về QLNN mới (NPM) của Osborne và Gaebler (1992), mô hình ASK được phát triển bởi Benjamin Bloom (1959), Lý thuyết gắn kết nhân viên của Kahn (1990), Lý thuyết động lực của Herzberg (1959) Lý thuyết tổ chức cổ điển của Max Weber (1978) và kết quả nghiên cứu của một số công trình, luận án xây dựng mô hình 7 nhân tố ảnh hưởng đến kết quả thực thi công vụ của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện gồm: đào tạo, bồi dưỡng, chính sách đãi ngộ, đánh giá, kỷ cương, kỷ luật, phong cách lãnh đạo, đổi mới sáng tạo, gắn kết với công việc.

Khi thiết kế bảng hỏi, luận án đã bổ sung câu hỏi đảo/câu hỏi gài trong hệ thống các câu hỏi nhằm có cơ sở làm sạch dữ liệu

Bước 2: Dựa trên bảng hỏi, thang đo đã được thiết kế, NCS tiến hành điều tra sơ bộ, đảm bảo số phiếu hợp lệ sau khi lọc theo phương pháp câu hỏi đảo trên 50 phiếu nhằm xác định sự phù hợp của biến quan sát và độ tin cậy của thang đo.

- *Đối tượng, số lượng phiếu khảo sát:*

+ Đối tượng khảo sát: công chức QLNN về kinh tế cấp huyện thuộc 4 phòng chuyên môn trong phạm vi nghiên cứu.

+ Số lượng phiếu khảo sát sơ bộ: NCS tiến hành khảo sát 80 công chức, số phiếu hợp lệ là 53 phiếu

- *Phương pháp chọn mẫu khảo sát:* NCS thực hiện khảo sát ngẫu nhiên công chức ở 4 phòng chuyên môn của 7 quận huyện, thị, xã theo phương pháp ngẫu nhiên phân tầng KT – XH.

- *Phân tích sơ bộ:* Dựa vào kết quả khảo sát sơ bộ, NCS phân tích Cronbach Alpha's (CA) để kiểm tra độ tin cậy của thang đo các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện.

Bước 3: NCS tiến hành khảo sát chính thức

- *Mục đích:* Phân tích mức độ các nhân tố ảnh hưởng đến kết quả thực thi công vụ của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện thông qua các chỉ số CA, EFA, Xác định tương quan Pearson, Mô hình hồi quy tuyến tính.

- *Đối tượng khảo sát, phương pháp chọn mẫu, số lượng phiếu khảo sát, cách thức khảo sát và loại bỏ phiếu không đủ điều kiện, thời gian khảo sát: được thực hiện như phần 3.2.1. Mục điều tra xã hội học*

3.2.2. Phương pháp xử lý số liệu sơ cấp

Luận án sử dụng phần mềm Exel, SPSS để thực hiện phân tích, so sánh, thống kê mô tả các kết quả của số liệu sơ cấp. Bên cạnh đó, NCS sử dụng phần mềm SPSS để đánh giá mức độ tác động các nhân tố ảnh hưởng đến kết quả thực thi công vụ của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện thông qua các chỉ số: (1) Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha (CA); (2) Phân tích nhân tố khám phá EFA; (3) Phân tích tương quan Pearson; (4) Phân tích hồi quy tuyến tính

Phương trình hồi quy bội: $Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_nX_n + \varepsilon$. Trong đó:

- Y: biến phụ thuộc, là biến, chịu tác động của biến khác.
- X, X₁, X₂, X_n: biến độc lập, là biến tác động lên biến khác.

Tóm lại, kết quả xử lý dữ liệu sơ cấp và thứ cấp sẽ được NCS sử dụng lồng ghép trong khi phân tích 5 chương của luận án. Trong đó, mô hình định lượng và kết quả của mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến kết quả thực thi công vụ chỉ để làm rõ hơn các kết quả nghiên cứu định tính và đóng góp một phần cơ sở đề xuất giải pháp.

Chương 4

THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP HUYỆN Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI

4.1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ BỘ MÁY QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP HUYỆN VÀ CÁC HOẠT ĐỘNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC QLNN VỀ KINH TẾ CẤP HUYỆN Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI.

4.1.1. Khái quát chung về vị trí địa lý, điều kiện kinh tế - xã hội thành phố Hà Nội.

- Về vị trí địa lý, điều kiện tự nhiên của thành phố Hà Nội

- Điều kiện KT - XH thành phố Hà Nội.

4.1.2. Khái quát về bộ máy QLNN về kinh tế cấp huyện ở thành phố Hà Nội

** Bộ máy QLNN về kinh tế cấp huyện*

Bộ máy QLNN về kinh tế là một bộ phận cấu thành của bộ máy nhà nước bao gồm các cơ quan nhà nước thực hiện chức năng QLNN về kinh tế. Phạm vi nghiên cứu của luận án gồm 4 phòng trong 12 phòng chuyên môn thuộc UBND cấp huyện ở thành phố Hà Nội gồm Phòng Kinh tế, phòng Tài chính kế hoạch, phòng Tài nguyên môi trường, phòng Kinh tế.

** Số lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện*

Với 30 quận, huyện, thị xã của thành phố Hà Nội, là địa phương có số đơn vị hành chính cấp huyện lớn nhất cả nước nên số công chức QLNN về kinh tế cấp huyện trong phạm vi nghiên cứu cũng chiếm tỷ lệ khá lớn trong tổng số công chức hành chính cấp huyện trở lên của thành phố Hà Nội.

4.1.3. Khái quát các hoạt động chính quyền thành phố Hà Nội thực hiện nhằm nâng cao chất lượng công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện.

4.1.3.1. Tuyển dụng công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện

4.1.4.2. Bố trí, sử dụng công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện

4.1.3.3. Đánh giá công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện

4.1.3.4. Đào tạo, bồi dưỡng công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện

4.1.3.5. Xây dựng chế độ đãi ngộ, chính sách thu hút nhân tài công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện

4.2. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP HUYỆN Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI GIAI ĐOẠN 2019 – 2023

Thực trạng chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện ở thành phố Hà Nội là minh chứng rõ nét về hiệu lực, hiệu quả các chủ trương, chính sách của chính quyền thành phố Hà Nội đã thực hiện nhằm nâng cao chất lượng công chức.

4.2.1. Thực trạng thái độ thực thi công vụ của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện ở thành phố Hà Nội

** Tinh thần trách nhiệm, tinh thần phối hợp của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện ở thành phố Hà Nội*

Số liệu khảo sát cho thấy tinh thần trách nhiệm, tinh thần phối hợp của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện tương đối cao, cơ bản đáp ứng yêu cầu. Tuy nhiên chỉ số này vẫn chưa đạt được trên mức 4 (trên mức tốt), điều đó tương ứng với nhận định được thể hiện trong Nghị quyết 15 – NQ/TW và Báo cáo sơ kết chương trình 01 – Ctr/TU của thành ủy Hà Nội và một số quận, huyện trên địa bàn.

** Tinh thần đổi mới sáng tạo của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện*

Kết quả khảo sát cho thấy cơ bản công chức QLNN về kinh tế cấp huyện luôn sẵn sàng, chủ động

đổi mới sáng tạo để nâng cao hiệu quả công việc, giải quyết những vấn đề khó, mới tuy nhiên vẫn còn có một số công chức còn do dự, ngại đổi mới, ngại thay đổi. Kết quả khảo sát cũng tương ứng với nhận định trong báo cáo Sơ kết Chương trình 01 – Ctr/TU của Thành ủy Hà Nội.

Tuy nhiên, kết quả khảo sát cho thấy, nguyên nhân thúc đẩy họ đổi mới sáng tạo chủ yếu là do họ muốn nâng cao hiệu quả công việc và muốn phát triển bản thân việc. Điều đó thể hiện các chính sách chính quyền thành phố Hà Nội đang thực hiện chưa thực sự đủ mạnh để khuyến khích, tạo động lực cho họ cống hiến, sáng tạo.

4.2.2. Thực trạng kiến thức, kỹ năng của công chức của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện ở thành phố Hà Nội

****Trình độ chuyên môn được đào tạo và sự phù hợp với vị trí việc làm***

- Trình độ chuyên môn được đào tạo

Kết quả thống kê cho thấy tỷ lệ công chức QLNN về kinh tế cấp huyện ở thành phố Hà Nội có trình độ thạc sĩ trở lên có tỷ lệ khá lớn chiếm gần 43% và có sự chuyển biến tăng lên qua các năm, cao hơn so với mức chung của thành phố Hà Nội. Tuy nhiên, số lượng công chức có trình độ tiến sĩ còn rất thấp, vẫn còn công chức có trình độ cao đẳng, trung cấp

- Kiến thức, kỹ năng của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện thể hiện trong quá trình thực thi công vụ

Kiến thức về QLNN và quy định của pháp luật liên quan đến lĩnh vực được phân công của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện cũng được đánh giá khá tốt, kỹ năng soạn thảo văn bản, kỹ năng thu thập thông tin, kỹ năng lập và tổ chức thực hiện kế hoạch, kỹ năng làm việc nhóm đạt điểm khá cao.

- Trình độ chuyên môn được đào tạo có sự khác nhau giữa các lĩnh vực

Thực tế cho thấy, có tình trạng chưa thực sự đồng đều giữa các lĩnh vực và giữa các quận huyện, thị xã của thành phố Hà Nội. Theo đó, lĩnh vực quản lý đô thị, công chức có trình độ thạc sĩ cao nhất.

- Sự phù hợp của trình độ được đào tạo với vị trí việc làm của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện

Công chức quản lý kinh tế cấp huyện cơ bản phù hợp với vị trí việc làm, tuy nhiên thực tế cho thấy có một số ít trường hợp sự tương thích giữa vị trí việc làm và chuyên ngành đào tạo. Điều này đồng nhất với nhận định tại Nghị quyết 04 –NQ/TU.

**** Trình độ lý luận chính trị, QLNN, trình độ ngoại ngữ của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện ở thành phố Hà Nội***

Tỷ lệ công chức QLNN về kinh tế cấp huyện có trình độ trung cấp lý luận chính trị năm 2023 chiếm tỷ lệ khá cao, nhưng trình độ cao cấp lý luận chính trị thấp hơn so với mức trung bình chung của công chức cấp huyện trở lên của thành phố Hà Nội.

Về cơ bản công chức QLNN về kinh tế cấp huyện có bằng cấp chứng chỉ đảm bảo tiêu chuẩn, điều kiện về yêu cầu ngoại ngữ theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, trình độ sử dụng ngoại ngữ thực tế của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu.

4.2.3. Thực trạng kết quả thực thi công vụ của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện ở thành phố Hà Nội

**** Kết quả xếp loại chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện ở thành phố Hà Nội***

Kết quả xếp loại công chức QLNN về kinh tế cấp huyện hầu hết đều ở mức hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên chiếm trên 98%, tuy nhiên vẫn còn một số công chức chỉ được xếp loại ở mức hoàn thành nhiệm vụ hoặc không hoàn thành nhiệm vụ, thậm chí bị kỷ luật, khởi tố hình sự.

Kết quả xếp loại hàng năm có sự khác biệt nhất định với kết quả khảo sát về mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức. Điều đó, thể hiện rằng vẫn xuất hiện tình trạng nể nang, hình thức, chưa sát thực tế trong đánh giá và điều này đã được nêu rõ tại Nghị quyết 04 – NQ/TU.

*** Kết quả QLNN trên lĩnh vực mà công chức trong đơn vị chịu trách nhiệm chủ trì tham mưu, tổ chức thực hiện.**

Về cơ bản, 4 phòng chuyên môn hoàn thành nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, trong báo cáo KT – XH hàng năm của các địa phương vẫn tồn tại một số hạn chế trên cả lĩnh vực tài chính ngân sách, đầu tư xây dựng, đặc biệt là vấn đề liên quan đến đất đai.

*** Mức độ hài lòng của người dân**

Chỉ số Sipas hàng năm cho thấy, chỉ số hài lòng của người dân đối với dịch vụ công chuyển biến tích cực qua các năm, tuy nhiên, kết quả khảo sát của luận án cho thấy tỷ lệ người dân trả lời không đồng ý và rất không đồng ý với nhận định “công chức xử lý công việc nhanh, hiệu quả” ở lĩnh vực tài nguyên môi trường cao hơn các lĩnh vực còn lại. Kết quả này tương đồng với những hạn chế mà đã được đề cập trong các báo cáo KT - XH của thành phố Hà Nội cũng như các quận, huyện, thị xã. Tồn tại tình trạng trên có chủ yếu là nguyên nhân khách quan thuộc về đặc thù của lĩnh vực đất đai của thành phố Hà Nội.

*** Mức độ tác động của các nhân tố đến kết quả thực thi công vụ công chức QLNN về kinh tế cấp huyện ở thành phố Hà Nội.**

Sau khi phân tích các chỉ số liên quan khẳng định rằng mô hình hồi quy có ý nghĩa, các biến đều có sự tác động lên biến phụ thuộc và không có sự đa cộng tuyến xảy ra.

Phương trình hồi quy:

Chưa chuẩn hoá: $KQ = 0.434 + 0.141*DT + 0.076*KK + 0.181*DG + 0.099*LD + 0.14*KL + 0.119*ST + 0.136*GK + \varepsilon$

Chuẩn hoá: $KQ = 0.179*DT + 0.119*KK + 0.238*DG + 0.153*LD + 0.19*KL + 0.147*ST + 0.169*GK + \varepsilon$

⇒ Một số kết luận

Nhìn vào phương trình chuẩn hóa, có thể thấy các biến độc lập đều tác động thuận chiều đến kết quả thực thi công vụ của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện ở mức độ khác nhau. Theo đó, đánh giá công chức (DG) với hệ số beta = 0,238 nên có tác động mạnh nhất đến kết quả thực thi công vụ của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện, thứ tự tiếp theo là Kỷ cương, kỷ luật của công chức (KL, với beta = 0,19), Đào tạo, bồi dưỡng công chức (DT, beta = 0,179), Sự gắn kết của công chức (GK beta = 0,169), Phong cách lãnh đạo quản lý (LD, beta = 0,153), Khả năng đổi mới sáng tạo của công chức (ST, beta = 0,147), Chính sách đãi ngộ có tác động ít nhất (KK, beta = 0,119). Kết luận này đồng nhất với các lý thuyết nền tảng và kết quả nghiên cứu của một số tác giả.

4.3. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP HUYỆN Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI

4.3.1. Kết quả đạt được

* Thái độ thực thi công vụ của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện cơ bản tốt

* Kiến thức, kỹ năng của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện có sự chuyển biến qua các năm, có sự khác biệt giữa các lĩnh vực.

* Cơ bản công chức QLNN về kinh tế cấp huyện hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và nhận được sự hài lòng của người dân.

*

4.3.2. Hạn chế

* Về thái độ thực thi công vụ của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện: vẫn còn một bộ phận công chức còn do dự hoặc chưa sẵn sàng nhận nhiệm vụ và ngại đổi mới

* Về kiến thức, kỹ năng của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện: vẫn còn công chức chưa đáp ứng yêu cầu về bằng cấp chuyên môn, còn một số trường hợp chuyên môn được đào tạo, năng lực, sở trường chưa phù hợp với vị trí việc làm của công chức

* Về kết quả thực thi công vụ của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện: hiệu quả QLNN vẫn còn một số hạn chế, một số công dân, khách hàng vẫn không cho rằng công chức xử lý công việc nhanh, hiệu quả, đúng hạn trong 4 lĩnh vực, đặc biệt là lĩnh vực tài nguyên môi trường.

4.3.3. Nguyên nhân của hạn chế

Có nhiều nguyên nhân của những hạn chế về chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện. Tuy nhiên, tiếp cận dưới góc độ quản lý kinh tế, luận án xác định các nguyên nhân cơ bản sau:

** Nguyên nhân thuộc về chính quyền thành phố Hà Nội*

- Chưa có phương thức tuyển dụng công chức mang tính đột phá
- Việc bố trí, sử dụng công chức trong một số trường hợp chưa thực sự hiệu quả, có trường hợp chưa đúng chuyên môn đào tạo, năng lực, sở trường.

- Tiêu chí đánh giá công chức chưa được cụ thể hóa cho từng vị trí việc làm của từng cơ quan, đơn vị, chưa thể hiện rõ được tinh thần lấy sự hài lòng của người dân, tinh thần chủ động đổi mới sáng tạo, khả năng ứng dụng công nghệ số trong đánh giá.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng đôi khi vẫn còn nặng về lý thuyết, chưa gắn với yêu cầu thực tiễn của từng vị trí việc làm.

- Chưa cụ thể hóa được một số cơ chế chính sách đặc thù theo Luật Thủ đô, đặc biệt là chính sách thu hút nhân tài.

- Kỷ luật, kỷ cương có nơi, có lúc bị buông lỏng

** Nguyên nhân thuộc về môi trường bên ngoài*

- Một số chính sách cán bộ của Trung ương chưa thực sự đủ mạnh để thu hút và giữ chân nhân tài làm việc trong bộ máy nhà nước

- Nguyên nhân từ đặc điểm KT – XH của Thủ đô

Với vị trí đặc thù của Thủ đô nên công chức QLNN về kinh tế cấp huyện phải đảm nhận khối lượng công việc nhiều. Điều này đòi hỏi công chức quản lý kinh tế cấp huyện cần có chất lượng vượt trội để giúp Hà Nội luôn là địa phương tiên phong, đi đầu trong cả nước.

- Nguyên nhân từ hạn chế của mô hình CQĐP 3 cấp, CQĐP cấp huyện chủ yếu đóng vai trò trung gian.

Chính quyền địa phương cấp huyện chủ yếu đóng vai trò là cấp trung gian, điều này có thể làm hạn chế tính chủ động, sáng tạo của công chức, có thể gây ra độ trễ khi phải thông qua một cấp trung gian.

Chương 5

PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP HUYỆN CŨ Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI ĐÁP ỨNG YÊU CẦU KHI BỐ TRÍ VỀ CẤP XÃ MỚI TRONG THỰC HIỆN CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG HAI CẤP

5.1. BỐI CẢNH MỚI, PHƯƠNG HƯỚNG NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP HUYỆN CŨ Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI ĐÁP ỨNG YÊU CẦU KHI BỐ TRÍ VỀ CẤP XÃ MỚI TRONG THỰC HIỆN CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG HAI CẤP

5.1.1. Bối cảnh mới và yêu cầu chất lượng công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện cũ ở thành phố Hà Nội khi bố trí về cấp xã mới trong thực hiện chính quyền địa phương hai cấp.

**** Bối cảnh chung của thế giới***

- Tình hình thế giới, khu vực có diễn biến hết sức phức tạp, khó lường, đặc biệt là sự thay đổi về chính sách thuế quan của Mỹ tác động đến nền kinh tế Việt Nam, đòi hỏi những quyết sách đúng đắn của Chính phủ.

- Cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0, với sự phát triển vượt bậc của trí tuệ nhân tạo AI, đang tạo ra những tác động sâu sắc và toàn diện đến nền kinh tế, đến QLNN về kinh tế.

**** Bối cảnh trong nước***

- Việt Nam đang bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, Đảng ta ban hành 4 Nghị quyết mang tính đột phá để giúp đất nước cất cánh bước vào kỷ nguyên mới, đòi hỏi cần được hiện thực hóa và thực hiện thành công trên thực tiễn

- Việt Nam thực hiện cuộc cách mạng tinh gọn bộ máy, tổ chức CQDP hai cấp

Cấp xã là cấp chính quyền sát dân nhất, gần bó mật thiết với Nhân dân, đại diện trực tiếp cho ý chí, nguyện vọng, quyền và lợi ích của Nhân dân, đồng thời là nơi trực tiếp tổ chức các hoạt động quản lý, điều hành các công việc hành chính và trực tiếp tổ chức thực hiện các thể chế, chính sách, pháp luật của Trung ương và chính quyền địa phương cấp tỉnh tại địa bàn cấp xã. CQDP cấp xã mới đảm nhận các nhiệm vụ, quyền hạn của chính quyền cấp xã và nhiệm vụ, quyền hạn của CQDP cấp huyện hiện nay, trực tiếp phục vụ người dân, tổ chức, doanh nghiệp trên địa bàn.

Chuyển 100% biên chế cấp huyện hiện có để bố trí biên chế cấp xã, trong đó đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị cấp huyện hiện nay được bố trí làm nòng cốt tại các đơn vị cấp xã mới. Điều đó có nghĩa, công chức QLNN về kinh tế cấp huyện cũ sẽ được bố trí về cấp xã mới trong mô hình CQDP hai cấp. Đây là một chủ trương, là căn cứ đặc biệt quan trọng để luận án xác định phương hướng, giải pháp ở chương 5

**** Bối cảnh đặc thù của Thủ đô Hà Nội***

- Hà Nội là Thủ đô của cả nước nhưng năng lực cạnh tranh thấp
- Luật Thủ đô 2024 với rất nhiều quyền hạn, trách nhiệm và cơ chế, chính sách đặc thù về quản lý cán bộ, công chức cơ bản có hiệu lực từ 01 tháng 01 năm 2025 cần được cụ thể hóa, thực thi trên thực tiễn
- Hà Nội có số đơn vị hành chính cấp huyện lớn nhất cả nước
- Hà Nội là nơi đông dân cư, tốc độ đô thị hóa nhanh, hoạt động kinh tế diễn ra rất sôi động.

**** Định hướng phát triển của Thủ đô***

Nghị quyết 15 – NQ/TW của Bộ Chính trị ngày 05 tháng 5 năm 2022 về phương hướng, nhiệm vụ phát triển Thủ đô Hà Nội đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 như sau: Đến năm 2030 Thủ đô Hà Nội là Thành phố "*Văn hiến - Văn minh - Hiện đại*"; trở thành trung tâm, động lực thúc đẩy phát triển vùng đồng

bằng Sông Hồng, vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ và cả nước; hội nhập quốc tế sâu rộng, có sức cạnh tranh cao với khu vực và thế giới, phấn đấu phát triển ngang tầm thủ đô các nước phát triển trong khu vực”

*** Yêu cầu chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện cũ ở thành phố Hà Nội khi được bố trí về cấp xã trong thực hiện CQĐP hai cấp**

Dựa trên lý thuyết nền tảng khung năng lực (Competency Theory) của Richard Boyatzis (1982), lý thuyết QLNN hiện đại (NPM) của Osborne và Ted Gaebler (1992) dựa trên bối cảnh mới, luận án xác định yêu cầu về *chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp xã mới trong mô hình CQĐP hai cấp mà công chức quản lý kinh tế cấp huyện cũ cần đáp ứng yêu cầu, trong đó có một số yêu cầu cần được nhấn mạnh với vị trí với vị trí là công chức Thủ đô của cả nước*. Cụ thể:

Thứ nhất, Thái độ thực thi công vụ

Một là, Công chức cần có tinh thần sẵn sàng nhận nhiệm vụ, sẵn sàng chịu trách nhiệm, nêu cao tinh thần phối hợp, sẵn sàng đổi mới sáng tạo

Hai là, Luôn có tinh thần chủ động, *tiên phong, đi đầu* trong mọi công việc, chủ động tham mưu, đề xuất để giải quyết những vấn đề thực tiễn phát sinh khi nhận nhiệm vụ tại cơ sở, sẵn sàng hy sinh lợi ích cá nhân vì lợi ích chung của nhân dân.

Ba là, Công chức cần có khả năng chịu được áp lực cao trong công việc

Bốn là, Công chức phải gần nhân dân, sát nhân dân, lắng nghe nhân dân

Thứ hai, Kiến thức, kỹ năng của công chức

Một là, Công chức cần có trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, QLNN phù hợp với vị trí việc làm mới.

Hai là, Công chức cần có kiến thức chuyên sâu về kinh tế, về lĩnh vực chịu trách nhiệm tham mưu và có hiểu biết đa ngành, đa lĩnh vực khác.

Ba là, Công chức cần phải có năng lực số, ứng dụng công nghệ thông tin trong thực thi nhiệm vụ.

Bốn là, Công chức cần am hiểu địa phương mình quản lý

Năm là, Công chức cần có các kỹ năng đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh mới

Thứ ba, Kết quả thực thi công vụ

Công chức QLNN về kinh tế ở cơ sở cần đảm bảo số lượng, chất lượng, tiến độ công việc mà công chức phụ trách, có sự chuyển biến tích cực về lĩnh vực QLNN trên địa bàn thuộc nhiệm vụ tham mưu của công chức và cần đảm bảo sự hài lòng của người dân.

5.1.2. Phương hướng nâng cao chất lượng công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện cũ ở thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu khi bố trí về cấp xã mới trong mô hình chính quyền địa phương hai cấp

Một là, Nhanh chóng xây dựng khung năng lực, vị trí việc làm, bản mô tả công việc phù hợp với chức năng nhiệm vụ được phân cấp, phân quyền cho cơ sở

Ba là, Thực hiện tốt công tác tuyển dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, điều động, bổ nhiệm công chức dựa trên khung năng lực, vị trí việc làm, bản mô tả công việc đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu trong điều kiện mới – khi công chức QLNN về kinh tế cấp huyện trước đây cơ bản được điều chuyển về cấp xã, thực hiện chức năng quản lý kinh tế trên địa bàn trong mô hình CQĐP hai cấp.

Bốn là, Thúc đẩy động lực đổi mới sáng tạo, nâng cao năng lực số trong mỗi công chức QLNN về kinh tế để đáp ứng yêu cầu góp phần thực hiện thành công công cuộc chuyển đổi số quốc gia, thực hiện nền kinh tế số, thực hiện thành công mô hình CQĐP hai cấp.

5.2. GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP HUYỆN CŨ Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI ĐÁP ỨNG YÊU CẦU KHI BỐ TRÍ VỀ CẤP XÃ MỚI TRONG THỰC HIỆN CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG HAI CẤP

Công chức QLNN về kinh tế cấp huyện trước đây cần đủ năng lực, đáp ứng yêu cầu cần cơ bản được điều chuyển về cấp xã mới. Vì vậy, *luận án đề xuất một số giải pháp chủ yếu góp phần nâng cao chất lượng công chức QLNN về kinh tế huyện cũ đáp ứng yêu cầu khi được bố trí về cấp xã mới trong mô hình CQDP hai cấp như sau.*

5.2.1. Xây dựng vị trí việc làm, hoàn thiện khung năng lực cho từng vị trí việc làm trong bộ máy công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp xã mới phù hợp với mô hình chính quyền địa phương hai cấp.

Với chính quyền cấp xã mới, thì việc xác định vị trí việc làm, khung năng lực cho từng vị trí việc làm là rất cần thiết. Vì vậy, chính quyền thành phố Hà Nội cần:

Bước 1, Xác định được vị trí việc làm, bản mô tả công việc cho từng vị trí của công chức QLNN về kinh tế ở cơ sở khi thực hiện mô hình CQDP hai cấp

Bước 2, Tiến hành xây dựng khung năng lực công chức QLNN về kinh tế đáp ứng yêu cầu của từng vị trí việc làm ở cơ sở.

Bước 3, Áp dụng khung năng lực đã được xây dựng trong quản lý, sử dụng công chức.

5.2.2. Cần đổi mới về nội dung, hình thức tuyển dụng công chức phù hợp với mô hình chính quyền địa phương hai cấp, đề xuất thực hiện sát hạch kết hợp với kết quả đánh giá để sàng lọc công chức

Khi bộ máy ổn định và khi cần bổ sung công chức có chất lượng vào bộ máy, chính quyền thành phố Hà Nội trong thời gian tới cần chú trọng một số giải pháp sau trong tuyển dụng và trong thời gian tới cần phân cấp cho chính quyền cấp xã trực tiếp thực hiện tuyển dụng công chức cấp mình theo tinh thần “cấp nào sử dụng thì cấp đó tuyển dụng”

Thứ nhất, Xác định vị trí việc làm cần thực hiện tuyển dụng ở cấp xã trong mô hình CQDP hai cấp, thực hiện tuyển dụng dựa trên khung năng lực, bản mô tả công việc cho từng vị trí việc làm đã được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt.

Thứ hai, đổi mới nội dung, hình thức thi phù hợp với vị trí việc làm cần tuyển dụng, cần mời chuyên gia và lựa chọn thi viết kết hợp với phỏng vấn ở vòng 2 trong kỳ thi tuyển công chức QLNN về kinh tế ở cơ sở

Thứ ba, Đẩy mạnh việc ứng dụng công nghệ thông tin trong tuyển dụng công chức QLNN về kinh tế

Thứ tư, Đề xuất thực hiện sát hạch kết hợp với kết quả đánh giá công chức để thực hiện sàng lọc những công chức không đáp ứng yêu cầu

5.2.3. Làm tốt công tác bố trí, sử dụng công chức theo vị trí việc làm, bản mô tả công việc và khung năng lực đã được phê duyệt khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp

Việc bố trí, sử dụng công chức sau khi giảm cấp trung gian là điều rất quan trọng và chính quyền thành phố Hà Nội cần được thực hiện khẩn trương để bộ máy QLNN về kinh tế được vận hành tốt nhất

Thứ nhất, Cần thực hiện rà soát, đánh giá tổng thể công chức QLNN về kinh tế cấp huyện trước đây một cách công tâm, khách quan, là căn cứ quan trọng để bố trí, sử dụng về cấp xã mới khi thực hiện CQDP hai cấp

Thứ hai, cần thường xuyên giao việc công chức QLNN về kinh tế để có căn cứ đánh giá việc bố trí, sử dụng sau khi tinh gọn, sắp xếp công chức QLNN về kinh tế cấp huyện trước đây về nhận nhiệm vụ mới ở

cơ sở có phù hợp không? có cần điều chỉnh không?

Thứ ba, Cần làm tốt và kiểm soát chặt chẽ việc luân chuyển, điều động công chức QLNN về kinh tế, tiếp tục có những biện pháp hữu hiệu để rèn luyện, thử thách công chức trong thực tiễn.

5.2.4. Cần xây dựng khung tiêu chí, cụ thể hóa nội dung, tiêu chí đánh giá phù hợp với từng vị trí việc làm mới; bổ sung sự hài lòng của người dân, khả năng ứng dụng công nghệ số, tinh thần chủ động, đổi mới sáng tạo khi đánh giá công chức quản lý kinh tế cấp huyện cũ khi bố trí về cấp xã mới trong thực hiện chính quyền địa phương hai cấp

Khi công chức quản lý kinh tế cấp huyện cũ được bố trí về cấp xã mới khi thực hiện CQĐP hai cấp, thì tiêu chí đánh giá công chức cấp huyện cũ phải được áp dụng các tiêu chí của công chức quản lý kinh tế cấp xã mới tương ứng với từng vị trí việc làm. Vì vậy, chính quyền thành phố Hà Nội, cơ quan có thẩm quyền theo phân cấp cần thực hiện một số nhiệm vụ sau

Một là, Xây dựng khung tiêu chí, cụ thể hóa nội dung, tiêu chí đánh giá công chức phù hợp với từng vị trí việc làm của cấp xã mới khi thực hiện CQĐP hai cấp, đề xuất bổ sung sự hài lòng công dân khách hàng trong đánh giá công chức.

Hai là, bổ sung sự hài lòng của công dân khách hàng, khả năng ứng dụng công nghệ số, tinh thần chủ động, đổi mới sáng tạo khi đánh giá công chức quản lý kinh tế cấp huyện cũ khi được bố trí về cấp xã mới

5.2.5. Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên sâu về kinh tế, kỹ năng số cho công chức, hiện thực hóa chính sách đào tạo, bồi dưỡng cho công chức theo Luật Thủ đô 2024

Khi công chức QLNN về kinh tế cấp huyện trước đây được điều chuyển về cơ sở, chắc chắn sẽ thiếu hụt một số kiến thức, kỹ năng so với yêu cầu của mô hình CQĐP hai cấp, đặc biệt trong bối cảnh tình hình kinh tế thế giới nhiều biến động. Vì vậy, chính quyền thành phố Hà Nội hoặc phân cấp cho cấp xã cần tập trung đào tạo nâng cao các kiến thức chuyên sâu về kinh tế theo từng vị trí việc làm, kiến thức, kỹ năng số cho công chức, kỹ năng cần thiết khi họ thường xuyên trực tiếp phục vụ nhân dân. Cụ thể:

Một là, Cần thực hiện đo lường “đầu vào”, đánh giá các kiến thức, kỹ năng còn thiếu hụt chưa đáp ứng được yêu cầu của mô hình CQĐP hai cấp, của nền kinh tế số.

Hai là, Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức, kỹ năng liên quan đến kinh tế, năng lực số, ứng dụng công nghệ thông tin cho công chức.

Ba là, Chú trọng đánh giá “đầu ra” sau đào tạo, bồi dưỡng một cách khoa học, toàn diện

Bốn là, cần mở rộng đối tượng, số lượng công chức được hỗ trợ kinh phí đào tạo sau đại học và hiện thực hóa chính sách đào tạo, bồi dưỡng công chức được quy định trong Luật Thủ đô 2024

5.2.6. Cần đề xuất điều chỉnh tăng lương cho công chức khi thực hiện chính quyền địa phương hai cấp; hiện thực hóa chính sách thu hút, giữ chân nhân tài được quy định trong Luật Thủ đô 2024.

Khối lượng công việc của công chức quản lý kinh tế cấp huyện cũ ở Hà Nội khi được bố trí về cấp xã mới là khá lớn. Do đó, trong thời gian tới, chính quyền Hà Nội cần thực hiện một số nhiệm vụ sau:

Một là, Cần đề xuất điều chỉnh tăng lương cho công chức sau tinh gọn, sắp xếp.

Hai là, Sớm hiện thực hóa chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài theo cơ chế đặc thù được quy định tại Luật Thủ đô 2024.

5.2.7. Cần hiện thực hóa cơ chế khuyến khích và bảo vệ công chức đổi mới sáng tạo vì lợi ích chung ở địa phương theo quy định của trung ương và Luật Thủ đô 2024 .

Đổi mới sáng tạo được coi là chìa khóa cho sự phát triển nhanh và bền vững, tác động trực tiếp đến kết quả thực thi công vụ của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện. Điều này lại càng trở nên cần thiết khi công chức QLNN về kinh tế cấp huyện trước đây nhận nhiệm vụ mới tại cơ sở, khi có rất nhiều bờ ngõ,

nhiều điều mới phát sinh chưa có văn bản điều chỉnh. Vì vậy, chính quyền thành phố cần hiện thực hóa cơ chế khuyến khích, bảo vệ bảo vệ công chức đổi mới sáng tạo vì lợi ích chung ở địa phương theo quy định của trung ương và Luật Thủ đô 2024. Điều này có vai trò đặc biệt quan trọng thúc đẩy công chức đổi mới sáng tạo nâng cao hiệu quả thực thi công vụ.

5.2.8. Siết chặt kỷ cương, kỷ luật trong thực thi công vụ,

Nhận thức rõ được tầm quan trọng của kỷ cương kỷ luật trong thực thi công vụ thông qua mô hình định lượng. Để tăng cường kỷ cương, kỷ luật, chính quyền thành phố Hà Nội cần chú ý một số điều sau.

Một là, thành phố Hà Nội và chính quyền cấp xã mới theo phân cấp cần có quy định rõ ràng về chế tài xử lý trách nhiệm đối với công chức vi phạm kỷ luật, kỷ cương.

Hai là, tăng cường thanh tra, kiểm tra đột xuất

Ba là, Xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm kỷ luật, kỷ cương

KẾT LUẬN

QLNN về kinh tế trên địa bàn có đảm bảo hiệu lực, hiệu quả hay không phụ thuộc rất lớn vào chất lượng của đội ngũ công chức, trong đó có công chức QLNN về kinh tế cấp huyện. Tuy nhiên, công chức QLNN về kinh tế cấp huyện chủ yếu thực hiện chức năng nhiệm vụ của một cấp trung gian. Điều đó có thể tạo nên độ trễ khi thực thi nhiệm vụ và hạn chế khả năng chủ động, sáng tạo của công chức, tăng gánh nặng cho ngân sách nhà nước. Vì vậy, ngày 12 tháng 4 năm 2025, Hội nghị lần thứ 11 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII đã ban hành Nghị quyết số 60-NQ/TW đã thống nhất chủ trương thực hiện mô hình CQĐP 2 cấp, không tổ chức chính quyền cấp cấp huyện trong thời gian tới.

Với 30 đơn vị hành chính cấp huyện được tổ chức ở Thủ đô Hà Nội, đội ngũ công chức QLNN về kinh tế cấp huyện chiếm số lượng rất lớn so với các tỉnh, thành khác. Khi không tổ chức chính quyền cấp trung gian, cơ bản chức năng nhiệm vụ QLNN về kinh tế của cấp huyện trước đây được chuyển giao cho cấp xã mới. Do đó, công chức QLNN về kinh tế cấp huyện cũ sẽ được bố trí về cơ sở theo tinh thần tại Quyết định số 759/QĐ-TTg ngày 14 tháng 4 năm 2025

Vì vậy, để có cơ sở đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện khi nhận nhiệm vụ mới tại cơ sở, luận án đã xây dựng được cơ sở lý luận về chất lượng công chức quản lý kinh tế cấp huyện trong mô hình CQĐP 3 cấp, có sự so sánh với mô hình CQĐP 2 cấp, từ đó đánh giá chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện giai đoạn 2019-2023, xác định được hạn chế, nguyên nhân của hạn chế, đặc biệt là nguyên nhân từ những hạn chế của mô hình CQĐP ba cấp. Dựa trên bối cảnh mới của cả nước, bối cảnh đặc thù của Thủ đô và đặc biệt chủ trương tinh gọn bộ máy, tổ chức mô hình CQĐP 2 cấp, luận án đề xuất yêu cầu chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện cũ khi được bố trí về cơ sở trong mô hình CQĐP hai cấp, đề xuất giải pháp để nâng cao chất lượng công chức QLNN cấp huyện cũ đáp ứng yêu cầu khi được bố trí về cấp xã mới trong mô hình CQĐP hai cấp ở thành phố Hà Nội.

Mặc dù đã có nhiều cố gắng, tuy nhiên do nguồn lực hạn chế, đặc biệt là khi cuộc cách mạng tinh gọn bộ máy, chủ trương tổ chức mô hình CQĐP hai cấp, không tổ chức CQĐP cấp huyện được ban hành khi luận án đã được hoàn thiện cơ bản nên nghiên cứu có thể vẫn còn những thiếu sót nhất định. Vì vậy, các nghiên cứu trong tương lai có thể đánh giá toàn diện về chất lượng công chức quản lý kinh tế cấp xã trong mô hình CQĐP hai cấp, để có những đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng công chức cơ sở được toàn diện, sâu sát hơn; kiểm định thêm các nhân tố khác tác động đến kết quả thực thi công vụ để giúp cho chính quyền các cấp có những giải pháp toàn diện để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức nói chung và công chức QLNN về kinh tế cấp xã nói riêng.

KIẾN NGHỊ

Để có đội ngũ công chức QLNN về kinh tế cấp huyện cũ khi được bố trí về cơ sở đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh mới khi vận hành mô hình CQĐP hai cấp ở thành phố Hà Nội, ngoài những giải pháp được đề xuất, luận án kiến nghị lên Quốc hội, Chính phủ cho phép chính quyền thành phố Hà Nội tổ chức thêm phòng chuyên môn thuộc UBND cấp xã với đặc thù của Hà Nội. Hiện nay, phòng Kinh tế (ở xã), phòng Kinh tế - Hạ tầng – Đô thị ở phường của Thủ đô Hà Nội với khối lượng công việc quản lý kinh tế rất lớn, cơ bản đảm nhận tham mưu 4 lĩnh vực trọng điểm của Thủ đô mà trước đây thuộc chức năng, nhiệm vụ của 4 phòng chuyên môn trọng điểm của cấp huyện cũ gồm Phòng Quản lý đô thị, Tài nguyên và môi trường, Kinh tế, Tài chính kế hoạch và công chức chuyên môn tại cấp xã. Vì vậy, với đặc thù của Thủ đô, các hoạt động kinh tế diễn ra rất sôi động, dân số đông, tốc độ đô thị hóa nhanh, Trung ương xem xét cho phép thành phố Hà Nội tách phòng này thành 2 phòng chuyên môn để đảm bảo tính chuyên nghiệp trong quản lý, nâng cao hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả QLNN về kinh tế và phù hợp với đặc thù Thủ đô.

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC LIÊN QUAN
ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN ĐÃ CÔNG BỐ**

1. Đỗ Thị Thúy Hằng (2024): Tạo động lực đổi mới sáng tạo cho công chức QLNN về kinh tế cấp huyện ở TP. Hà Nội, *Tạp chí Kinh tế và dự báo số đặc biệt tháng 12/2024* (893), tr.213.
2. Đỗ Thị Thúy Hằng (2024): Kinh nghiệm của một số địa phương và bài học rút ra đối với TP. Hà Nội trong việc nâng cao chất lượng công chức QLNN về kinh tế cấp huyện, *Tạp chí Kinh tế và dự báo số 18 tháng 9/2024* (884) tr.189
3. Đỗ Thị Thúy Hằng (2024): Mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến kết quả thực thi công vụ của công chức QLNN về kinh tế cấp huyện ở TP. Hà Nội, *Tạp chí Kinh tế và dự báo số 14 tháng 7/2024* (880), tr.68
4. Đỗ Thị Thúy Hằng (2021), Chỉ số PAPI, SIPAS và yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức QLNN về kinh tế của thành phố Hà Nội, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo, Số 22, tháng 8/2021*, tr.79
5. Đỗ Thị Thúy Hằng (2021), Mô hình chính quyền đô thị và những tác động đến cán bộ, công chức thủ đô Hà Nội, *Tạp chí Kinh tế và Quản lý số 38/2021*, tr.43
6. Đỗ Thị Thúy Hằng (2021), Đẩy mạnh đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức Hà Nội đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế, *Tạp chí Dạy và học ngày nay số tháng 5/2021*,tr.30