

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN MẠNH HÙNG

ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC
VỀ KINH TẾ TỈNH BẮC NINH

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ

Mã số: 9310110

HÀ NỘI - 2026

**Công trình được hoàn thành tại
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Chủ tịch Hội đồng



PGS.TS. Bùi Văn Huyền

Người hướng dẫn khoa học



1. TS. Hồ Thị Hương Mai



2. TS. Trương Thị Mỹ Nhân

Phản biện 1: **PGS.TS. Lê Mạnh Hùng**
Trường Đại học Công đoàn

Phản biện 2: **PGS.TS. Nguyễn Ngọc Toàn**
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Phản biện 3: **PGS.TS. Nguyễn Thu Thủy**
Trường Đại học Thương mại

**Luận án được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Học viện
hợp tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
Vào hồi 8 giờ 00 ngày 16 tháng 9 năm 2026**

**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 chọn đề tài

Trong bối cảnh chuyển đổi số, chuyển đổi xanh và đổi mới quản trị công, đội ngũ công chức quản lý nhà nước (QLNN) về kinh tế cấp tỉnh giữ vai trò quan trọng trong tham mưu chính sách, phân bổ nguồn lực và thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Vì vậy, đổi mới công tác đào tạo đội ngũ này là yêu cầu cấp thiết.

Về lý luận, các nghiên cứu hiện có chưa làm rõ đầy đủ mối liên hệ giữa thể chế công vụ, năng lực theo vị trí việc làm và yêu cầu quản trị hiện đại, đặc biệt là năng lực số, tư duy phát triển bền vững và khả năng thích ứng với mô hình chính quyền địa phương 02 cấp.

Về chủ trương và pháp lý, các nghị quyết của Đảng và hệ thống văn bản pháp luật, đặc biệt là Luật Cán bộ, công chức năm 2025, đặt ra yêu cầu đổi mới đào tạo theo hướng gắn với vị trí việc làm, năng lực và kết quả thực thi công vụ.

Về thực tiễn, công tác đào tạo công chức QLNN về kinh tế tỉnh Bắc Ninh (cũ) giai đoạn 2021-2024 còn dàn trải, chưa sát vị trí việc làm; nguồn lực hạn chế; liên kết giữa đào tạo với quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển và đánh giá chưa chặt chẽ; nội dung đào tạo còn nặng lý thuyết.

Từ ngày 01/7/2025, việc sáp nhập Bắc Ninh và Bắc Giang, cùng với vận hành mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, đã làm thay đổi quy mô quản lý và phương thức thực thi công vụ, đặt ra yêu cầu mới về năng lực công chức và phương thức đào tạo.

Do đó, đề tài ***“Đào tạo đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Bắc Ninh”*** có tính cấp thiết cả về lý luận và thực tiễn, góp

phần hoàn thiện công tác đào tạo, nâng cao năng lực thực thi công vụ, đáp ứng yêu cầu quản trị và phát triển tỉnh Bắc Ninh trong giai đoạn mới.

2. Mục tiêu, nhiệm vụ nghiên cứu

Mục tiêu nghiên cứu

Trên cơ sở hệ thống hóa lý luận và đánh giá thực trạng đào tạo đội ngũ công chức QLNN về kinh tế tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2021-2024, luận án đề xuất phương hướng và giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo đội ngũ này tại tỉnh Bắc Ninh (mới) đến năm 2030, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số, kinh tế xanh, sắp xếp đơn vị hành chính và vận hành mô hình chính quyền địa phương 02 cấp.

Nhiệm vụ nghiên cứu

- Tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước về đào tạo đội ngũ công chức QLNN về kinh tế.
- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về đào tạo công chức QLNN về kinh tế cấp tỉnh, bao gồm khái niệm, mục tiêu, yêu cầu, nội dung, tiêu chí đánh giá và các yếu tố ảnh hưởng trong bối cảnh mới.
- Nghiên cứu kinh nghiệm của một số địa phương, rút ra bài học tham khảo phù hợp với điều kiện tỉnh Bắc Ninh.
- Phân tích, đánh giá thực trạng đào tạo công chức QLNN về kinh tế tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2021-2024 theo bốn nội dung: xác định nhu cầu, xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện và đánh giá kết quả đào tạo; làm rõ kết quả, hạn chế và nguyên nhân.
- Đề xuất phương hướng và hệ thống giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo đội ngũ công chức QLNN về kinh tế tỉnh Bắc Ninh đến năm 2030, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số, chuyển đổi xanh và vận hành mô hình chính quyền địa phương 02 cấp.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu

Đào tạo đội ngũ công chức QLNN về kinh tế tại tỉnh Bắc Ninh từ góc nhìn của chuyên ngành quản lý kinh tế.

Phạm vi nghiên cứu

- Về chủ thể quản lý: Chính quyền tỉnh Bắc Ninh.
- Về nội dung: Nghiên cứu công tác đào tạo đội ngũ công chức QLNN về kinh tế theo bốn nội dung: xác định nhu cầu đào tạo, xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện và đánh giá kết quả đào tạo; đối tượng nghiên cứu là công chức QLNN về kinh tế thuộc các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh do UBND tỉnh quản lý.
- Về không gian: Tỉnh Bắc Ninh trước và sau khi sáp nhập từ ngày 01/7/2025.
- Về thời gian: Phân tích thực trạng giai đoạn 2021-2024; đề xuất giải pháp đến năm 2030 phù hợp với yêu cầu vận hành chính quyền địa phương 2 cấp và bối cảnh phát triển mới.

4. Cách tiếp cận, phương pháp nghiên cứu

Cách tiếp cận

Luận án tiếp cận nghiên cứu từ góc độ quản lý kinh tế, kết hợp Lý thuyết thể chế, Khoa học chính sách, Quản trị công mới, Lý thuyết vốn nhân lực và Chính phủ số. Khái niệm “đào tạo” được sử dụng theo nghĩa rộng, bao gồm cả bồi dưỡng, tập huấn và cập nhật kiến thức, kỹ năng theo vị trí việc làm, nhằm phân tích toàn diện quá trình phát triển năng lực công chức.

Phương pháp nghiên cứu

Luận án kết hợp nghiên cứu định tính và định lượng. Nghiên cứu định tính được sử dụng để tổng quan tài liệu, hệ thống hóa cơ sở lý luận, phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp. Nghiên cứu định lượng thực hiện qua khảo sát bảng hỏi 387 công chức QLNN về kinh tế tại các sở, ban, ngành tỉnh Bắc Ninh (cũ). Khảo sát thực hiện trực tuyến qua Google Form từ tháng 8 đến tháng 12/2024 với thang đo Likert 5 điểm; dữ liệu xử lý bằng SPSS 26.0 qua thống kê mô tả, kiểm định Chi-square và so sánh trung bình T-test, ANOVA.

5. Đóng góp mới của luận án

Về lý luận

- Bổ sung, hệ thống hóa cơ sở lý luận về đào tạo đội ngũ công chức QLNN về kinh tế cấp tỉnh theo chu trình quản lý khép kín gồm bốn bước: xác định nhu cầu, lập kế hoạch, tổ chức thực hiện và đánh giá kết quả đào tạo, gắn với quy hoạch, bố trí và sử dụng công chức.

- Xây dựng khung phân tích tích hợp trên cơ sở kết hợp Lý thuyết thể chế, Quản trị công mới, Lý thuyết vốn nhân lực và Quản trị nhân lực theo vị trí việc làm, chuyển trọng tâm đánh giá từ số lượng lớp học, chứng chỉ sang năng lực thực thi công vụ và kết quả công việc.

- Đề xuất Khung năng lực mở rộng cho công chức QLNN về kinh tế cấp tỉnh, tích hợp năng lực chuyên môn, năng lực số, tư duy dữ liệu và khả năng thích ứng với bối cảnh mới.

Về thực tiễn

- Cung cấp bằng chứng thực tiễn về công tác đào tạo công chức QLNN về kinh tế tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2021-2024, dựa trên số liệu

hành chính và khảo sát 387 phiếu, xác định kết quả đạt được, hạn chế và các điểm nghẽn trong chu trình đào tạo, làm đường cơ sở cho giai đoạn sau sáp nhập.

- Đề xuất mô hình chương trình đào tạo mô-đun hóa theo vị trí việc làm, phù hợp với đặc thù kinh tế – xã hội của tỉnh, gắn nội dung đào tạo với yêu cầu thực tiễn và năng lực thực thi công vụ.

- Đề xuất hệ thống 8 giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo tại tỉnh Bắc Ninh (mới) đến năm 2030, tập trung vào xây dựng khung năng lực theo vị trí việc làm, số hóa quản lý đào tạo thông qua hệ thống LMS và đánh giá hiệu quả sau đào tạo, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số, chuyển đổi xanh và vận hành mô hình chính quyền địa phương 2 cấp.

6. Kết cấu của Luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án gồm có 4 chương, 12 tiết.

Chương 1

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

1.1. TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN

1.1.1. Các công trình nghiên cứu về quản trị nhân lực công và xây dựng đội ngũ công chức QLNN về kinh tế cấp tỉnh

Các nghiên cứu quốc tế nhấn mạnh vai trò của quản trị nhân lực công theo hướng chiến lược, phát triển năng lực và gắn kết đào tạo với tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đánh giá công chức. Tại Việt Nam, các nghiên cứu đã phân tích các nhân tố ảnh hưởng, thực trạng và hạn chế trong đào tạo công chức QLNN về kinh tế, đặc biệt là những bất cập trong xác định nhu cầu, xây dựng kế hoạch, nội dung đào tạo và đánh giá sau đào tạo. Tuy nhiên, các nghiên cứu chưa làm rõ đầy đủ mối liên kết giữa đào tạo với quản trị nhân lực theo vị trí việc làm và yêu cầu tái cấu trúc năng lực công vụ trong bối cảnh sáp nhập đơn vị hành chính, vận hành chính quyền địa phương 2 cấp.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu về đào tạo công chức theo vị trí việc làm, khung năng lực và chu trình đào tạo

Các nghiên cứu cung cấp cơ sở lý luận và các mô hình về xác định nhu cầu, thiết kế chương trình, tổ chức thực hiện và đánh giá hiệu quả đào tạo. Các nghiên cứu nhấn mạnh yêu cầu chuyển từ đào tạo theo tiêu chuẩn bằng cấp, chứng chỉ sang phát triển năng lực gắn với vị trí việc làm; đồng thời đánh giá kết quả không chỉ qua mức độ hài lòng hay kiến thức tiếp thu mà còn qua sự thay đổi hành vi và hiệu quả công việc. Tuy nhiên, việc vận dụng các mô hình này vào đào tạo công chức QLNN về kinh tế cấp tỉnh

còn thiếu tính tích hợp, nhất là trong xây dựng khung năng lực đặc thù và hệ thống đánh giá hiệu quả đào tạo gắn với kết quả thực thi công vụ.

1.1.3. Các công trình nghiên cứu về đào tạo công chức trong bối cảnh chuyển đổi số, quản trị xanh và đổi mới thể chế

Các nghiên cứu quốc tế nhấn mạnh yêu cầu phát triển năng lực số, quản trị dữ liệu, ứng dụng công nghệ và đổi mới phương thức đào tạo. Các nghiên cứu trong nước về sắp xếp đơn vị hành chính và vận hành mô hình chính quyền địa phương 2 cấp cũng đặt ra yêu cầu đổi mới chuẩn năng lực, nội dung, phương thức và đánh giá đào tạo theo hướng linh hoạt, thực tiễn, gắn với chuyển đổi số, chuyển đổi xanh và quản trị liên ngành, liên vùng. Tuy nhiên, các nghiên cứu còn thiếu mô hình phân tích tích hợp và bằng chứng thực nghiệm chuyên sâu về đào tạo công chức QLNN về kinh tế tại các địa phương sau sáp nhập, đặc biệt là tỉnh Bắc Ninh.

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

1.2.1. Những vấn đề đã thống nhất

Các nghiên cứu trong và ngoài nước thống nhất khẳng định đào tạo là bộ phận quan trọng của quản trị nhân lực công, góp phần nâng cao năng lực tham mưu, hoạch định và thực thi chính sách kinh tế. Các công trình đã hệ thống hóa chu trình, mô hình đào tạo và các nhân tố ảnh hưởng; nhấn mạnh yêu cầu xác định nhu cầu theo vị trí việc làm, gắn đào tạo với sử dụng và đánh giá công chức. Đồng thời, các nghiên cứu gần đây bước đầu đề cập yêu cầu chuyển đổi số, quản lý theo năng lực và đổi mới đào tạo trong bối cảnh sắp xếp tổ chức bộ máy.

1.2.2. Khoảng trống nghiên cứu

- Về lý luận: Thiếu mô hình tích hợp đào tạo với chu trình quản lý công chức; khung năng lực chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu chuyển đổi số, ứng dụng AI và mô hình chính quyền địa phương 2 cấp.

- Về thực tiễn: Đào tạo chưa gắn chặt với đặc thù kinh tế địa phương; thiếu thực hành số, đánh giá tác động đến hiệu quả công vụ và nghiên cứu về đào tạo công chức quản lý nhà nước về kinh tế tại Bắc Ninh trong bối cảnh sáp nhập.

1.2.3. Hướng tiếp cận mới của đề tài luận án

- Theo chu trình quản lý nhân lực công: Gắn đào tạo với quy hoạch, sử dụng và đánh giá công chức qua bốn bước khép kín.
- Theo khung năng lực mới: Tích hợp năng lực chuyên môn, số, dữ liệu và ứng dụng AI.
- Theo bối cảnh địa phương: Gắn nội dung đào tạo với đặc thù kinh tế Bắc Ninh và yêu cầu vận hành chính quyền 2 cấp.
- Theo kết quả công vụ: Đánh giá hiệu quả đào tạo qua mức độ vận dụng kiến thức và kết quả thực thi nhiệm vụ, làm cơ sở đề xuất giải pháp cho Bắc Ninh đến năm 2030.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH

2.1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH

2.1.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1.1. Công chức

Công chức được xác định: (i) là công dân của quốc gia đó; (ii) được tuyển chọn thông qua hình thức thi tuyển công khai, cạnh tranh; (iii) được bổ nhiệm vào một ngạch, chức vụ hoặc vị trí công vụ cụ thể trong bộ máy

hành chính; và (iv) làm việc trong biên chế, hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

2.1.1.2. Khái niệm công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Là công chức làm việc trong các cơ quan QLNN về kinh tế thuộc cấp tỉnh, đại diện cho nhà nước thực thi chức năng quản lý kinh tế trên địa bàn tỉnh; được tuyển dụng, bổ nhiệm vào các vị trí việc làm ở các sở, ban, ngành kinh tế cấp tỉnh (thuộc biên chế nhà nước cấp tỉnh) và thực hiện quyền hạn QLNN về kinh tế bằng quyền lực công trong phạm vi địa phương.

2.1.1.3. Khái niệm đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Là tập hợp mang tính cấu trúc của những công chức đang làm việc tại các cơ quan hành chính nhà nước thuộc UBND cấp tỉnh, có chức năng tham mưu, hoạch định, tổ chức thực hiện, kiểm tra và giám sát việc thực thi pháp luật, chiến lược, chính sách, quy hoạch và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn địa phương; sử dụng quyền lực nhà nước để điều tiết, định hướng và thúc đẩy các hoạt động kinh tế phù hợp với đường lối phát triển của Đảng, pháp luật của Nhà nước và đặc điểm thực tiễn địa phương.

2.1.2. Phân loại, đặc điểm, vai trò và yêu cầu đối với đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

2.1.2.1. Phân loại công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Công chức được phân loại theo vị trí công tác, lĩnh vực chuyên môn và ngạch công chức. Tiêu chí này làm cơ sở để phân công công việc, quy hoạch nhân sự và thiết kế chương trình đào tạo chuyên biệt theo từng nhóm.

2.1.2.2. Đặc điểm đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Đặc thù của đội ngũ công chức QLNN về kinh tế cấp tỉnh được thể

hiện ở sự kết hợp giữa tính chuyên môn kinh tế, chức năng điều phối nguồn lực, yêu cầu phân tích - dự báo số, trách nhiệm liên chính công vụ và năng lực thích ứng bối cảnh. Đây là cơ sở lý luận quan trọng để xác định nội dung, chương trình và phương thức đào tạo phù hợp với vị trí việc làm.

2.1.2.3. Vai trò của đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Đội ngũ công chức QLNN về kinh tế cấp tỉnh giữ vai trò tham mưu, tổ chức thực thi và đánh giá chính sách kinh tế; điều phối các nguồn lực; thúc đẩy cải cách hành chính, chuyển đổi số; đồng thời kết nối chính quyền với người dân và doanh nghiệp, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và thúc đẩy phát triển kinh tế địa phương.

2.1.2.4. Yêu cầu đối với đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Đội ngũ phải đáp ứng yêu cầu về số lượng (quy mô), cơ cấu và chất lượng. Việc bảo đảm ba nhóm yêu cầu này là căn cứ để cơ quan quản lý hoạch định chính sách tuyển dụng, sử dụng và thiết kế các chương trình đào tạo công chức kinh tế sát với yêu cầu thực tiễn.

2.2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CẤP TỈNH

2.2.1. Khái niệm đào tạo đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Là quá trình có hệ thống và có mục tiêu, do chính quyền cấp tỉnh tổ chức và triển khai, nhằm phát triển kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ và thái độ công vụ cho tập thể công chức đang đảm nhiệm chức năng quản lý kinh tế tại địa phương.

2.2.2. Mục tiêu, yêu cầu của đào tạo đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

2.2.2.1. Mục tiêu của đào tạo đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Mục tiêu tổng quát là nâng cao năng lực hoạch định, thực thi và giám sát chính sách kinh tế địa phương trong môi trường số; được cụ thể hóa thành các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng và năng lực thực thi công vụ, làm cơ sở xác định nội dung đào tạo phù hợp với từng vị trí việc làm và nhu cầu của tổ chức.

2.2.2.2. Yêu cầu của đào tạo đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Đào tạo phải dựa trên quy hoạch nhân sự và nhu cầu kinh tế - xã hội địa phương; tuân thủ pháp luật giáo dục; phù hợp với vị trí việc làm; hướng tới sự chuyên nghiệp và khả năng thích ứng cao; bảo đảm minh bạch gắn với đánh giá hiệu quả sau đào tạo; và tăng cường ứng dụng công nghệ trong quản lý giảng dạy.

2.2.3. Nội dung của hoạt động đào tạo đội ngũ công chức bộ quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Hoạt động đào tạo vận hành theo chu trình bốn bước khép kín, dựa trên Lý thuyết đào tạo theo nhu cầu và Quản trị công hiện đại nhằm tối ưu hóa chất lượng thực thi công vụ.

2.2.3.1. Xác định nhu cầu đào tạo

Là bước khởi đầu quyết định nhằm khảo sát và xác định khoảng trống năng lực ở ba cấp độ (tổ chức, bộ phận, cá nhân), từ đó phân loại nhu cầu theo tiêu chuẩn chức danh, bồi dưỡng công việc hiện tại và phát triển nguồn nhân lực tương lai.

2.2.3.2. Lập kế hoạch đào tạo

Là bước chuyển hóa khoảng cách năng lực thành kế hoạch hành động cụ thể (dài, trung, ngắn hạn), xác định rõ mục tiêu SMART, nội dung chương trình (chuyên môn, chính trị, đào tạo nước ngoài), nguồn lực tài chính và các chỉ số KPI đo lường hiệu quả.

2.2.3.3. Tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo

Là khâu triển khai thực tế thông qua việc phân bổ chỉ tiêu, phê duyệt danh sách cử đi học, phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan quản lý - đơn vị sử dụng - cơ sở đào tạo, và tích hợp công nghệ để quản lý lớp học.

2.2.3.4. Đánh giá kết quả đào tạo

Là vòng phản hồi chiến lược thu thập dữ liệu đa bên nhằm đo lường hiệu quả chương trình theo mô hình Kirkpatrick (phản ứng, học tập, hành vi, kết quả) và chu trình PDCA, phục vụ điều chỉnh chính sách nhân sự và chương trình đào tạo tiếp theo.

2.2.4. Tiêu chí đánh giá đào tạo đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Hệ tiêu chí đánh giá đào tạo kết hợp khung năng lực định hướng lý thuyết với các tiêu chí có thể đo lường thực nghiệm, bảo đảm tính thống nhất giữa mục tiêu, nội dung và đánh giá đào tạo, đồng thời phù hợp với phạm vi dữ liệu nghiên cứu.

2.2.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

2.2.5.1. Các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến đào tạo đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Chịu ảnh hưởng bởi yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng bền vững; xu hướng chuyển đổi số và quản trị dựa trên dữ liệu; mục tiêu tăng

trường xanh và phát triển tuần hoàn; áp lực cạnh tranh địa phương và tái cấu trúc chuỗi giá trị; cùng sự đổi mới chuẩn mực quản trị công hiện đại.

2.2.5.2. Các yếu tố chủ quan ảnh hưởng đến đào tạo đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh

Chiếu tác động trực tiếp bởi nhận thức và quyết tâm chính trị của người đứng đầu địa phương; năng lực của cơ quan chuyên trách; cách thức thiết kế chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo; mức độ gắn kết giữa đào tạo với quy hoạch, bố trí, sử dụng và bổ nhiệm công chức; năng lực của cơ sở đào tạo và đội ngũ giảng viên.

2.3. KINH NGHIỆM ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ Ở MỘT SỐ ĐỊA PHƯƠNG VÀ BÀI HỌC CHO TỈNH BẮC NINH

2.3.1. Kinh nghiệm đào tạo đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh ở một số địa phương

2.3.1.1. Kinh nghiệm của tỉnh Nam Định (cũ), nay là tỉnh Ninh Bình

Nam Định coi đào tạo là chiến lược nhân lực trọng tâm, xác định nhu cầu dựa trên rà soát khoảng trống năng lực theo vị trí việc làm và ngạch công chức. Giai đoạn 2016-2023, tỉnh cử hơn 7.000 lượt cán bộ học tập, phối hợp bồi dưỡng 418 cán bộ lãnh đạo và tập huấn kỹ năng số cho hơn 10.000 công chức. Năm 2023, 100% công chức cơ quan hành chính đạt trình độ đại học trở lên; năm 2022 tỉnh xếp thứ 10/63 cả nước về chỉ số chuyển đổi số.

2.3.1.2. Kinh nghiệm của tỉnh Quảng Ninh

Quảng Ninh xác định đào tạo là khâu đột phá chiến lược, khảo sát nhu cầu gắn với vị trí việc làm, yêu cầu chuyển đổi số và quy hoạch cán bộ. Giai đoạn 2019-2024, tỉnh phê duyệt 666 lớp đào tạo trong nước cho

hơn 43.867 lượt học viên với kinh phí khoảng 133 tỷ đồng. Phương thức bồi dưỡng kết hợp lý thuyết với nghiên cứu thực tế, mời chuyên gia trung ương và lãnh đạo sở ngành giảng dạy, gắn đào tạo với luân chuyển cán bộ định kỳ. Nhờ đó tỉnh dẫn đầu cả nước về PAR Index và SIPAS năm 2023.

2.3.2. Bài học kinh nghiệm về đào tạo đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế cho tỉnh Bắc Ninh

Năm bài học cốt lõi gồm: xác định nhu cầu dựa trên đánh giá khoảng trống năng lực thực tế theo vị trí việc làm; lập kế hoạch đào tạo dài hạn và hàng năm gắn với dự toán ngân sách; đa dạng hóa phương thức tổ chức, kết hợp lý thuyết - thực tế và gắn bồi dưỡng với luân chuyển cán bộ; hoàn thiện cơ chế đánh giá hiệu quả sau đào tạo để phục vụ quy hoạch, bổ nhiệm; liên thông hoạt động đào tạo với cải cách hành chính để trực tiếp nâng cao các chỉ số cạnh tranh địa phương.

Chương 3

THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ TỈNH BẮC NINH

3.1. KHÁI QUÁT ĐẶC ĐIỂM ĐỊA LÝ - HÀNH CHÍNH VÀ KINH TẾ - XÃ HỘI TỈNH BẮC NINH VÀ NHỮNG YÊU CẦU ĐẶT RA TRONG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ TỈNH BẮC NINH GIAI ĐOẠN 2021-2024

3.1.1. Đặc điểm tự nhiên, dân số

Bắc Ninh có diện tích nhỏ nhất nước (822,7 km²) nhưng mật độ dân số cao nhất (1.844 người/km²), tỷ lệ đô thị hóa nhanh (50,8% năm 2023). Dân số đạt trên 1,54 triệu người (2024) với 789,8 nghìn lao động, tỷ lệ qua

đào tạo đạt 79% nhưng trình độ đại học trở lên dưới 10%. Thực tế này gây sức ép lớn lên hạ tầng kỹ thuật, đòi hỏi công chức cấp tỉnh nâng cao năng lực hoạch định chính sách, quản lý đô thị.

3.1.2. Đặc điểm kinh tế

Kinh tế tăng trưởng biến động (suy giảm 7,4% năm 2023, phục hồi 3,4% năm 2024), công nghiệp - xây dựng làm trụ cột (chiếm trên 70% GRDP) và thu hút FDI lớn (20 tỷ USD). Việc sáp nhập Bắc Ninh - Bắc Giang từ 01/7/2025 và vận hành chính quyền 2 cấp đòi hỏi công chức chuyển đổi năng lực từ hành chính sang quản trị phát triển, am hiểu quản lý FDI thể hệ mới, kinh tế số, tăng trưởng xanh và có năng lực hướng dẫn trực tiếp cấp xã.

3.2. TÌNH HÌNH ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ TỈNH BẮC NINH GIAI ĐOẠN 2021-2024

3.2.1. Về số lượng

Số lượng công chức kinh tế cấp tỉnh giảm từ 255 người (2021) xuống 246 người (2024), tương ứng giảm 3,5% nhưng giữ tỷ trọng ổn định khoảng 30% công chức hành chính toàn tỉnh. Biên chế tinh giản đặt ra yêu cầu nâng cao hiệu suất làm việc để xử lý khối lượng công việc phức tạp.

3.2.2. Về cơ cấu

Đội ngũ già hóa nhanh (nhóm dưới 30 tuổi dưới 5%, nhóm 50-60 tuổi tăng lên 26,8%), nam giới chiếm 65-67%. Công chức chuyên môn chiếm 54,1%, lãnh đạo cấp phòng chiếm 41,5%. Nhân lực tập trung chủ yếu ở các sở vĩ mô như Tài chính (19,5%), KH&ĐT (10,2%), dẫn đến quá tải biên chế cục bộ tại các đơn vị trọng điểm.

3.2.3. Về chất lượng

Đội ngũ đạt chuẩn trình độ với 100% đại học trở lên (48,37% thạc sĩ,

1,12% tiền sĩ). Về chính trị, 100% lãnh đạo chủ chốt đạt cao cấp lý luận chính trị (toàn đội ngũ đạt 39,8%). 100% công chức đạt chuẩn tin học, ngoại ngữ đa số ở bậc 2-3. Đánh giá năm 2024 có 100% hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên (11,8% xuất sắc), đóng góp quan trọng vào chỉ số cải cách hành chính của tỉnh.

3.3. THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ TỈNH BẮC NINH GIAI ĐOẠN 2021-2024

3.3.1. Thực trạng xác định nhu cầu và lập kế hoạch đào tạo đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Bắc Ninh

Giai đoạn 2021-2024, tỉnh Bắc Ninh đã triển khai xác định nhu cầu và lập kế hoạch đào tạo trên cơ sở pháp lý tương đối đồng bộ, kết hợp định hướng cấp tỉnh với nhu cầu của các sở, ngành và công chức. Nội dung đào tạo từng bước gắn với vị trí việc làm và yêu cầu quản lý kinh tế. Tuy nhiên, kế hoạch vẫn chủ yếu nằm trong chương trình chung, cần tiếp tục nâng cao mức độ gắn kết giữa nhu cầu năng lực thực tế, nội dung đào tạo và yêu cầu phát triển kinh tế địa phương.

3.3.2. Công tác tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Bắc Ninh

Giai đoạn 2021-2024, công tác tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo tại Bắc Ninh được triển khai với sự phối hợp giữa UBND tỉnh, Sở Nội vụ, các sở, ngành và cơ sở đào tạo. Nội dung đào tạo từng bước mở rộng từ quản lý tài chính, đầu tư công, đấu thầu sang chuyển đổi số và hỗ trợ doanh nghiệp; hình thức đào tạo và nguồn lực thực hiện cũng được đa dạng hóa. Tuy nhiên, cần tiếp tục nâng cao tính thực tiễn và mức độ gắn kết giữa đào tạo với yêu cầu vị trí việc làm.

3.3.3. Công tác đánh giá kết quả đào tạo đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Bắc Ninh

Đánh giá chất lượng thực hiện theo quy định (Nghị định 101/2017, Nghị định 89/2021, Thông tư 03/2023) do Sở Nội vụ, đơn vị sử dụng công chức và cơ sở đào tạo phối hợp triển khai. Quy trình gồm đánh giá ngay sau khóa học (sự hài lòng, kết quả thi) và đánh giá hiệu quả vận dụng công việc sau 6-12 tháng qua 6 nhóm tiêu chí. Giai đoạn 2021-2022 tập trung đánh giá cuối khóa; giai đoạn 2023-2024 chuyển dịch mạnh sang đánh giá thực tế công vụ. Từ năm 2023, tỉnh đẩy mạnh số hóa hoạt động đánh giá qua phiếu khảo sát trực tuyến và hệ thống LMS.

3.4. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CỦA TỈNH BẮC NINH GIAI ĐOẠN 2021-2024

3.4.1. Đánh giá thực trạng đào tạo đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2021-2024 thông qua khảo sát

Khảo sát thực hiện trên 387 khách thể (công chức khối kinh tế các cấp và đơn vị liên quan) nhằm cung cấp bằng chứng thực nghiệm cho phân tích thực trạng.

3.4.1.1. Khoảng cách giữa thực trạng đội ngũ công chức với mục tiêu phát triển trong giai đoạn nghiên cứu

Đào tạo đáp ứng tốt yêu cầu chuẩn hóa chính trị và chuyên môn cơ bản (> 90% học nghiệp vụ, 71,6% học sau đại học). Tuy nhiên, năng lực hội nhập còn yếu khi tỷ lệ học ngoại ngữ thấp (26,6%), đào tạo nước ngoài rất ít (7,7%) và các khóa kỹ năng chuyên sâu mới (phân tích chính sách, kinh tế số/xanh, AI) chỉ chiếm 9,6%.

3.4.1.2. Mức độ đáp ứng của công tác đào tạo so với yêu cầu phát triển đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Bắc Ninh

Chương trình dài hạn thúc đẩy tốt lộ trình công danh (Thạc sĩ/Tiến sĩ nâng tỷ lệ bổ nhiệm lên 65%, Cao cấp lý luận chính trị đạt 61%). Ngược lại, các khóa ngắn hạn ít cải thiện kỹ năng thực tế (ngoại ngữ: 65,3% không thay đổi; nghiệp vụ: > 70% không đổi) và hầu như không đóng góp vào quy hoạch, bổ nhiệm. Tiêu chuẩn cử đi học đảm bảo công khai, công bằng, chủ yếu dựa trên nhu cầu công việc và kế hoạch cơ quan.

3.4.1.3. Khoảng cách giữa tổ chức đào tạo và nhu cầu đào tạo của đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Bắc Ninh

Thông tin kế hoạch bồi dưỡng được tiếp cận công khai (86,7%), nhưng nội dung chủ yếu đáp ứng công việc hiện tại (94,8%) hơn là định hướng tương lai của địa phương (66,8%). Việc sử dụng sau bồi dưỡng còn độ trễ khi tỷ lệ bổ nhiệm (64,6%) thấp hơn quy hoạch (81,9%). Rào cản lớn nhất là thiếu kinh phí (79,6%) và thời gian (58,4%). Nhóm chưa bồi dưỡng (30%) ưu tiên học trung cấp chính trị và sau đại học, nhu cầu ngoại ngữ rất thấp.

3.4.2. Những kết quả đạt được và hạn chế, nguyên nhân

3.4.2.1. Kết quả đạt được

Giai đoạn 2021-2024, công tác đào tạo công chức quản lý nhà nước về kinh tế tỉnh Bắc Ninh đạt kết quả tích cực: kế hoạch tương đối đồng bộ, chu trình đào tạo được triển khai đầy đủ, nội dung và hình thức ngày càng đa dạng, góp phần chuẩn hóa trình độ, nâng cao năng lực và hỗ trợ cải cách hành chính, chuyển đổi số. Khảo sát 387 công chức cho thấy 94,8% đánh giá nội dung phù hợp với công việc, 87,8% phù hợp với nhu cầu. Tuy

nhiên, hiệu quả đào tạo gắn với năng lực thực tế và kết quả thực thi công vụ cần tiếp tục được nâng cao.

3.4.2.2. Những hạn chế và nguyên nhân

Công tác đào tạo còn hạn chế ở xác định nhu cầu, lập kế hoạch dài hạn, tổ chức thực hiện và đánh giá hiệu quả sau đào tạo; nội dung chưa theo kịp yêu cầu về chuyển đổi số, chuyển đổi xanh và hội nhập quốc tế. Tác động của các khóa ngắn hạn còn thấp, năng lực ngoại ngữ hạn chế, trong khi kinh phí và nguồn lực đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu. Nguyên nhân chủ quan là tư duy và công cụ quản lý đào tạo chưa đổi mới, phối hợp và sử dụng công chức sau đào tạo chưa hiệu quả; nguyên nhân khách quan xuất phát từ cơ chế, chính sách, tốc độ phát triển công nghệ và yêu cầu hội nhập ngày càng cao. Khảo sát xác định nhu cầu đào tạo gắn với sử dụng công chức (98,5%) là yếu tố ảnh hưởng lớn nhất.

Chương 4

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ TỈNH BẮC NINH

4.1. BỐI CẢNH VÀ PHƯƠNG HƯỚNG HOÀN THIỆN ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CỦA TỈNH BẮC NINH GIAI ĐOẠN TỚI

4.1.1. Bối cảnh mới ảnh hưởng đến đào tạo đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh Bắc Ninh giai đoạn tới

4.1.1.1. Bối cảnh quốc tế

Hội nhập kinh tế, Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, phát triển xanh và tái cấu trúc chuỗi cung ứng đòi hỏi công chức nâng cao năng lực số,

quản trị dữ liệu, hội nhập, ngoại ngữ và thích ứng, chuyển từ chuẩn hóa bằng cấp sang phát triển năng lực thực thi.

4.1.1.2. Bối cảnh trong nước

Chính quyền địa phương 2 cấp, tinh giản biên chế, chuyển đổi số và phát triển kinh tế tư nhân đặt ra yêu cầu đào tạo gắn với vị trí việc làm, năng lực điều phối, quản lý theo kết quả, hỗ trợ doanh nghiệp và khả năng vận dụng kiến thức vào công vụ.

4.1.1.3. Bối cảnh của tỉnh Bắc Ninh sau sáp nhập

Việc hợp nhất Bắc Ninh và Bắc Giang từ ngày 01/7/2025 tạo không gian kinh tế đa dạng, đòi hỏi công chức nâng cao năng lực quản trị đa lĩnh vực, điều phối chính sách, quản lý đầu tư và thích ứng với cơ cấu tổ chức mới. Đào tạo cần gắn với yêu cầu phát triển của tỉnh và khắc phục hạn chế trước sáp nhập.

4.1.1.4. Tác động của bối cảnh mới tới công tác đào tạo đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh Bắc Ninh giai đoạn tới

Bối cảnh mới đòi hỏi đổi mới đào tạo theo hướng gắn với vị trí việc làm, chú trọng năng lực số, hội nhập, phát triển bền vững và phối hợp liên ngành; đánh giá hiệu quả dựa trên kết quả thực thi công vụ.

4.1.2. Phương hướng hoàn thiện đào tạo đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh Bắc Ninh

4.1.2.1. Yêu cầu phát triển nhân lực công chức quản lý nhà nước về kinh tế

Tập trung nâng cao năng lực đa nhiệm, bố trí nhân lực hợp lý theo vị trí việc làm và phát triển kỹ năng tham mưu chiến lược, quản trị dữ liệu, điều hành và hỗ trợ doanh nghiệp quốc tế.

4.1.2.2. Phương hướng nâng cao chất lượng đào tạo đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế

Tập trung vào 7 phương hướng: (1) Gắn đào tạo với vị trí việc làm và khung năng lực; (2) Điều chỉnh nội dung theo yêu cầu phát triển kinh tế địa phương; (3) Đổi mới phương thức, tăng tính thực tiễn và ứng dụng số; (4) Gắn đào tạo với quy hoạch, bố trí, sử dụng công chức; (5) Đánh giá theo kết quả học tập và hiệu quả công vụ; (6) Tăng cường hợp tác đào tạo, nghiên cứu; (7) Bảo đảm và đa dạng hóa nguồn lực tài chính.

4.2. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ TỈNH BẮC NINH TRONG BỐI CẢNH MỚI

4.2.1. Xây dựng khung năng lực công chức quản lý nhà nước về kinh tế gắn với vị trí việc làm

Xây dựng khung năng lực theo vị trí việc làm, tập trung vào quản lý kinh tế, quản trị số, phân tích dữ liệu, hội nhập và phát triển bền vững. UBND tỉnh chỉ đạo, Sở Nội vụ chủ trì triển khai giai đoạn 2026-2027, cập nhật và số hóa đến năm 2030, làm căn cứ xác định nhu cầu và đánh giá đào tạo.

4.2.2. Hoạch định kế hoạch đào tạo dựa trên dữ liệu năng lực

Xây dựng kế hoạch dựa trên khoảng cách năng lực và định hướng phát triển kinh tế tỉnh. Sở Nội vụ chủ trì xác định ưu tiên, phân bổ nguồn lực; giai đoạn 2026-2027 tập trung đào tạo chuyển đổi sau sáp nhập, giai đoạn 2027-2030 phát triển năng lực số, phân tích dữ liệu và hội nhập.

4.2.3. Đổi mới chương trình đào tạo theo mô hình mô-đun và phương pháp học tập qua hành động

Thiết kế chương trình theo mô-đun gắn với vị trí việc làm, kết hợp đào tạo chuyển đổi, học tập qua hành động và tình huống thực tiễn. Sở Nội

vụ phối hợp với cơ sở đào tạo, các sở, ngành và doanh nghiệp triển khai giai đoạn 2026-2030, tăng khả năng vận dụng kiến thức vào công vụ.

4.2.4. Tăng cường phân cấp và thiết lập cơ chế kiểm soát chất lượng đào tạo

Tăng quyền chủ động cho các sở, ngành, đồng thời bảo đảm kiểm soát chất lượng theo chuẩn đầu ra. Sở Nội vụ hướng dẫn, giám sát; giai đoạn 2026-2027 hoàn thiện quy chế phân cấp, giai đoạn 2027-2030 đánh giá qua KPI và hiệu quả công vụ.

4.2.5. Phát triển mạng lưới chuyên gia đào tạo và tăng cường hợp tác trong đào tạo

Huy động chuyên gia từ cơ quan quản lý, doanh nghiệp và cơ sở đào tạo; phát triển giảng viên kiêm nhiệm, tăng cường đào tạo ngoại ngữ và hợp tác quốc tế. Giai đoạn 2026-2027 xây dựng mạng lưới chuyên gia; giai đoạn 2027-2030 mở rộng trao đổi kinh nghiệm, nâng cao chất lượng đào tạo.

4.2.6. Thiết lập cơ chế đánh giá hiệu quả đào tạo gắn với quản lý và phát triển đội ngũ công chức

Áp dụng mô hình Kirkpatrick 4 cấp độ, chú trọng khả năng vận dụng kiến thức và tác động đến hiệu quả công vụ. Sở Nội vụ chủ trì triển khai giai đoạn 2026-2030, gắn kết quả đánh giá với quản lý, phát triển đội ngũ và cơ sở dữ liệu công chức số.

4.2.7. Tăng cường chuyển đổi số trong quản lý và tổ chức đào tạo công chức

Vận hành hệ thống LMS dùng chung, phát triển học liệu số và liên thông dữ liệu đào tạo với cơ sở dữ liệu công chức. Sở Nội vụ phối hợp với cơ quan chuyên trách công nghệ triển khai giai đoạn 2026-2030,

từng bước ứng dụng AI để cá nhân hóa lộ trình học tập và hỗ trợ quản lý dựa trên dữ liệu.

4.2.8. Cơ cấu lại nguồn lực tài chính và tận dụng hạ tầng phục vụ đào tạo

Đa dạng hóa nguồn tài chính, thu hút chuyên gia và tận dụng cơ sở vật chất dồi dào sau sáp nhập. HĐND, UBND tỉnh chỉ đạo; Sở Tài chính và Sở Nội vụ phối hợp triển khai giai đoạn 2026-2030, bảo đảm sử dụng hiệu quả nguồn lực đào tạo.

4.3. KIẾN NGHỊ

4.3.1. Kiến nghị với Quốc hội

Giám sát thực chất việc triển khai Luật Cán bộ, công chức 2025 theo vị trí việc làm; quan tâm bố trí ngân sách đào tạo cho các tỉnh tăng trưởng nhanh; giám sát hiệu quả các chương trình bồi dưỡng cấp quốc gia.

4.3.2. Kiến nghị với Chính phủ

Chỉ đạo Bộ Nội vụ xây dựng khung năng lực công chức kinh tế thống nhất cấp quốc gia; xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về đào tạo công chức; hoàn thiện cơ chế tài chính linh hoạt để tạo điều kiện xã hội hóa đào tạo.

4.3.3. Kiến nghị với các Bộ, ngành liên quan

Bộ Nội vụ ban hành hướng dẫn chuyên môn về khung năng lực và bồi dưỡng theo vị trí việc làm. Bộ Tài chính điều chỉnh định mức chi đào tạo (thay thế Thông tư số 36/2018/TT-BTC) sát giá thị trường và hướng dẫn cơ chế xã hội hóa. Bộ Khoa học và Công nghệ phát triển hạ tầng công nghệ số, xây dựng hệ thống học liệu bồi dưỡng dùng chung. Bộ Ngoại giao hỗ trợ địa phương mở rộng hợp tác quốc tế, trao đổi kinh nghiệm công vụ và bồi dưỡng kỹ năng đàm phán thương mại.

KẾT LUẬN

Luận án được thực hiện nhằm đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo đội ngũ công chức QLNN về kinh tế tỉnh Bắc Ninh đến năm 2030, trong bối cảnh chuyển đổi số, phát triển kinh tế xanh, sắp xếp tổ chức bộ máy và vận hành chính quyền địa phương 2 cấp.

Thứ nhất, về lý luận, luận án hệ thống hóa các nghiên cứu trong và ngoài nước, xác định khoảng trống nghiên cứu về đào tạo công chức QLNN về kinh tế gắn với chu trình quản lý nhân lực và yêu cầu năng lực mới. Trên cơ sở vận dụng Lý thuyết Thể chế, Quản trị công mới, Vốn nhân lực và Chu trình chính sách công, luận án xây dựng khung phân tích gồm 4 nội dung: xác định nhu cầu, lập kế hoạch, tổ chức thực hiện và đánh giá kết quả đào tạo.

Thứ hai, về thực tiễn, luận án đánh giá công tác đào tạo giai đoạn 2021-2024 thông qua dữ liệu thứ cấp và khảo sát thực nghiệm. Kết quả cho thấy đào tạo góp phần chuẩn hóa trình độ công chức, nhưng vẫn còn hạn chế trong xác định nhu cầu, lập kế hoạch, đổi mới nội dung và phương pháp, đánh giá hiệu quả sau đào tạo, huy động nguồn lực và ứng dụng công nghệ số.

Thứ ba, về giải pháp, luận án đề xuất 8 giải pháp trọng tâm: xây dựng khung năng lực theo vị trí việc làm; lập kế hoạch dựa trên khoảng trống năng lực; đổi mới chương trình và phương pháp đào tạo; phân cấp gắn với kiểm soát chất lượng; phát triển mạng lưới chuyên gia; đánh giá hiệu quả theo mô hình Kirkpatrick; tăng cường chuyển đổi số và liên thông dữ liệu; cơ cấu lại nguồn lực tài chính, tận dụng hạ tầng hiện có. Các giải pháp xác định lộ trình và chủ thể thực hiện, hướng tới nâng cao năng lực thực thi công vụ, đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh đến năm 2030.

Do dữ liệu thực trạng chủ yếu thuộc giai đoạn trước khi vận hành chính quyền địa phương 2 cấp, các nghiên cứu tiếp theo cần đo lường tác động dài hạn của đào tạo và nghiên cứu ứng dụng AI trong quản trị năng lực công chức.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Nguyễn Mạnh Hùng (2025), "Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức quản lý nhà nước về kinh tế: Những yêu cầu đặt ra trong kỷ nguyên mới", *Tạp chí Kinh tế và Dự báo - Viện Chiến lược phát triển - Bộ Kế hoạch và Đầu tư*, e-ISSN: 2734-9365.
2. Nguyễn Mạnh Hùng (2025), "Nâng cao chất lượng đào tạo đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế của tỉnh Bắc Ninh", *Tạp chí Quản lý Nhà nước - Học viện Hành chính và Quản trị công*, ISSN e - 2815-5831.
3. Nguyễn Mạnh Hùng (2025) "Thực trạng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh hiện nay - Một số vấn đề đặt ra và gợi ý chính sách", *Tạp chí Quản lý nhà nước*, ISSN e-2815-5831.