

Phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam

VÕ XUÂN HOÀI*

Nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh đóng vai trò rất quan trọng trong công tác tham mưu, hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, nguồn nhân lực này đang có những hạn chế, cần có những giải pháp khắc phục để phát triển, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của đất nước trong bối cảnh Cách mạng Công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế hiện nay.

THỰC TRẠNG

Trong bộ máy nhà nước, nguồn nhân lực là yếu tố quyết định trong việc nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy. Bởi, để thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của mình, nhà nước cần phải thực hiện hoạt động ban hành pháp luật; thực thi pháp luật, đưa pháp luật vào thực tiễn cuộc sống; và bảo vệ pháp luật. Hoạt động thực thi của nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước có vai trò vô cùng quan trọng, quyết định đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của cả bộ máy nhà nước. Nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước là yếu tố quyết định với quá trình cải cách hành chính và cải thiện chất lượng dịch vụ công, đặc biệt, trong xu thế cải cách khu vực công, công dân được coi là “khách hàng” của các tổ chức nhà nước.

Đồng thời, nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cũng là nhân tố đóng vai trò then chốt trong quá trình hội nhập quốc tế, đặt ra nhiều vấn đề mới, như: tuân thủ luật pháp, cam kết quốc tế, các cơ chế, hiệp định, thông lệ quốc tế, tranh chấp thương mại, sở hữu công nghiệp... Những vấn đề này đòi hỏi đội ngũ cán bộ, công chức phải am hiểu, phải có năng lực để tham mưu, tổ chức triển khai, thực hiện những nội dung mới.

Qua nghiên cứu của tác giả, tính đến hết năm 2017, có khoảng 62.633 công chức làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh và chiếm khoảng 24% trong tổng số cán bộ công chức hành chính từ cấp huyện trở lên của cả nước. Cán bộ, công chức có trình độ từ đại học trở lên chiếm tỷ lệ cao, khoảng 85%, trong đó khoảng 11% có trình độ sau đại học; 55%

cán bộ đã qua đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị từ trung cấp trở lên; khoảng 75% cán bộ có trình độ tin học từ mức độ B trở lên. Nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở Việt Nam còn tồn tại một số hạn chế nhất định, như: chất lượng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước, làm việc không chuyên nghiệp, chưa thực hiện tốt yêu cầu nhiệm vụ đặt ra. Bên cạnh đó, tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật và đạo đức công vụ còn yếu kém; một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức đã và đang có những biểu hiện thoái hóa, biến chất. Trong khi, việc thu hút người tài tham gia vào nền công vụ trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh còn hạn chế.

Điều đó đã dẫn tới một thực trạng là tại Việt Nam, vẫn còn nhiều tồn tại quản lý của Nhà nước, nhất là quản lý kinh tế yếu kém, đi ngược với mục tiêu phát triển. Hoạt động quản lý kinh tế trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh chưa đáp ứng được nhu cầu của người dân, doanh nghiệp và xã hội. Hiện tượng tham nhũng vặt, chất lượng cung cấp dịch vụ công thấp, làm khó để nhận “phí bôi trơn” năm 2018 tại các tỉnh có giảm, nhưng vẫn còn là vấn nạn.

Kết quả khảo sát với 450 cán bộ quản lý kinh tế cấp tỉnh của tác giả năm 2018 (Bảng) cho thấy, phát triển nguồn nhân

* Học viện Chính sách và Phát triển

lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh tại Việt Nam chưa thực sự bền vững về chất, cũng như chưa đảm bảo đáp ứng về nguồn cung nhân lực để phát triển kinh tế địa phương.

Ngoài ra, công tác phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế địa phương cũng đang gặp nhiều thách thức, như: tình trạng chảy máu chất xám từ khu vực công sang khu vực tư; khó thu hút nhân lực chất lượng cao vào cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế; chất lượng cung cấp dịch vụ công còn thấp, quan liêu; động lực làm việc của cán bộ, công chức chưa cao; bộ máy công kênh...

BẢNG: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC QUẢN LÝ KINH TẾ

Nội dung	Tỷ lệ người trả lời (%)
Việc phát triển và sử dụng nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh được đặt trong tổng thể chiến lược phát triển kinh tế chung của quốc gia, của tỉnh.	99,7
Trong quá trình phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh luôn giữ được một cơ cấu, số lượng một cách hợp lý.	99,5
Chất lượng nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh đảm bảo tăng dần phù hợp với nhu cầu và trình độ phát triển nền kinh tế-xã hội của quốc gia, của địa phương.	98,8
Công việc trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh được bố trí phù hợp và tận dụng được tối đa năng lực nguồn nhân lực hiện có của địa phương.	99,2

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ

Để xây dựng được nguồn nhân lực quản lý kinh tế địa phương vừa hồng, vừa chuyên, đáp ứng được những yêu cầu trong thời kỳ phát triển mới của đất nước, trong thời gian tới cần lưu ý các giải pháp sau:

Thứ nhất, hoàn thiện công tác đào tạo

Tăng cường đánh giá nhu cầu đào tạo bước quan trọng cho phát triển nguồn nhân lực: Để đảm bảo đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh cần phối hợp với các trường bộ phận đánh giá đúng nhu cầu đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho đơn vị. Đánh giá nhu cầu đào tạo, phát triển cần gắn với phân tích công việc và phân tích cá nhân cán bộ công chức. Cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh cần đánh giá nhu cầu đào tạo hàng năm và đánh giá một cách chủ động.

- Hoàn thiện công tác lập kế hoạch đào tạo, phát triển: Nhằm chủ động trong thực hiện và giám sát thực hiện kế hoạch đào tạo, thì cơ quan quản lý nhà nước, sau khi xác định thứ tự ưu tiên nhu cầu đào tạo và phát triển, cần lập kế hoạch đào tạo và phát triển.

- Hoàn thiện công tác tổ chức, thực hiện đào tạo và phát triển: Sau khi xây dựng được kế hoạch đào tạo và phát triển, việc tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo là rất quan trọng. Khi tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo cần linh hoạt trong việc sử dụng các hình thức, cũng như phương pháp đào tạo, đảm bảo các điều kiện để hoạt động đào tạo được tiến hành.

- Đánh giá hiệu quả đào tạo và phát triển: Đánh giá hiệu quả đào tạo, phát triển có 4 cấp độ: (1) Phản ứng: họ thích

khóa học đến mức nào; (2) Học tập: họ học được gì từ khóa học; (3) Ứng dụng: họ áp dụng những điều đã học được vào công việc thế nào và (4) Hiệu quả: Khoản đầu tư vào đào tạo đem lại hiệu quả gì? Hiện nay, các cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh thường dừng ở mức độ 1, 2 trong công tác đánh giá hiệu quả đào tạo.

Thứ hai, cần tuyển dụng theo hướng mở rộng

Xác định nguồn tuyển dụng theo hướng mở rộng, với quy định không tiếp nhận người nước ngoài, Việt Nam đã mất đi một nguồn ứng viên lớn từ bên ngoài, bao gồm cả Việt kiều, trong khi đó kiều bào là một nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn đa dạng, được tiếp cận những nền giáo dục tiến tiến khác nhau trên thế giới. Để thu hút người nước ngoài, Việt kiều vào bộ máy hành chính nhà nước trong giai đoạn hiện nay khi pháp luật không cho phép tuyển dụng chính thức vào biên chế công chức, các địa phương có thể thực hiện việc tuyển dụng theo cơ chế riêng. Theo đó, có thể tuyển dụng vào những vị trí công việc không mang tính thường xuyên trong các cơ quan, nhưng đòi hỏi phải có những chuyên gia, nhà quản lý giỏi trong khi nhân lực trong nước không đáp ứng được. Việc tuyển dụng này không nằm trong chỉ tiêu biên chế công chức nhà nước với các chế độ đãi ngộ riêng, khác với chế độ đãi ngộ đối với công chức hành chính.

Công tác tuyển dụng phải luôn đặt ở trạng thái "động", có sự liên thông nhất định giữa nguồn nhân lực khu vực công với khu vực tư. Tiếp tục nghiên cứu quy định cho phép các cơ quan quản lý nhà nước về kinh tế cấp tỉnh được ký hợp đồng lao động có thời hạn tối đa nhất định đối với một số vị trí việc làm để tuyển dụng được công chức đáp ứng ngay yêu cầu của hoạt động công vụ. Cơ chế hợp đồng lao động có thời hạn nhất định sẽ tạo ra khả năng linh hoạt hơn trong thay đổi nhân sự, đồng thời cũng buộc nhiều công chức đang làm việc phải làm việc tích cực hơn để tránh bị sa thải.

Để công tác tuyển dụng mang tính "động" và "mở" đòi hỏi làm tốt công tác kết nối cung cầu, đưa ra dự báo, chiến lược dài hạn, ngắn hạn, và từng ngành nghề, từng lĩnh vực ở mỗi địa phương. Việc tuyển dụng

mới cần gắn với việc cơ cấu lại tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế theo mục tiêu đổi mới về chất, thay thế những cán bộ, công chức không đáp ứng được yêu cầu.

Thứ ba, phân nhóm trong phát triển nguồn nhân lực

Khảo sát về chất lượng điều hành kinh tế và xây dựng môi trường kinh doanh; công tác điều hành, thực thi chính sách, cung ứng dịch vụ công; cải cách hành chính thông qua các bộ chỉ số PCI, PAPI và PAR gián tiếp cho thấy, có sự phân nhóm khá rõ ràng giữa các địa phương trong cả nước về công tác phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh. Chẳng hạn, các tỉnh miền núi phía Bắc và khu vực miền Trung, Tây Nguyên, như: Cao Bằng, Lai Châu, Đắk Nông, Sơn La, Bắc Kan, Quảng Bình, Quảng Trị, Hà Giang, Cà Mau, Hòa Bình... Đặc biệt là các tỉnh như Hưng Yên, Hải Dương, dù có nhiều lợi thế, nhưng nhiều năm đứng nhóm cuối bảng.

Như vậy, có thể thấy rằng, việc phân loại các địa phương có chỉ số PCI, PAPI và PAR thành nhóm 5 địa phương có chỉ số cao nhất và nhóm ngoài top 5 là cần thiết. Trên cơ sở đó, các địa phương nào có chất lượng điều hành kinh tế và xây dựng môi trường kinh doanh; công tác điều hành, thực thi chính sách, cung ứng dịch vụ công; cải cách hành chính chưa cao có thể tham gia học tập từ các địa phương nằm trong nhóm 5 địa phương có chỉ số tốt nhất trong công tác phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế. Đồng thời, xem xét điều động, luân chuyển lãnh đạo tỉnh từ địa phương có kết quả khảo sát về các chỉ số PCI, PAPI và PAR tốt sang các địa phương kém hơn để có điều kiện hỗ trợ trực tiếp các địa phương này trong công tác chỉ đạo, điều hành.

Bên cạnh đó, cần xem xét các địa phương yếu ở mảng nào, thì cần bổ sung và tập trung phát triển nguồn nhân lực ở mảng đó. Ví dụ về chất lượng điều hành kinh tế hay công tác cung ứng dịch vụ công... Kết quả báo cáo từ PCI, PAPI và PAR cho thấy, các tỉnh thuộc khu vực Tây Bắc chưa đáp ứng được nhu cầu của người dân về cơ hội tham gia vào quá trình ra quyết định ở địa phương, người dân cũng trông đợi các cấp chính quyền tăng cường công khai, minh bạch; tiếp tục chống tham nhũng trong khu vực công; tập trung quản lý môi trường; đồng thời, triển khai mạnh mẽ quản trị điện tử để người dân có thể tương tác trực tuyến với chính

quyền khi cần thông tin chính sách hoặc sử dụng dịch vụ công điện tử. Như vậy, giải pháp đưa ra cho công tác phát triển nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh ở các địa phương này cần đáp ứng được những trông đợi của nhân dân.

Thứ tư, thiết lập chế độ đãi ngộ theo hướng mũi nhọn

Đãi ngộ nguồn nhân lực quản lý kinh tế trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh cần phải đủ 3 yếu tố: (1) Công bằng: Đãi ngộ phải công bằng, nhưng không cao bằng; (2) Hợp lý: Nghĩa là phải thể hiện được năng lực, thành tích và tiềm năng của người thực thi công vụ; (3) Cảnh tranh: Cán bộ công chức phải thấy được sự chênh lệch giữa năng lực và mức đãi ngộ mới có động cơ phấn đấu. Đồng thời, đãi ngộ của cơ quan quản lý cũng không thể quá thấp mà có thể giữ người lao động lâu dài được.

Việc trả lương phải theo kết quả công việc chứ không chỉ theo vị trí và chức danh của công việc nhằm đảm bảo công bằng, tạo động lực phấn đấu và gây dựng lòng đam mê với công việc chuyên môn, mà công chức đang đảm nhiệm và tiền lương phải thực sự là thu nhập chính. Theo đó, cần thực hiện quyết liệt Nghị quyết số 27-NQ/TW, ngày 21/05/2018 của Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XII về cải cách chính sách tiền lương. Quá trình thực hiện cải cách chính sách tiền lương đòi hỏi có sự cải cách đồng bộ với nhiều chính sách khác có tác động liên quan trực tiếp đến tiền lương, như: cải cách hành chính, cải cách tài chính công; cải cách chính sách bảo hiểm xã hội và chính sách trợ giúp xã hội; đồng thời, phải xuất phát từ tình hình bối cảnh thực tiễn ở Việt Nam hiện nay. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương (2017). *Nghị quyết số 18-NQ/TW, ngày 25/10/2017 Hội nghị lần thứ Sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa XII một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*
2. Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Kết luận số 64-KL/TW, ngày 28/05/2013 Hội nghị lần thứ Bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XI một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở*
3. Chính phủ (2014). *Nghị định số 24/2014/NĐ-CP, ngày 04/04/2014 quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*
4. Bùi Đức Hưng (2017). *Xây dựng đội ngũ công chức quản lý kinh tế của Bộ xây dựng*. Luận án tiến sĩ. Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh