

THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC QUẢN LÝ KINH TẾ CẤP TỈNH KHU VỰC ĐỒNG BẰNG SÔNG HỒNG

● NGUYỄN TRỌNG BÌNH

TÓM TẮT:

Nghiên cứu này dựa trên (1) kết quả báo cáo về số lượng, chất lượng cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh (CBCCQLKTCT) khu vực đồng bằng sông Hồng (2018) và (2) việc thực hiện khảo sát, đánh giá chất lượng CBCCQLKTCT tỉnh khu vực đồng bằng sông Hồng theo 6 tiêu chí, gồm: (1) Thái độ, hành vi, sức khỏe; (2) Năng lực cán bộ, công chức quản lý kinh tế; (3) Trình độ của cán bộ, công chức; (4) Kết quả thực hiện công việc; (5) Tinh thần hợp tác với đồng nghiệp; (6) Khả năng sử dụng tin học, ngoại ngữ. Kết quả nghiên cứu cho thấy, chất lượng CBCCQLKTCT khu vực đồng bằng sông Hồng hiện nay ở mức tương đối tốt, trong đó thể hiện cao nhất là tiêu chí “Thái độ, hành vi, sức khỏe”; tiếp đó là “Trình độ của cán bộ, công chức”; thứ 3 là tiêu chí “Tinh thần hợp tác với đồng nghiệp”; thứ tư là tiêu chí “Kết quả thực hiện công việc”, thứ năm là tiêu chí “Năng lực cán bộ, công chức quản lý kinh tế” và thấp nhất, thứ sáu là tiêu chí “Khả năng sử dụng tin học, ngoại ngữ”.

Từ khóa: Chất lượng cán bộ, hiệu quả công việc, chất lượng lao động, khu vực đồng bằng sông Hồng.

1. Thực trạng cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh khu vực đồng bằng sông Hồng hiện nay

Theo Báo cáo số lượng, chất lượng cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh khu vực đồng bằng sông Hồng (năm 2018) tổng số cán bộ, công chức, gồm 625 người, trong đó:

1.1. Cơ cấu nhân lực theo ngạch

Chuyên viên cao cấp và tương đương: 31 người, chuyên viên chính và tương đương: 137 người, chuyên viên và tương đương: 438 người, nhân viên: 19 người.

Cơ cấu theo ngạch cán bộ, công chức cho thấy

chuyên viên cao cấp và tương đương chiếm tỉ lệ thấp. Hiện tại, khu vực đồng bằng sông Hồng chưa ban hành thông tư quy định về tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan hành chính của tỉnh. Tuy nhiên, vận dụng tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý theo Quyết định số 1204/QĐ-BNV ngày 19/11/2014 của tỉnh, trong đó, giám đốc và tương đương phải đạt tiêu chuẩn đã được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên cao cấp, phó giám đốc, trưởng phòng phải đạt tiêu chuẩn đã được bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên chính thì có thể ước tính nhu cầu theo cơ cấu ngạch như sau:

Nhu cầu chuyên viên cao cấp: 51 người (dự kiến 17 đơn vị, mỗi đơn vị cần ít nhất 3 chuyên viên cao cấp). Nhu cầu chuyên viên chính: 150 người, trong đó tổng số cấp phó các đơn vị sở, cục của tỉnh gần 75 người (tính cả cấp UBND) cần 75 chuyên viên chính; tổng số phòng của các đơn vị hành chính của tỉnh là 75 phòng cần 75 chuyên viên chính cho vị trí trưởng phòng. Như vậy, tổng số chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính hiện có 168 người là thấp so với nhu cầu 201 người, chỉ đạt 83,6% nhu cầu dự kiến.

1.2. Cơ cấu nhân lực theo trình độ đào tạo

* Trình độ học vấn. Tiến sĩ: 16 người; thạc sĩ: 282 người; đại học: 313 người; trung cấp: 4 người; sơ cấp: 10 người. Tổng hợp kết quả đánh giá, phân loại công chức của tỉnh giai đoạn 2017 - 2018 như sau:

Cơ cấu theo trình độ đào tạo cho thấy CBCCQLKTCT của khu vực đồng bằng sông Hồng là đội ngũ có trình độ tương đối đồng đều, 95% có trình độ cử nhân, thạc sĩ; 3% có trình độ tiến sĩ, 2% có trình độ trung cấp trở xuống. Nếu xét theo mục tiêu đặt ra tại Quyết định số 990/QĐ-UBND ngày 06/8/2014 của Chủ tịch tỉnh khu vực đồng bằng sông Hồng về việc quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của tỉnh thì tỉ lệ tiến sĩ còn thấp so với mục tiêu đặt ra (dự kiến 10%) theo quy hoạch đến năm 2020.

* Lý luận chính trị: Cử nhân lý luận chính trị: 02 người; cao cấp lý luận chính trị: 103 người, trung cấp lý luận chính trị: 382 người; sơ cấp lý luận chính trị: 138 người.

Cơ cấu trình độ lý luận của CBCCQLKTCT là tương đối hợp lý, đảm bảo đáp ứng tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý, giám đốc và tương đương trở lên phải đạt trình độ lý luận chính trị cao cấp.

1.3. Cơ cấu nhân lực theo độ tuổi

Số lượng cán bộ, công chức dưới 30 tuổi: 121 người; từ 31 đến 40 tuổi: 286 người; từ 41 đến 50 tuổi: 113 người; trên 50 tuổi: 105 người.

Theo cơ cấu độ tuổi trên, nhóm có độ tuổi từ 31 - 40 là nhóm cán bộ, công chức có thâm niên, kinh nghiệm công tác, chiếm tỉ lệ 46 %, cao nhất trong 4 nhóm tuổi. Thời gian 20 năm trở, khi nhóm tuổi 31 - 40 đến tuổi nghỉ hưu có thể dẫn tới sự mất cân đối về nhân sự.

1.4. Cơ cấu theo giới tính

Cơ cấu theo giới tính của cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh khu vực đồng bằng sông Hồng có tỷ lệ tương đối hợp lý với số lượng cán bộ, công chức nữ là 300 người (chiếm 48%), cán bộ, công chức nam là 325 người (chiếm 52%). Tuy nhiên, xét trong phạm vi từng đơn vị, một số đơn vị có cơ cấu giới tính chưa cân đối như Sở Tài chính (nữ 8/12 chiếm tỷ lệ 67%), Sở Tài chính (nữ 13/13, chiếm tỷ lệ 100% tại thời điểm khảo sát).

2. Thực trạng chất lượng cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh khu vực đồng bằng sông Hồng hiện nay

Thực hiện công tác đánh giá, phân loại cán bộ, công chức theo quy định của Luật CBCC (Quốc hội, 2008), khu vực đồng bằng sông Hồng triển khai thực hiện vào thời điểm cuối quý IV hàng năm. Cán bộ, công chức được đánh giá theo các nội dung "chấp hành chức lối, chủ trương của Đảng; pháp luật của Nhà nước; phẩm chất chính trị, đạo đức, tác phong, lễ lối làm việc; năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ; tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ; thái độ phục vụ nhân dân". Đối với cán bộ, công chức là lãnh đạo đơn vị còn được đánh giá thêm một số tiêu chí như kết quả hoạt động của đơn vị được giao quản lý; năng lực lãnh đạo, quản lý; năng lực tập hợp, đoàn kết cán bộ, công chức. Trong nghiên cứu này, tác giả tiến hành đánh giá theo thang đo likert 5 mức độ: mức 1: dưới trung bình; mức 2: trung bình; mức 3: khá; mức 4: tốt; mức 5: rất tốt. Các thông số chi tiết về trị số điểm trung bình đối với CBCCQLKTCT và 6 tiêu chí cấu thành CBCCQLKTCT theo Bảng 1.

Trong quá trình thiết kế, hoàn chỉnh phiếu khảo sát, kết quả phỏng vấn một số cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý về giá trị kỳ vọng đối với CBCCQLKTCT và các nhân tố ảnh hưởng cho thấy, đa số người được hỏi đánh giá điểm số đáp ứng kỳ vọng tối thiểu đạt từ 3,75 điểm trở lên (điểm số cao). điểm số từ 3,50 đến dưới 3,75 là chưa đạt kỳ vọng nhưng chấp nhận được (điểm số bình thường), điểm số dưới 3,5 là không đáp ứng kỳ vọng (điểm số thấp). Tổng hợp chung các ý kiến phân loại ở mức đạt kỳ vọng với điểm số

Bảng 1. Kết quả trị số điểm trung bình của chất lượng cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh

	Số quan sát	Điểm thấp nhất	Điểm cao nhất	Điểm trung bình	Sai số chuẩn	Độ lệch tiêu chuẩn
Chất lượng cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh	367	1.52	5.00	3.5141	0.03129	0.59941
1. Thái độ, hành vi, sức khỏe	367	1.27	5.00	3.8276	0.03243	0.62136
2. Năng lực cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh	367	1.33	5.00	3.3004	0.03716	0.71184
3. Trình độ cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh	367	1.70	5.00	3.5384	0.03396	0.65049
4. Kết quả thực hiện công việc	367	1.25	5.00	3.5017	0.03733	0.71506
5. Tinh thần hợp tác với đồng nghiệp	367	1.67	5.00	3.5086	0.04091	0.78377
6. Khả năng sử dụng tin học, ngoại ngữ	367	1.00	5.00	3.0082	0.04151	0.79527

Nguồn: Kết quả khảo sát và xử lý dữ liệu của tác giả

từ 3,75 trở lên và chưa đạt kỳ vọng với điểm số dưới 3,75.

Với điểm số đạt được trên đây, theo đánh giá của những cán bộ, công chức trực tiếp thực thi nhiệm vụ ở các đơn vị hành chính của khu vực đồng bằng sông Hồng cơ bản chưa đáp ứng yêu cầu kỳ vọng; tiêu chí thái độ, hành vi, sức khỏe được đánh giá cao nhất đạt 3,83 điểm; điểm đánh giá thấp nhất là khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học trong công việc đạt 3,01 điểm.

Xem xét tương quan giữa trị số điểm trung bình CBCCQLKTCT và các tiêu chí cấu thành (dao động quanh giá trị 3,5 điểm) với thực trạng cơ cấu trình độ cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh hiện tại của khu vực đồng bằng sông Hồng (98% có trình độ học vấn từ đại học trở lên, trong đó có 50% cử nhân, 45% thạc sĩ, 3% tiến sĩ), có thể thấy trình độ học vấn của cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh khu vực đồng bằng sông Hồng tương đối cao nhưng chất lượng chưa cao.

Về thái độ, hành vi, sức khỏe, kết quả điểm số trung bình đạt 3,83 cho thấy, CBCCQLKTCT của tỉnh có phẩm chất chính trị tốt, chấp hành chủ

tương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước, nội quy, quy chế của cơ quan, đơn vị; chấp hành nghiêm sự chỉ đạo, điều hành của lãnh đạo đơn vị; nắm được ý nghĩa, mục đích, yêu cầu của nhiệm vụ được phân công; sức khỏe thể chất, tinh thần ổn định, đảm bảo việc tiếp nhận và thực hiện công việc.

Về năng lực, trị số điểm trung bình đạt 3,30 điểm, các thang đo chi tiết cao nhất đạt 3,52 điểm, thấp nhất đạt 3,10 điểm cho thấy năng lực CBCCQLKTCT của tỉnh cần phải được quan tâm trong thời gian tới, vì một số năng lực rất cần thiết giúp cán bộ, công chức và CBCCQLKTCT đạt hiệu quả công tác, giúp cho sự phối hợp giữa cá nhân, tập thể tốt hơn, sắp xếp, bố trí kế hoạch làm việc khoa học, đáp ứng được yêu cầu của các cấp lãnh đạo. Qua kết quả tính điểm trung bình có thể đánh giá năng lực CBCCQLKTCT của tỉnh nói chung cũng như năng lực ở một số khía cạnh nói riêng (lập kế hoạch dài hạn, ngắn hạn, phối hợp thực hiện nhiệm vụ, sử dụng thời gian làm việc...) còn hạn chế, chưa đáp ứng kỳ vọng của các cấp lãnh đạo, quản lý.

Nhu cầu chuyên viên cao cấp: 51 người (dự kiến 17 đơn vị, mỗi đơn vị cần ít nhất 3 chuyên viên cao cấp). Nhu cầu chuyên viên chính: 150 người, trong đó tổng số cấp phó các đơn vị và cục của tỉnh gần 75 người (tính cả cấp UBND) cần 75 chuyên viên chính; tổng số phòng của các đơn vị hành chính của tỉnh là 75 phòng cần 75 chuyên viên chính cho vị trí trưởng phòng. Như vậy, tổng số chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính hiện có 168 người là thấp so với nhu cầu 201 người, chỉ đạt 83,6% nhu cầu dự kiến.

1.2. Cơ cấu nhân lực theo trình độ đào tạo

* Trình độ học vấn: Tiến sĩ: 16 người; thạc sĩ: 282 người; đại học: 313 người; trung cấp: 4 người; sơ cấp: 10 người. Tổng hợp kết quả đánh giá, phân loại công chức của tỉnh giai đoạn 2017 - 2018 như sau:

Cơ cấu theo trình độ đào tạo cho thấy CBCCQLKTCT của khu vực đồng bằng sông Hồng là đội ngũ có trình độ tương đối đồng đều, 95% có trình độ cử nhân, thạc sĩ; 3% có trình độ tiến sĩ, 2% có trình độ trung cấp trở xuống. Nếu xét theo mục tiêu đặt ra tại Quyết định số 990/QĐ-UBND ngày 06/8/2014 của Chủ tịch tỉnh khu vực đồng bằng sông Hồng về việc quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của tỉnh thì tỉ lệ tiến sĩ còn thấp so với mục tiêu đặt ra (dự kiến 10%) theo quy hoạch đến năm 2020.

* Lý luận chính trị: Cử nhân lý luận chính trị: 02 người; cao cấp lý luận chính trị: 103 người; trung cấp lý luận chính trị: 382 người; sơ cấp lý luận chính trị: 138 người.

Cơ cấu trình độ lý luận của CBCCQLKTCT là tương đối hợp lý, đảm bảo đáp ứng (tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý, giám đốc và tương đương trở lên phải đạt trình độ lý luận chính trị cao cấp.

1.3. Cơ cấu nhân lực theo độ tuổi

Số lượng cán bộ, công chức dưới 30 tuổi: 121 người; từ 31 đến 40 tuổi: 286 người; từ 41 đến 50 tuổi: 113 người; trên 50 tuổi: 105 người.

Theo cơ cấu độ tuổi trên, nhóm có độ tuổi từ 31 - 40 là nhóm cán bộ, công chức có thâm niên, kinh nghiệm công tác, chiếm tỉ lệ 46 %, cao nhất trong 4 nhóm tuổi. Thời gian 20 năm tới, khi nhóm tuổi 31 - 40 đến tuổi nghỉ hưu có thể dẫn tới sự mất cân đối về nhân sự.

1.4. Cơ cấu theo giới tính

Cơ cấu theo giới tính của cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh khu vực đồng bằng sông Hồng có tỷ lệ tương đối hợp lý với số lượng cán bộ, công chức nữ là 300 người (chiếm 48%). Cán bộ, công chức nam là 325 người (chiếm 52%). Tuy nhiên, xét trong phạm vi từng đơn vị, một số đơn vị có cơ cấu giới tính chưa cân đối như Sở Tài chính (nữ 8/12 chiếm tỷ lệ 67%), Sở Tài chính (nữ 13/13, chiếm tỷ lệ 100% tại thời điểm khảo sát).

2. Thực trạng chất lượng cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh khu vực đồng bằng sông Hồng hiện nay

Thực hiện công tác đánh giá, phân loại cán bộ, công chức theo quy định của Luật CBCC (Quốc hội, 2008), khu vực đồng bằng sông Hồng triển khai thực hiện vào thời điểm cuối quý IV hàng năm. Cán bộ, công chức được đánh giá theo các nội dung "chấp hành đúng lối, chủ trương của Đảng; pháp luật của Nhà nước; phẩm chất chính trị, đạo đức, tác phong, lễ lối làm việc; năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ; thái độ phục vụ nhân dân". Đối với cán bộ, công chức là lãnh đạo đơn vị còn được đánh giá thêm một số tiêu chí như kết quả hoạt động của đơn vị được giao quản lý; năng lực lãnh đạo, quản lý; năng lực tập hợp, đoàn kết cán bộ, công chức. Trong nghiên cứu này, tác giả tiến hành đánh giá theo thang đo likert 5 mức độ: mức 1: dưới trung bình; mức 2: trung bình; mức 3: khá; mức 4: tốt; mức 5: rất tốt. Các thông số chi tiết về trị số điểm trung bình đối với CBCCQLKTCT và 6 tiêu chí cấu thành CBCCQLKTCT theo Bảng 1.

Trong quá trình thiết kế, hoàn chỉnh phiếu khảo sát, kết quả phỏng vấn một số cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý về giá trị kỳ vọng đối với CBCCQLKTCT và các nhân tố ảnh hưởng cho thấy, đa số người được hỏi đánh giá điểm số đáp ứng kỳ vọng tối thiểu đạt từ 3,75 điểm trở lên (điểm số cao), điểm số từ 3,50 đến dưới 3,75 là chưa đạt kỳ vọng nhưng chấp nhận được (điểm số bình thường), điểm số dưới 3,5 là không đáp ứng kỳ vọng (điểm số thấp). Tổng hợp chung các ý kiến phân loại ở mức đạt kỳ vọng với điểm số

Bảng 1. Kết quả trị số điểm trung bình của chất lượng cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh

	Số quan sát	Điểm thấp nhất	Điểm cao nhất	Điểm trung bình	Sai số chuẩn	Độ lệch tiêu chuẩn
Chất lượng cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh	367	1.52	5.00	3.5141	0.03129	0.59941
1. Thái độ, hành vi, sức khỏe	367	1.27	5.00	3.8276	0.03243	0.62136
2. Năng lực cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh	367	1.33	5.00	3.3004	0.03716	0.71184
3. Trình độ cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh	367	1.70	5.00	3.5384	0.03396	0.65049
4. Kết quả thực hiện công việc	367	1.25	5.00	3.5017	0.03733	0.71506
5. Tinh thần hợp tác với đồng nghiệp	367	1.67	5.00	3.5086	0.04091	0.78377
6. Khả năng sử dụng tin học, ngoại ngữ	367	1.00	5.00	3.0082	0.04151	0.79527

Nguồn: Kết quả khảo sát và xử lý dữ liệu của tác giả

từ 3,75 trở lên và chưa đạt kỳ vọng với điểm số dưới 3,75.

Với điểm số đạt được trên đây, theo đánh giá của những cán bộ, công chức trực tiếp thực thi nhiệm vụ ở các đơn vị hành chính của khu vực đồng bằng sông Hồng cơ bản chưa đáp ứng yêu cầu kỳ vọng; tiêu chí thái độ, hành vi, sức khỏe được đánh giá cao nhất đạt 3,83 điểm; điểm đánh giá thấp nhất là khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học trong công việc đạt 3,01 điểm.

Xem xét tương quan giữa trị số điểm trung bình CBCCQLKTCT và các tiêu chí cấu thành (đạo đức quanh giá trị 3,5 điểm) với thực trạng cơ cấu trình độ cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh hiện tại của khu vực đồng bằng sông Hồng (98% có trình độ học vấn từ đại học trở lên, trong đó có 50% cử nhân, 45% thạc sĩ, 3% tiến sĩ), có thể thấy trình độ học vấn của cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh khu vực đồng bằng sông Hồng tương đối cao nhưng chất lượng chưa cao.

Về thái độ, hành vi, sức khỏe, kết quả điểm số trung bình đạt 3,83 cho thấy, CBCCQLKTCT của tỉnh có phẩm chất chính trị tốt, chấp hành chủ

trương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước, nội quy, quy chế của cơ quan, đơn vị; chấp hành nghiêm sự chỉ đạo, điều hành của lãnh đạo đơn vị; nắm được ý nghĩa, mục đích, yêu cầu của nhiệm vụ được phân công; sức khỏe thể chất, tinh thần ổn định, đảm bảo việc tiếp nhận và thực hiện công việc.

Về năng lực, trị số điểm trung bình đạt 3,30 điểm, các thang đo chi tiết cao nhất đạt 3,52 điểm, thấp nhất đạt 3,10 điểm cho thấy năng lực CBCCQLKTCT của tỉnh cần phải được quan tâm trong thời gian tới, vì một số năng lực rất cần thiết giúp cán bộ, công chức và CBCCQLKTCT đạt hiệu quả công tác, giúp cho sự phối hợp giữa cá nhân, tập thể tốt hơn, sắp xếp, bố trí kế hoạch làm việc khoa học, đáp ứng được yêu cầu của các cấp lãnh đạo. Qua kết quả tính điểm trung bình có thể đánh giá năng lực CBCCQLKTCT của tỉnh nói chung cũng như năng lực ở một số khía cạnh nói riêng (lập kế hoạch dài hạn, ngắn hạn, phối hợp thực hiện nhiệm vụ, sử dụng thời gian làm việc...) còn hạn chế, chưa đáp ứng kỳ vọng của các cấp lãnh đạo, quản lý.

Về trình độ CBCCQLKTCT. điểm trung bình được tổng hợp từ các thang đo đánh giá hiểu biết chung và kiến thức, kinh nghiệm về chuyên môn, nghiệp vụ, đạt 3.54 điểm. Các mặt hiểu biết pháp luật chuyên ngành; hiểu biết về đối tượng quản lý; hiểu biết về quy trình thực hiện công việc; chức năng, nhiệm vụ của tỉnh và các đơn vị quản lý nhà nước của tỉnh; kinh nghiệm công tác, kiến thức quản lý nhà nước, mức độ phù hợp của chuyên môn được đào tạo với công việc... có điểm trung bình trong khoảng thang đo từ 3,33 đến 3,71. Kết quả này chưa đạt kỳ vọng. Điều đó cho thấy trong thời gian tới, khu vực đồng bằng sông Hồng cần tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng tại chỗ để bổ sung kinh nghiệm, kỹ năng cần thiết. Đặc biệt đối với số cán bộ, công chức dưới 30 tuổi.

Kết quả thực hiện công việc đạt trị số điểm trung bình 3,50 cho thấy rằng, đa số cán bộ, công chức đánh giá kết quả thực hiện công việc của các đơn vị chưa tốt, trong đó có 4 khía cạnh ở mức từ 3.50 đến 3,63 điểm, gồm: kết quả xây dựng, ban hành văn bản; công tác thanh tra, kiểm tra; mức độ hoàn thành chức năng, nhiệm vụ của đơn vị; mức độ hài lòng về kết quả thực hiện công việc của đơn vị. Có 4 khía cạnh đạt từ 3,37 đến 3,49 điểm, không đạt kỳ vọng, gồm: kết quả công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật; kết quả công tác chỉ đạo, điều hành hướng dẫn các cơ quan chức năng ở địa phương thực hiện chính sách, mức độ tiên lợi của quy trình, thủ tục trong thực hiện chính sách; mức độ chấp hành chính sách, pháp luật của đối tượng trong lĩnh vực quản lý. Như vậy, có thể đánh giá chung kết quả thực hiện công việc của CBCCQLKTCT khu vực đồng bằng sông Hồng còn hạn chế, trong khi đa số cán bộ, công chức có trình độ học vấn cao. ý thức tốt, cơ cấu độ tuổi, giới tính của CBCCQLKTCT tương đối hợp lý, nhưng chưa phát huy được tiềm năng sẵn có.

Tinh thần hợp tác với đồng nghiệp, trong đó, việc phối hợp, chia sẻ thông tin, kinh nghiệm là những thành tố cần thiết để xây dựng tập thể đoàn kết, vững mạnh, là chất keo gắn kết các thành viên cán bộ, công chức trong tập thể, giúp

cho công việc của đơn vị được thực hiện kịp thời, đảm bảo chất lượng và tiết kiệm nguồn lực. Qua thực tế khảo sát và kết quả tính toán, tinh thần hợp tác với đồng nghiệp đạt 3.51 điểm chưa đạt kỳ vọng, chỉ ở mức chấp nhận được. Tiêu chí này cần được các cấp lãnh đạo quan tâm, khích lệ nhiều hơn trong thời gian tới.

Khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học trong công việc của CBCCQLKTCT khu vực đồng bằng sông Hồng qua khảo sát cho kết quả trung bình 3,01 điểm, chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra trong giai đoạn tới về việc xây dựng Chính phủ điện tử, triển khai các hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước trên môi trường mạng, hiện đại hóa nền hành chính nhà nước và hội nhập quốc tế.

Kết quả tính toán điểm số trung bình CBCCQLKTCT và các tiêu chí đánh giá cho phép xác định được mức độ đóng góp của các tiêu chí trong tổng số điểm trung bình CBCCQLKTCT dựa trên phương pháp tính bình quân theo gia trọng, trong đó, gia trọng được lấy bằng số biến đo lường của mỗi tiêu chí, kết quả theo Bảng 2.

Kết quả trên phản ánh tầm quan trọng của các tiêu chí trong tổng thể CBCCQLKTCT, trong đó: Thái độ, hành vi, sức khỏe của CBCCQLKTCT là tiêu chí quan trọng nhất, chiếm 26,05%; năng lực CBCCQLKTCT là tiêu chí quan trọng thứ 2, chiếm 24,5%; trình độ CBCCQLKTCT là tiêu chí quan trọng thứ 3, chiếm 21,89%; kết quả thực hiện công việc là tiêu chí thứ 4, chiếm 17,33%; tinh thần hợp tác với đồng nghiệp là tiêu chí thứ 5, chiếm 6,51%. khả năng sử dụng tin học, ngoại ngữ là tiêu chí thứ 6, chiếm 3,72%.

Đối với từng đơn vị quản lý nhà nước của tỉnh, phân tích thống kê dữ liệu khảo sát cho phép đưa ra kết quả đánh giá chung CBCCQLKTCT và kết quả đánh giá từng tiêu chí theo đơn vị. Theo đó, nếu phân loại CBCCQLKTCT theo nhóm các đơn vị đáp ứng kỳ vọng và các đơn vị chưa đáp ứng kỳ vọng (dựa trên kết quả phỏng vấn một số cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý) cho kết quả trong 17 đơn vị, có 4 đơn vị đáp ứng kỳ vọng về chất lượng, đạt điểm số từ 3,75 đến 4,17. 13 đơn vị còn lại chưa đáp ứng kỳ vọng, đạt điểm số trong khoảng từ 3,16 đến 3,73 điểm của thang đo Likert 5.

Bảng 2. Mức độ đóng góp của các tiêu chí đối với CBCQQLKTCT

STT	Tiêu chí	Điểm trung bình	Gia trọng (theo số biến quan sát)	Điểm trung bình theo gia trọng	Tỉ lệ đóng góp của các tiêu chí (%)
1	Thái độ, hành vi, sức khỏe	3,8276	11	42,10	26,05
2	Năng lực cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh	3,3004	12	39,60	24,50
3	Trình độ cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh	3,5384	10	35,38	21,89
4	Kết quả thực hiện công việc	3,5017	8	28,01	17,33
5	Tinh thần hợp tác với đồng nghiệp	3,5086	3	10,53	6,51
6	Khả năng sử dụng tin học, ngoại ngữ	3,0082	2	6,02	3,72
	Điểm trung bình CBCQQLKTCT	3,5141	46	161,65	100

Nguồn: Kết quả khảo sát và xử lý dữ liệu của tác giả

Kết quả đánh giá CLDNCC theo đơn vị cho phép lãnh đạo Bộ, thủ trưởng đơn vị nhận diện những khía cạnh đạt và chưa đạt kỳ vọng ở từng đơn vị để tìm kiếm giải pháp khắc phục. Điểm số chi tiết của mỗi đơn vị theo Bảng 3.

Điểm số đánh giá CBCQQLKTCT của Sở Tài chính đạt 4,17 là đơn vị được đánh giá cao nhất;

các tiêu chí thành phần gồm: Thái độ, hành vi, sức khỏe (4,59); năng lực cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh (3,98); trình độ cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh (3,96); kết quả thực hiện công việc (4,27); tinh thần hợp tác với đồng nghiệp (4,04); khả năng sử dụng tin học, ngoại ngữ (3,75) đều đạt mức tốt. Các đơn

Bảng 3. Kết quả điểm số trung bình của chất lượng cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh và các tiêu chí theo đơn vị

STT	Đơn vị	TC1	TC2	TC3	TC4	TC5	TC6	Điểm trung bình
1	Sở Tài chính	4.59	3.98	3.96	4.27	4.04	3.75	4.17
2	Sở KHĐT	4.25	3.73	3.78	4.14	4.26	4.11	3.99
3	Sở Nông nghiệp	4.01	3.6	3.7	3.93	3.86	2.98	3.77
4	Sở TN và MT	4.08	3.52	3.65	3.92	3.81	3.09	3.75
5	Sở KH và CN	4.1	3.41	3.75	3.80	3.82	3.04	3.73
6	Sở Công thương	3.89	3.47	3.73	3.58	3.61	3.28	3.65
7	Sở GTVT	3.93	3.24	3.56	3.66	3.48	2.78	3.54

Nguồn: Kết quả khảo sát và xử lý dữ liệu của tác giả

vị Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Nông nghiệp, Sở TN và MT là các đơn vị có điểm số trung bình từ 3,75 - 3,99, đạt xấp xỉ mức tối (4 điểm) theo thang đo Likert 5. Các đơn vị còn lại có điểm số CBCCQLKTCT và điểm các tiêu chí chưa đáp ứng kỳ vọng đặt ra, cần phải nghiên cứu, tìm nguyên nhân và giải pháp phù hợp để nâng cao CBCCQLKTCT và các tiêu chí cấu thành, nhất là đối với một số đơn vị như Sở Khoa học và Công nghệ (3,30), Sở Công Thương (3,20), Sở Giao thông Vận tải.

3. Kết luận

Như vậy, qua thực tế đánh giá chất lượng cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh tại các tỉnh khu vực đồng bằng sông Hồng theo 6 tiêu chí cho thấy, hiện nay, đa số các CBCCQLKTCT có thái độ, hành vi, sức khỏe tốt để đảm nhiệm các

nhệm vụ được giao với giá trị trung bình nhân tố này đạt 3,8276 điểm (Mức 4). Cùng với đó là trình độ của cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh tại các tỉnh cũng ở mức tương đối cao với giá trị trung bình đạt 3,5384 điểm; tiếp đó là các tiêu chí "Tinh thần hợp tác với đồng nghiệp" và "Kết quả thực hiện công việc" lần lượt đạt giá trị 3,5086 và 3,5017 điểm và đều ở mức 4 (tốt). Bên cạnh đó, vẫn tồn tại 2 tiêu chí có giá trị tương đối thấp là "Năng lực cán bộ, công chức quản lý kinh tế" và "Khả năng sử dụng tin học, ngoại ngữ" có giá trị lần lượt là 3,3 và 3,008 điểm. Điều này phản ánh thực tế khá chính xác về chất lượng cán bộ, công chức ở nước ta nói chung và CBCCQLKTCT ở khu vực đồng bằng sông Hồng nói riêng, đó là khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học còn rất hạn chế ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- 1. Khu vực đồng bằng Sông Hồng (2014). Quyết định số 990/QĐ-UBND về việc phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực ngành Lao động - Thương binh và Xã hội, ngày 06/8/2014.*
- 2. Khu vực đồng bằng sông Hồng (2016). Quyết định số 425/QĐ-UBND ban hành kế hoạch đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, cán bộ, công chức của tỉnh, ngày 14/4/2016.*
- 3. Khu vực đồng bằng sông Hồng (2017). Báo cáo đánh giá, phân loại cán bộ, công chức năm 2016, ngày 27/2/2017.*
- 4. Khu vực đồng bằng sông Hồng (2018). Báo cáo về phân công, phân cấp quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp, ngày 26/4/2018.*
- 5. Khu vực đồng bằng sông Hồng (2018). Báo cáo số lượng, chất lượng cán bộ, công chức quản lý kinh tế cấp tỉnh trong đơn vị sự nghiệp năm 2018, ngày 24/8/2018.*
- 6. Khu vực đồng bằng sông Hồng (2018). Báo cáo số 78/BC-UBND đánh giá tình hình thực hiện Nghị định số 106/2014/NĐ-CP quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của khu vực đồng bằng sông Hồng, ngày 15/9/2018.*
- 7. Khu vực đồng bằng sông Hồng (2018). Tờ trình Chính phủ số 85/TTr - UBND về việc ban hành Nghị định của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của khu vực đồng bằng sông Hồng, ngày 11/11/2018.*
- 8. Khu vực đồng bằng sông Hồng (2017). Quyết định số 666/QĐ-UBND về việc giao biên chế cán bộ, công chức hành chính năm 2017, ngày 08/5/2017.*
- 9. Khu vực Đồng bằng sông Hồng (2017). Báo cáo số 75/BC-UBND Kết quả thực hiện Kết luận số 63-KL/TW, 64-KL/TW và Nghị quyết số 39-NQ/TW, ngày 15/7/2017.*

Ngày nhận bài: 13/8/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 23/8/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 3/9/2019

Thông tin tác giả:

ThS. NGUYỄN TRỌNG BÌNH

Sở Nội vụ Bắc Ninh

THE CURRENT QUALITY OF PROVINCIAL ECONOMIC MANAGEMENT OFFICIALS AND PUBLIC SERVANTS IN THE RED RIVER DELTA REGION

● Master. **NGUYEN TRONG BINH**

Department of Home Affairs - Bac Ninh Province

ABSTRACT:

This study is based on (1) the report on the number and quality of provincial economic management officials and public servants in the Red River Delta region (2018) and (2) the survey on the quality of public servants in the Red River Delta region with 6 criteria, namely (1) Attitude, behaviour and health, (2) Capacity of economic management officials and public servants, (3) Qualifications of cadres and civil servants. (4) Performance results, (5) Cooperation with colleagues, (6) Computer literacy and foreign language proficiency. The study's result shows that the quality of public servants of the Red River Delta region is at a relatively good level. Especially, the "Attitude, behaviour and health" criterion has the highest score, followed by the "Qualifications of cadres and civil servants" criterion. The third place is the "Cooperation with colleagues" criterion, the fourth place is the "Performance results" criterion and the fifth place is the "Capacity of economic management officials and public servants" criterion. The lowest place is the "Computer literacy and foreign language proficiency" criterion.

Keywords: Staff quality, work efficiency, labor quality, the Red River Delta region.