VÀ ĐÀO TẠO HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA
HỒ CHÍ MINH

TRẦN HUY SÁNG

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ Ở CÁC HUYỆN NGOẠI THÀNH

(QUA THỰC TẾ CÁC HUYỆN NGOẠI THÀNH HÀ NỘI)

CHUYÊN NGÀNH: KINH TẾ, QUẢN LÝ VÀ KẾ HOẠCH HOÁ KTQD.
MÃ SỐ: 5.02.05.

LV1044

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SỸ KINH TẾ

- HÀ NỘI 1999 -

Công trình được hoàn thành tại :
HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

Người hướng dẫn khoa học:

PTS NGUYỄN VĂN SÁU
PGS-PTS NGÔ QUANG MINH

Phản biện 1: PGS.PTS. **Lê Sỹ Thiệp**
Học Viện Hành chính Quốc gia

Phản biện 2: PGS.PTS. **Nguyễn Hữu Tri**
Ban Tổ chức Trung ương

Phản biện 3: PTS. **Đinh Duy Hòa**
Ban Tổ chức cán bộ Chính phủ

Luận án sẽ được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận án cấp Nhà nước họp tại **Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**
Vào hồi.....giờ.....ngày.....tháng.....năm 1999.

Có thể tìm hiểu luận án tại: Thư viện Quốc gia và Thư viên Học viên chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.

LỜI MỞ ĐẦU

1. TÍNH CẤP THIẾT CỦA ĐỀ TÀI

Xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước (QLNN) về kinh tế đáp ứng yêu cầu sự nghiệp đổi mới đã và đang là mối quan tâm lớn của Đảng và Nhà nước.

Trên thực tế, công chức QLNN về kinh tế một phần có nguồn gốc, quá trình đào tạo gắn với cuộc chiến tranh giải phóng dân tộc và cơ chế quản lý theo kiểu kế hoạch hoá tập trung. Bước vào công cuộc đổi mới, việc quản lý kinh tế đã chuyển sang hình thức và phương thức quản lý mới phù hợp với cơ chế thị trường, việc xây dựng một đội ngũ công chức nói chung, công chức QLNN về kinh tế đáp ứng yêu cầu của thực tiễn đã và đang trở nên bức xúc.

Là cán bộ nhiều năm được phân công theo dõi công tác tổ chức, cán bộ của các huyện ngoại thành, trước những đòi hỏi bức thiết của thực tế tôi đã chọn vấn đề: "Xây dựng đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở các huyện ngoại thành (qua thực tế các huyện ngoại thành Hà Nội) "làm đề tài luận án khoa học.

2. TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU CỦA ĐỀ TÀI

Đào tạo và sử dụng đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý nói chung là công việc rất quan trọng, là nhân tố quyết định thắng lợi của cách mạng nên được Đảng, Nhà nước và các nhà khoa học quan tâm nghiên cứu.

Nhiều nghị quyết, chỉ thị, chính sách của Đảng và Nhà nước đã ban hành nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của bộ máy Đảng, Nhà nước, nhiều công trình nghiên cứu đã công bố có liên quan đến chủ đề cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế. Tuy nhiên, chưa có công trình nào nghiên cứu một cách cơ bản, về xây dựng đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở các huyện ngoại thành.

3. MỤC ĐÍCH VÀ NHIỆM VỤ CỦA LUẬN ÁN

3.1. Mục đích : + Làm rõ cơ sở khoa học của việc xây dựng đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở các huyện ngoại thành.

+ Đánh giá đúng thực trạng đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở các huyện ngoại thành Hà Nội, tìm ra ưu nhược điểm, những vấn đề cần giải quyết, phương hướng, giải pháp để xây dựng đội

ngũ công chức QLNN về kinh tế ở các huyện ngoại thành, đáp ứng quá trình đổi mới.

3.2- Nhiệm vụ : + Hệ thống hoá các vấn đề lý luận để làm rõ các quan niệm mới đối với công chức QLNN về kinh tế nói chung, trên địa bàn cấp huyện nói riêng, trong đó có các huyện ngoại thành.

+ Phân tích thực trạng đội ngũ công chức QLNN về kinh tế của các huyện ngoại thành Hà nội, tìm ra ưu, nhược điểm và các vấn đề đặt ra cần giải quyết.

+ Đề xuất phương hướng, mục tiêu và các giải pháp xây dựng đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở các huyện ngoại thành.

4. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU

4.1. Đối tượng nghiên cứu: Luận án tập trung nghiên cứu đội ngũ công chức QLNN về kinh tế trên các mặt: Đào tạo, bố trí, sử dụng và những vấn đề liên quan như: Các quan điểm, tiêu chuẩn đào tạo, đánh giá, sử dụng công chức QLNN về kinh tế.

4.2. Phạm vi nghiên cứu:

+ *Về không gian*: Các huyện ngoại thành của thành phố Hà Nội

+ *Về thời gian*: Có xem xét cả quá trình lịch sử, nhưng sẽ tập trung chủ yếu vào những năm gần đây.

5. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU:

Ngoài phương pháp duy vật biện chứng, duy vật lịch sử, luận án còn sử dụng hệ thống các phương pháp sau:

+ Phương pháp phân tích hệ thống.

+ Phương pháp điều tra xã hội học.

+ Phương pháp thống kê.

+ Phương pháp so sánh.

6. Cái mới về khoa học của luận án

Sau khi hoàn thành các mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu, luận án sẽ đạt được kết quả sau:

+ Góp phần hệ thống hoá và làm rõ cơ sở khoa học của xây dựng đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở phạm vi huyện.

+ Phân tích đánh giá đúng thực trạng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế của các huyện ngoại thành Hà Nội, tìm ra các ưu điểm, nhược điểm và nguyên nhân.

+ Luận chứng và đề xuất các quan điểm, phương hướng, giải pháp tuyển chọn, đào tạo, bố trí, sử dụng...đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế đối với các huyện ngoại thành.

7. KẾT CẤU CỦA LUẬN ÁN

Ngoài lời mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án gồm 3 chương, với 151 trang, 8 biểu thống kê, 5 sơ đồ.

CHƯƠNG 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ CHUNG VỀ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QLNN VỀ KINH TẾ Ở CÁC HUYỆN NGOẠI THÀNH

1.1. KHÁI NIỆM, VAI TRÒ, ĐẶC ĐIỂM ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QLNN VỀ KINH TẾ Ở CÁC HUYỆN NGOẠI THÀNH

1.1.1 Khái niệm công chức QLNN về kinh tế

Ở các nước trên thế giới, tuy có thể khác nhau trong việc định nghĩa, song các yếu tố chung cơ bản của khái niệm công chức được đề cập là:

+ Người được tuyển dụng, bổ nhiệm làm nhiệm vụ thường xuyên, trong một công sở nhà nước.

+ Được hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Tuy nhiên, đối tượng cụ thể là công chức ở từng nước quy định rộng, hẹp khác nhau.

Ở nước ta do đặc điểm lịch sử, quá trình hình thành có những nét đặc thù riêng so với các nước trên thế giới. Các thuật ngữ, khái niệm được sử dụng ở mỗi thời kỳ có khác nhau. Ngày 26/2/1998 Pháp lệnh cán bộ, công chức được Uỷ ban Thường vụ Quốc hội thông qua, thuật ngữ "cán bộ, công chức" chính thức được luật hoá.

Ngày 17/11/1998 Nghị định số 95/1998-NĐ-CP của Chính phủ quy định công chức là: Công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc giao giữ một công vụ thường xuyên, được phân loại theo trình độ đào tạo, ngành chuyên môn, được sắp xếp vào một ngạch hành chính, sự nghiệp, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách Nhà nước.

Từ đó luận án đưa ra khái niệm: Công chức QLNN là những công dân Việt Nam, được tuyển dụng qua một kỳ thi tuyển, được bổ nhiệm vào một ngạch hành chính, giữ một công vụ thường xuyên, làm việc trong một cơ quan hành chính Nhà nước, được phân loại theo trình độ đào tạo, ngành chuyên môn, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách Nhà nước.

Công chức quản lý nhà nước về kinh tế là những công chức QLNN, trong quá trình hoạt động công vụ trực tiếp tham gia quản lý kinh tế.

1.1.2. Vai trò đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở các huyện ngoại thành

Vai trò của đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở các huyện gắn liền với vai trò và vị trí của cấp huyện và được thể hiện trên các phương diện sau:

Thứ nhất, đội ngũ công chức QLNN về kinh tế là những người trực tiếp triển khai, tổ chức thực hiện các chủ trương, quyết định của Đảng và Nhà nước về quản lý kinh tế trên địa bàn cấp huyện, qua đó tác động trực tiếp đến các hoạt động khác ở huyện.

Thứ hai, công chức QLNN về kinh tế thể hiện hiệu lực pháp lý, nâng cao hiệu quả kinh tế xã hội của QLNN về kinh tế.Họ là những người giám sát, hướng dẫn các hoạt động kinh tế trên địa bàn huyện diễn ra trong khuôn khổ pháp lý, theo định hướng Xã hội chủ nghĩa.

Thứ ba, công chức QLNN về kinh tế ở huyện là những người phát hiện những vấn đề vướng mắc, không phù hợp trong chủ trương, chính sách của Nhà nước, kiến nghị, đề xuất, sửa đổi, bổ sung những nội dung phù hợp.

Thứ tư, đội ngũ công chức QLNN về kinh tế còn là nhân tố quyết định sự thành bại của công cuộc đổi mới đất nước.

1.1.3. Đặc điểm đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở các huyện ngoại thành ở nước ta

Từ nguồn gốc, quá trình phát triển, tính chất công việc, địa bàn công tác, đối tượng quản lý, luận án đã phân tích và nêu ra các đặc điểm của đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở các huyện ngoại thành:

1.1.3.1 Đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở cấp huyện chủ yếu là những người sống ở địa phương, hiểu biết tâm tư, tình cảm, phong tục, tập quán của nhân dân địa phương

1.1.3.2. Chất lượng đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở các huyện thường thấp hơn chất lượng công chức ở các Quận, ở cấp tỉnh và Trung ương. Hoạt động QLNN về kinh tế của đội ngũ công chức ở cấp huyện chủ yếu tập trung vào kinh tế nông nghiệp và kinh tế nông thôn

1.1.3.3. Đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở cấp huyện là những nhà tác nghiệp

1.2. NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QLNN VỀ KINH TẾ Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

Luận án phân tích sự khác biệt giữa cơ chế kế hoạch hoá tập trung và cơ chế thị trường có sự quản lý của nhà nước, để thấy rõ đòi hỏi phải có sự thay đổi nội dung của các chức năng và phương thức quản lý của nhà nước đối với nền kinh tế với các vấn đề cơ bản như:

+ Tạo lập môi trường và điều kiện cho hoạt động sản xuất kinh doanh

+ Dẫn dắt và hỗ trợ các cơ sở kinh doanh, các thành phần kinh tế phát huy mọi tiềm năng, tính chủ động sáng tạo để phát triển kinh tế, thông qua các kế hoạch và chính sách kinh tế.

+ Hoạch định và thực hiện các chính sách xã hội cần bảo đảm sự thống nhất giữa phát triển kinh tế và phát triển xã hội .

+ Kiểm soát và quản lý tốt việc sử dụng tài sản quốc gia. Lập lại trật tự kỉ cương trong hoạt động kinh doanh và quản lý kinh tế.

Từ sự phân tích, luận án kết luận:

Một là, phải có đội ngũ công chức QLNN về kinh tế có trình độ chuyên môn cao phù hợp với từng chức danh và vị trí công tác trong bộ máy quản lý kinh tế.

Hai là, đội ngũ công chức QLNN về kinh tế phải là những người am hiểu pháp luật, nắm vững tình hình đặc điểm cụ thể của địa phương, nhanh nhạy trong xử lý tình huống cụ thể.

Ba là, phải xây dựng đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở huyện có bản lĩnh, vững vàng trước những tác động xấu của cơ chế thị trường.

1.3. KINH NGHIỆM CỦA MỘT SỐ NƯỚC TRONG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QLNN VỀ KINH TẾ.

Luận án đi sâu khảo cứu kinh nghiệm của các nước có nền kinh tế phát triển: Mỹ, Anh, Nhật, Đức...và một số nước trong khu vực, từ đó rút ra các bài học có thể vận dụng vào Việt nam:

- Phải có chiến lược xây dựng đội ngũ công chức phục vụ cho yêu cầu quản lý trước mắt và lâu dài.

- Đảm bảo chất lượng đào tạo cơ bản ban đầu.

- Thực hiện chế độ phân loại công chức.

- Thực hiện tuyển chọn công chức thông qua thi tuyển.

- Tiến hành bồi dưỡng công chức sau đào tạo cơ bản ban đầu.

- Sau khi đã được đào tạo, tuyển dụng, công chức được bố trí, sử dụng hợp lý.

- Tiến hành đánh giá công chức hàng năm một cách nghiêm túc.

- "Xu thế trẻ hoá, trí thức hoá, chuyên môn hoá, đồng bộ hoá, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý", đáp ứng yêu cầu của công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

- Có chế độ trả lương thích đáng dựa trên sự cống hiến thực tế của mỗi người.

Những kinh nghiệm trên, gợi ý cho chúng ta nhiều điều bổ ích đối với việc xây dựng đội ngũ công chức nói chung, đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế nói riêng.

Kết luận chương 1

Xây dựng đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở các huyện ngoại thành, một vấn đề quan trọng, cấp thiết. Để có cơ sở lý luận, khoa học cần nghiên cứu, xác định rõ:

- Các thuật ngữ "công chức", "công chức QLNN", "công chức QLNN về kinh tế".

- Vai trò của đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở các huyện ngoại thành hiện nay.

- Những đặc điểm của đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở các huyện ngoại thành, chi phối quá trình xây dựng và hoạt động của đội ngũ này.

- Những vấn đề đang đặt ra trong quản lý nhà nước về kinh tế ở huyện, khi cơ chế quản lý thay đổi từ cơ chế kế hoạch tập trung, bao cấp sang cơ chế thị trường.

- Kinh nghiệm xây dựng nền công vụ và đội ngũ công chức của các nước trên thế giới, đặc biệt là những nước có điều kiện tương đồng với ta.

Chương 2

THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QLNN VỀ KINH TẾ Ở CÁC HUYỆN NGOẠI THÀNH HÀ NỘI

2.1. ĐẶC ĐIỂM TỰ NHIÊN KINH TẾ XÃ HỘI CÁC HUYỆN NGOẠI THÀNH HÀ NỘI CÓ ẢNH HƯỞNG ĐẾN XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QLNN VỀ KINH TẾ

Nghiên cứu các điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội của các huyện ngoại thành Hà Nội trên các mặt như: Vị trí địa lý, địa hình, thổ nhưỡng và sinh vật, quỹ đất đai, dân số và lao động, tình hình phát triển kinh tế...luận án đã phân tích những tác động của từng nhân tố tới xây dựng đội ngũ công chức QLNN về kinh tế và kết luận chung như sau:

Thứ nhất: Các điều kiện đó đã tạo điều kiện thuận lợi và đặt ra những vấn đề bức bách phải xây dựng một đội ngũ công chức QLNN về kinh tế.

Thứ hai: Các đặc điểm đó cũng đặt ra những yêu cầu cao hơn, nảy sinh những vấn đề phức tạp hơn trong xây dựng đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở các huyện ngoại thành.

Những vấn đề trên cần được xem xét một cách đầy đủ, đảm bảo xây dựng đội ngũ công chức QLNN về kinh tế đáp ứng yêu cầu của thực tế, trong điều kiện nền kinh tế đang có những biến đổi quan trọng theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

2.2. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QLNN VỀ KINH TẾ Ở CÁC HUYỆN NGOẠI THÀNH HÀ NỘI

2.2.1. Giai đoạn trước 1989

+Về số lượng: Qua thống kê và phân tích số liệu luận án nhận xét:

Tổng số công chức QLNN về kinh tế của các huyện ngoại thành Hà Nội tăng mạnh vào năm 1979-1980 do sáp nhập thêm 8 huyện, thị và được sắp xếp lại vào những năm sau đó.

* *Xét theo huyện*: Thời kỳ 1975-1988, số lượng công chức QLNN về kinh tế có xu hướng giảm dần thời với tốc độ khác nhau theo từng huyện, từng ngành.

Sự biến động trên là phù hợp với xu hướng biến động chung của cả nước (khi vai trò của cấp huyện dần có sự thay đổi) và đặc thù của các huyện ngoại thành Hà nội ở chặng đầu quá trình đô thị hoá.

+ Về chất lượng:

Nhìn chung, trong giai đoạn trước năm 1989, chất lượng của đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế các huyện ngoại thành Hà Nội ngày càng được nâng lên (đặc biệt là số công chức chủ chốt của các Phòng, Ban), số công chức được bổ sung, thay thế và qua đào tạo, bồi dưỡng có trình độ chuyên môn đại học, trung học chuyên nghiệp chiếm tỷ lệ ngày càng cao (sơ đồ 1).

Tuy nhiên, đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở các huyện ngoại thành Hà Nội còn nhiều bất cập. Chất lượng công chức còn thấp, kiến thức chuyên môn, kiến thức quản lý kinh tế, quản lý nhà nước của đội ngũ công chức chưa đáp ứng được yêu cầu, phong cách làm việc còn thụ động, trông chờ, ỷ lại.

Điều này hạn chế hiệu quả động công vụ của đội ngũ công chức cấp huyện, bởi vì, đặc điểm hoạt động công vụ công chức cấp huyện mang tính tác nghiệp, công chức trẻ, khoẻ sẽ góp phần giải quyết công việc tốt hơn, mang lại hiệu quả cao hơn.

Những tồn tại này được khắc phục rất chậm, có những vấn đề còn tồn tại cho đến tận ngày nay.

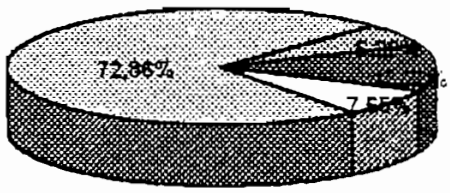
2.1.2. Giai đoạn từ 1989 đến nay.

+ Về số lượng đội ngũ công chức QLNN về kinh tế :

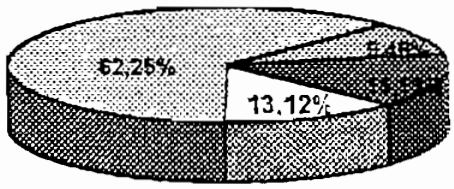
Số lượng đội ngũ công chức QLNN về kinh tế chịu sự tác động rất mạnh của việc thay đổi, sắp xếp bộ máy tổ chức và sự thay đổi về địa giới hành chính.

Sau khi 5 huyện, thị xã: Mê Linh, Phúc Thọ, Thạch Thất, Ba Vì, thị xã Sơn Tây chuyển về tỉnh Vĩnh Phú và Hà Tây, số công chức chuyển đi 432 người. Do sắp xếp tổ chức bộ máy, số lượng công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở các huyện ngoại thành Hà Nội

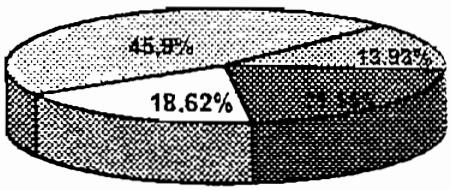
SƠ ĐỒ 1: CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC QLNN VỀ KINH TẾ PHÂN THEO TRÌNH ĐỘ ĐÀO TẠO CỦA CÁC HUYỆN NGOẠI THÀNH GIAI ĐOẠN 1975 - 1988



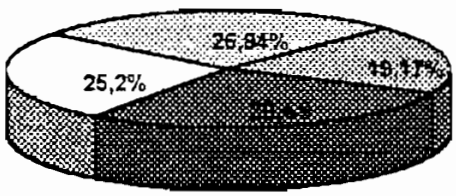
Năm 1975



Năm 1980



Năm 1984



Năm 1988

còn lại, tiếp tục giảm (bình quân giảm 1% năm, xét trên tổng số công chức thuộc đối tượng nghiên cứu).

Tuy nhiên số công chức của các huyện có sự biến động khác nhau: Các huyện Thanh Trì, Gia Lâm tăng lên, trong khi đó, ở 3 huyện còn lại có chiều hướng giảm (Đông Anh là huyện có mức giảm lớn nhất, bình quân 3,33%/năm).

+ Về chất lượng đội ngũ công chức QLNN về kinh tế:

Xét chung đội ngũ công chức QLNN về kinh tế các huyện ngoại thành Hà Nội theo trình độ đào tạo, luận án nhận xét:

- Đã có sự chuyển biến rất mạnh theo hướng tăng tỷ trọng công chức có trình độ đại học, giảm nhanh công chức có trình độ sơ cấp và công chức không qua đào tạo.

* Trong khoảng thời gian 9 năm từ 1988 đến 1997 số lượng công chức có trình độ đại học đã tăng thêm 2,33 lần, nếu so với năm 1975 (sau 22 năm) số lượng đã tăng thêm 10,03 lần, (271 người so với 27 người năm 1975), điều đó đã làm cho cơ cấu các loại công chức theo trình độ có sự thay đổi căn bản, tỷ trọng công chức đại học trong tổng số công chức quản lý nhà nước về kinh tế tăng từ 22,03% năm 1988 lên 57,56% năm 1997, bình quân mỗi năm tăng 14,7%.(biểu 1)

Tháng 1 năm 1999 qua khảo sát 300 công chức QLNN về kinh tế ở các huyện ngoại thành, chất lượng công chức vẫn biến động theo xu hướng trên (số công chức có trình độ đại học trở lên chiếm 62%, số công chức không có bằng cấp không còn).

Sự thay đổi tỷ trọng công chức theo hướng tăng chất lượng đào tạo vẫn theo hai hướng chủ yếu:

Hướng thứ nhất, tiếp tục đào tạo công chức trẻ từ bằng cấp thấp lên bằng cấp cao hơn qua đào tạo tại chức kinh tế và quản lý kinh tế. Điều này được biểu hiện ở sự thay thế vị trí của hai loại bằng cấp trong cơ cấu chung của đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở các huyện trong thời kỳ nghiên cứu.

BIỂU SỐ 1: CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC QLNN VỀ KINH TẾ CÁC HUYỆN NGOẠI THÀNH HÀ NỘI THỜI KỲ 1989 - 1997

CHỈ TIÊU	Đơn vị	1989	1990	1994	1997	SO SÁNH		
						90/89	94/89	97/89
Tổng số	Người	304	300	280	271	98.68	92,10	89,14
I- Phân theo trình độ								
1- Đại học	%	22,03	26,66	40,36	57,56	119,4	168,6	232,8
2- Trung cấp	"	25,65	25,66	30,36	29,15	98,72	108,9	101,5
3- Sơ cấp	"	36,85	37,66	24,28	12,17	103,7	62,38	30,28
4- Không qua đào tạo	"	15,47	10,02	5,00	1,20	60,00	28,00	6,00
II- Phân theo ngành								
1- Quản lý chung	Người	135	140	126	121	103,7	93,33	89,63
a- Đại học	%	22,96	27,14	42,06	60,33	122,6	170,9	235,5
b- Trung cấp	"	28,15	28,57	30,15	31,40	105,3	100,0	100,0
c- Sơ cấp	"	40,00	39,29	23,81	14,05	101,8	55,55	31,48
2- Nông lâm nghiệp	Người	105	98	95	89	95,14	92,25	86,4
a- Đại học	%	21,35	25,51	38,95	53,93	113,6	168,2	218,2
b- Trung cấp	"	35,24	31,42	29,47	26,97	80,76	107,7	92,3
c- Sơ cấp	"	34,95	35,71	24,21	10,11	97,22	63,89	25,00
3- Công nghiệp	Người	35	32	31	33	91,43	88,57	94,29
a- Đại học	%	22,85	28,13	38,71	57,58	112,5	150,0	257,1
b- Trung học	"	20,0	28,13	32,26	27,27	128,6	142,8	128,4
c- Sơ cấp	"	28,58	37,5	25,8	12,12	120,0	80,0	40,0
4- Thương nghiệp	Người	31	30	28	28	96,77	90,32	90,32
a- Đại học	%	19,35	26,67	39,29	57,14	133,3	183,3	266,7
b- Trung học	"	22,58	23,33	32,14	28,57	100,0	128,6	114,3
c- Sơ cấp	"	29,03	36,67	25,00	10,71	122,2	77,78	33,33

Nguồn: Số liệu thống kê Ban TCCQ TP Hà Nội 1989 - 1997.

Hướng thứ hai, thay thế số công chức không qua đào tạo bằng tuyển dụng thêm số công chức trẻ được đào tạo cơ bản và có bằng cấp chuyên môn cao.

**** Đánh giá chung về đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế các huyện ngoại thành Hà Nội***

+ Ưu điểm:

- Đã có sự chuyển đổi từng bước phù hợp với chuyển đổi cơ cấu kinh tế-xã hội, với cơ chế quản lý mới, với vai trò, đặc điểm các huyện ngoại thành.

- Giảm bớt về số lượng công chức, tránh sự cồng kềnh trong bộ máy quản lý.

- Tăng cường chất lượng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế trên các mặt lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, quản lý kinh tế, quản lý nhà nước, pháp luật về kinh tế, ngoại ngữ, tin học...

+ Nhược điểm:

Bên cạnh những nhân tố tích cực, đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế của các huyện ngoại thành Hà Nội còn bộc lộ những nhược điểm như:

- Năng lực thực tế của một bộ phận công chức quản lý nhà nước về kinh tế của các huyện còn cách khá xa so với yêu cầu, nhiệm vụ. Qua điều tra, khảo sát 300 công chức QLNN về kinh tế ở các huyện ngoại thành , 40% công chức được hỏi cho rằng chỉ có 50 - 60% số cán bộ ở cơ quan họ đủ năng lực công tác; 40% được hỏi cho rằng 70 - 80% công chức ở cơ quan họ đáp ứng được yêu cầu công tác. Nhiều công chức quản lý nhà nước về kinh tế còn tỏ ra lúng túng, bỡ ngỡ, bất cập cả về kiến thức và năng lực. Những thiếu hụt chủ yếu hiện nay là những kiến thức về quản lý nhà nước, quản lý kinh tế, pháp luật, kinh tế đối ngoại và ngoại ngữ...

- Chất lượng công tác của công chức, hiệu quả QLNN về kinh tế chưa tốt. Một bộ phận công chức quản lý nhà nước về kinh tế sa sút về phẩm chất, đạo đức, thiếu niềm tin vào sự lãnh đạo của Đảng, thu vén cá nhân, làm giầu bất chính, ý thức tổ chức kỷ luật kém...

+ Nguyên nhân của các ưu điểm và tồn tại trên:

- ***Thứ nhất,*** việc thay đổi đối tượng quản lý nhà nước về kinh tế và đường lối đa dạng hoá sở hữu về kinh tế, đã làm thay đổi chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước về kinh tế, dẫn đến làm thay đổi số lượng, chất lượng công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở các huyện ngoại thành.

- ***Thứ hai,*** môi trường làm việc (hoạt động công vụ) của đội ngũ công chức nói chung và của đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế nói riêng ở huyện còn nhiều khó khăn, dẫn đến hiệu lực, hiệu quả của nền hành chính (trong đó có công tác quản lý nhà nước về kinh tế) chưa cao.

- ***Thứ ba***, chất lượng của công chức QLNN về kinh tế tuy có tăng trên phương diện bằng cấp biểu hiện học vấn, nhưng chất lượng của trình độ học vấn và việc phát huy kiến thức còn hạn chế.

- ***Thứ tư***, công tác quy hoạch cán bộ đã có những chuyển biến theo hướng tích cực, các huyện đã bắt đầu chú ý đến việc quy hoạch, đào tạo nguồn cán bộ trẻ cho những năm sau 2000. Tuy nhiên, chất lượng quy hoạch cán bộ còn hạn chế.

- ***Thứ năm,*** vấn đề tuyển dụng công chức bằng hình thức xét tuyển được tiến hành trong một thời gian dài, trong điều kiện các cơ quan chưa có cơ cấu chức danh, tiêu chuẩn công chức. Với những mối quan hệ cá nhân (trong đó phần nào có "tình cảm" và "cửa quyền"), dẫn đến việc tuyển dụng cán bộ, chưa khách quan, công bằng; chất lượng công chức được tuyển dụng chưa cao, chưa chọn được người giỏi, đúng người, đúng việc. Việc tuyển dụng công chức bằng hình thức thi tuyển bước đầu đạt kết quả tốt, nhưng thi tuyển công chức mới được tiến hành, còn một số vấn đề cần tiếp tục được nghiên cứu, sửa đổi.

- ***Thứ sáu,*** mặc dù chính sách cán bộ đã có đổi mới, nhưng nhìn chung hệ thống chính sách còn nhiều bất cập. Trong đó: Chính sách tiền lương, khen thưởng, kỷ luật công chức... đang còn nhiều tồn tại, cần sớm được thay đổi, bổ sung.

-***Thứ bảy,*** công tác đánh giá công chức: Quan điểm đánh giá sử dụng, đề bạt công chức chưa rõ ràng và nhất quán; nội dung đánh giá công chức chưa cụ thể; Việc tổ chức đánh giá công chức chưa nghiêm túc.

Có thể nói đội ngũ công chức QLNN về kinh tế còn nhiều bỡ ngỡ với cơ chế mới, trong khi cơ chế cũ còn để lại những dấu ấn khá nặng trong mỗi người và toàn xã hội. Thực tế đã và đang đặt ra nhiều vấn đề tiếp tục phải hoàn thiện và đổi mới.

2.2.3. Những vấn đề cấp bách đặt ra đối với việc xây dựng đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở các huyện ngoại thành

Trước yêu cầu của nền kinh tế chuyển sang cơ chế thị trường có sự quản lý của nhà nước, định hướng XHCN, đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, việc xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở các huyện ngoại thành càng trở nên cấp bách.

Trong những năm tới, việc xây dựng đội ngũ công chức phải đáp ứng những yêu cầu mới, hơn nữa phải dự đoán và nhận biết những yêu cầu mới của thực tiễn để chủ động xây dựng đội ngũ công chức phù hợp. Với nhận thức đó chúng tôi thấy thực tế đã và đang đặt ra những vấn đề sau đây đối với quá trình xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở các huyện ngoại thành:

+ ***Thứ nhất***, nhận thức về công tác cán bộ, vai trò của đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở cấp huyện.

+ ***Thứ hai***, cơ sở pháp lý về chiến lược phát triển kinh tế - xã hội ở các huyện ngoại thành, để có cơ sở xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế.

+ ***Thứ ba***, những vấn đề cần đặc biệt quan tâm về công tác quản lý, sử dụng công chức trong thời gian sắp tới :

- Vấn đề xây dựng hệ thống cơ cấu chức danh, tiêu chuẩn công chức cho từng phòng, ban, của các huyện ngoại thành.

- Vấn đề đào tạo bồi dưỡng công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở các huyện ngoại thành.

- Vấn đề đánh giá công chức.

- Chế độ, chính sách cán bộ.

- Vấn đề thể chế và môi trường làm việc của công chức.

Kết luận chương 2

Những điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội luôn tác động đến quá trình quản lý, đến các hoạt động công vụ, đến tư tưởng hành động của người công chức. Ngược lại, hoạt động công vụ của người công chức phải nhằm thực hiện chiến lược phát triển kinh tế-xã hội của địa phương.

Trong chương 2, luận án đã phân tích những tác động của môi trường xung quanh; những mục tiêu mà hoạt động công vụ của người công chức cần đạt tới; thấy được quá trình hình thành đội ngũ công chức, đánh giá họ ở thời điểm hiện tại có những ưu điểm, tồn tại gì, những nguyên nhân dẫn đến ưu điểm, tồn tại, trong đó nguyên nhân nào là chủ yếu; thấy được những vấn đề cấp bách đặt ra đối với việc xây dựng đội ngũ công chức quản lý Nhà nước về kinh tế ở các huyện ngoại thành, từ đó đặt ra những giải pháp cần thực hiện để xây dựng đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu của thực tiễn.

CHƯƠNG 3

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ CÁC GIẢI PHÁP XÂY DỰNG, ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ CỦA CÁC HUYỆN NGOẠI THÀNH

3.1. CÁC QUAN ĐIỂM CƠ BẢN

Từ nghiên cứu các vấn đề lý luận và thực tiễn chúng tôi đưa ra các quan điểm sau:

3.1. 1. Phải đảm bảo tính hệ thống trong việc xây dựng đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở các huyện ngoại thành

3.1.2. Xây dựng đội ngũ công chức quản lý Nhà nước về kinh tế phải xuất phát từ yêu cầu của đổi mới quản lý kinh tế theo cơ chế thị trường và chiến lược phát triển kinh tế xã hội của địa phương

3.1. 3. Xây dựng đội ngũ công chức quản lý Nhà nước về kinh tế phải đảm bảo hiệu quả kinh tế - xã hội toàn diện

3.1. 4. Xây dựng đội ngũ công chức quản lý Nhà nước về kinh tế phải phù hợp với quá trình phát triển lịch sử, bảo đảm tính kế thừa các thế hệ cán bộ

3.1.5. Đảm bảo nguyên tắc: Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ, đồng thời phát huy trách nhiệm của các tổ chức thành viên trong hệ thống chính trị.

3.1. 6. Đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ trong xây dựng đội ngũ công chức quản lý Nhà nước về kinh tế các huyện ngoại thành.

Luận án đã phân tích kỹ các quan điểm trên theo các vấn đề: Vì sao đưa ra quan điểm này, hiểu quan điểm này thế nào, cần lưu ý vấn đề gì từ quan điểm này?

3.2 MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA TRONG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ KINH TẾ Ở CÁC HUYỆN NGOẠI THÀNH

Một là, thực hiện tổ chức sắp xếp lại bộ máy QLNN về kinh tế theo hướng: Cơ cấu hợp lý, gọn nhẹ có hiệu lực nhằm thực hiện tốt các chức năng quản lý nhà nước về kinh tế chung như: Quy hoạch, kế hoạch... cũng như các chức năng QLNN về kinh tế theo từng ngành riêng biệt: Nông nghiệp, công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, thương mại, dịch vụ...

Hai là, Xây dựng hệ thống chức danh, tiêu chuẩn công chức theo các yêu cầu mới của quản lý và phù hợp với hệ thống bộ máy quản lý kinh tế ở các huyện ngoại thành.

Ba là, thực hiện quy hoạch cán bộ theo cơ cấu bộ máy quản lý đã được sắp xếp lại và hệ thống chức danh tiêu chuẩn đã xác lập.

Bốn là, thực hiện bước đổi mới trong đào tạo, bồi dưỡng công chức. Đào tạo theo đơn đặt hàng của các cơ quan sử dụng công chức. Phân biệt đào tạo ban đầu và đào tạo lại, đào tạo nâng cao và bồi dưỡng cập nhật kiến thức. Thực sự coi trọng "đầu ra" trong công tác đào tạo, từng bước xác định chỉ tiêu đào tạo và đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng thông qua "thị trường" sử dụng công chức. Thực hiện đào tạo và đào tạo lại đội ngũ công chức theo yêu cầu về số lượng và chất lượng đã được xác định phù hợp cho từng thời kỳ, từng huyện cụ thể.

Năm là, thực hiện việc thi tuyển, tuyển chọn, bố trí sắp xếp, quản lý và sử dụng đội ngũ công chức theo phương châm *" Đúng người, đúng việc"*, tạo mọi điều kiện cho công chức phát huy tính chủ động sáng tạo trong công việc của mình.

Sáu là, tiếp tục đổi mới công tác đánh giá công chức.

Bảy là, Có chính sách cán bộ đúng để xây dựng đội ngũ công chức có chuyên môn giỏi, có ý thức tổ chức kỷ luật và hết lòng vì công việc.

3.3. PHƯƠNG HƯỚNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC QLNN VỀ KINH TẾ Ở CÁC HUYỆN NGOẠI THÀNH

LT TC44

Xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở các huyện ngoại thành đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, đáp ứng nhu cầu của quản lý kinh tế.

- Về số lượng cần đảm bảo theo hai yêu cầu :

Thứ nhất, phải đảm bảo gọn nhẹ, phù hợp với yêu cầu của quản lý nhà nước về kinh tế ở các huyện ngoại thành.

Thứ hai, phải đảm bảo cho các hoạt động QLNN về kinh tế diễn ra thường xuyên, hiệu quả, có tác động tích cực đến các hoạt động kinh tế- xã hội.

- Về mặt chất lượng đáp ứng hai yêu cầu :

Thứ nhất, phục vụ tốt cho các hoạt động kinh tế trong điều kiện thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

Thứ hai, phải khắc phục những khiếm khuyết của công tác cán bộ trong thời gian qua, trên khía cạnh xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế cho các huyện ngoại thành

3.4. MỘT SỐ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

Để các phương hướng trên trở thành hiện thực cần thực hiện các giải pháp tương ứng sau:

3.4.1 Tiến hành rà soát, đánh giá đúng thực chất đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở các huyện ngoại thành:

Rà soát đánh giá thực chất đội ngũ công chức nhằm mục đích đánh giá xem đội ngũ công chức hiện tại đã đáp ứng đến mức độ nào yêu cầu của thực tế. Để có cơ sở cụ thể, khách quan, khoa học cho quy hoạch đào tạo, bố trí sử dụng đội ngũ công chức hiện tại và những năm tới.

Các căn cứ và cách thức đánh giá:

Một là, hệ thống văn bằng công chức nhận được qua đào tạo

Hai là, chất lượng và hiệu quả công việc cụ thể của công chức trong guồng máy quản lý

Ba là, phải qua nhiều kênh thông tin để có sự đánh giá một cách chính xác toàn diện chất lượng của đội ngũ công chức.

3.4.2 Xây dựng hệ thống chức danh, tiêu chuẩn công chức làm cơ sở cho quy hoạch và xây dựng chiến lược cán bộ.

Để xây dựng hệ thống chức danh, tiêu chuẩn công chức một cách khách quan, khoa học cần:

+ Dựa vào cơ cấu bộ máy quản lý của từng phòng ban bộ phận.

+ Dựa vào chức năng của bộ máy QLNN để xây dựng hệ thống chức danh, tiêu chuẩn công chức phù hợp.

+ Dựa vào các điều kiện vật chất của quản lý.

+ Dựa vào đặc điểm đặc thù của đối tượng quản lý, đặc điểm kinh tế - xã hội của địa bàn quản lý.

Quy trình xây dựng chức danh, tiêu chuẩn công chức QLNN về kinh tế ở các huyện ngoại thành bao gồm các bước sau:

- Rà soát, đánh giá, hoàn thiện cơ cấu bộ máy quản lý ở các huyện.

- Xác định bước đầu các chức danh trong bộ máy quản lý nhà nước về kinh tế, định các tiêu chuẩn ứng với từng chức danh.

- Tiến hành lấy ý kiến tham khảo và hoàn thiện hệ thống chức danh, tiêu chuẩn công chức.

Các công việc trên có thể được tiến hành đồng thời trên phạm vi thành phố, cũng có thể chỉ thực hiện trên phạm vi hẹp cho các huyện ngoại thành, tuỳ thuộc vào mục tiêu chung của công tác cán bộ.

3.4.3 Đổi mới và hoàn thiện công tác quy hoạch cán bộ.

Quy hoạch đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở các huyện ngoại thành bao gồm: Quy hoạch nguồn công chức và quy hoạch cán bộ dự bị (nguồn lãnh đạo trong các bộ máy QLNN về kinh tế). Luận án đưa ra các giải pháp rất cụ thể theo từng nội dung trên.

3.4.4 Tiến hành đào tạo, đào tạo lại đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế phù hợp với yêu cầu của cơ chế thị trường

Luận án đã phân tích nội dung và mục tiêu của công tác đào tạo công chức ở các vấn đề:

+ Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức phải bao hàm: yêu cầu đào tạo, nội dung đào tạo, thời gian đào tạo...,phải có tính thực tiễn, phục vụ chiến lược phát triển kinh tế ở ngoại thành, phù hợp xu hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế những năm tới.

+ Đào tạo bồi dưỡng phải gắn với quy hoạch, yêu cầu bố trí sử dụng và kế hoạch tạo nguồn công chức. Đào tạo bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm, để bạt chức vụ.

+ Tiếp tục thực hiện phương thức kết hợp giữa đào tạo chính quy tập trung với các hình thức bồi dưỡng và tại chức, coi trọng bồi

dưỡng cập nhật kiến thức định kỳ, đào tạo qua luân chuyển cán bộ, đào tạo lớp nguồn...

Ngoài ra, luận án còn đưa ra các giải pháp với các cơ sở đào tạo của các tỉnh, thành phố quản lý.

3.4. 5 Cần đổi mới công tác tuyển dụng

+ Tuyển dụng công chức là công việc có tính thường xuyên, nhằm bổ sung cho đội ngũ công chức đã đến tuổi nghỉ hưu. Cần tuyển dụng những người trẻ, đã qua đào tạo cơ bản. Tuyển dụng đúng ngành nghề, đúng cấp bằng theo yêu cầu tiêu chuẩn chức danh người công chức sẽ đảm nhiệm.

+ Luận án đi sâu đề cập các vấn đề liên quan đến tuyển dụng và đề nghị:

* Cần thực hiện ngay việc xây dựng hệ thống chức danh, tiêu chuẩn công chức cho từng cơ quan QLNN về kinh tế ở huyện.

* Các Bộ, Ngành cần sớm có văn bản hướng dẫn nội dung thi tuyển, thi nâng ngạch công chức của từng ngạch, từng chuyên ngành hẹp.

* Tiến hành xây dựng kế hoạch và chủ động tổ chức thi tuyển, thi nâng ngạch theo kế hoạch.

* Xây dựng thang bậc chuẩn cho việc đánh giá công chức theo từng ngành và từng chức danh, tiêu chuẩn công chức.

* Cần bổ sung thêm kiến thức cho các thí sinh trước khi thi tuyển, trong đó chú trọng bổ sung các kiến thức quản lý nhà nước, pháp luật về kinh tế.

* Giải toả tâm lý đối với một số cán bộ lãnh đạo của một số đơn vị ở các huyện ngoại thành đối với việc thi tuyển công chức.

3.4.6 Quản lý, sử dụng, phát huy năng lực của đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở các huyện ngoại thành

Công tác cán bộ là một khoa học, là nghệ thuật dùng người. Việc quản lý, sử dụng công chức phải biết phát huy khả năng, sở trường của mỗi cá nhân thông qua: chức danh công việc, nhiệm vụ

của từng người công chức, điều kiện làm việc, đánh giá kết quả công tác.

3.4.7 Đổi mới, hoàn thiện chính sách, chế độ đối với công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở các huyện ngoại thành

+ Về vấn đề tiền lương: Cần có sự đổi mới chính sách tiền lương đi liền với sự đổi mới công tác cán bộ theo hướng: *"công chức làm việc cho nhà nước phải nhận được mức tiền lương thực hiện tái sản xuất mở rộng sức lao động"*. Cần thay đổi các chế độ công tác phí, chế độ khuyến khích công chức bám sát cơ sở.

+ Có chính sách khen thưởng thích đáng về vật chất, tinh thần đối với người hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và kỷ luật nghiêm đối với việc vi phạm của công chức kể cả việc không hoàn thành nhiệm vụ được giao.

+ Với công chức dôi dư do sắp xếp lại bộ máy quản lý, cần có chính sách điều chỉnh phù hợp.

+ Đối với các huyện ngoại thành, hoạt động của nữ công chức có nhiều khó khăn hơn nam. Vì vậy, cần nghiên cứu các chính sách với nữ công chức.

3.5. NHỮNG ĐIỀU KIỆN CẦN THIẾT ĐỂ THỰC HIỆN CÁC GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC Ở CÁC HUYỆN NGOẠI THÀNH.

Để các giải pháp trên mang tính khả thi chúng tôi thấy cần phải có những điều kiện nhất định. *Vì vậy, chúng tôi kiến nghị*:

3.5.1. Cần có sự lãnh đạo trực tiếp của các Uỷ đảng đối với quá trình xây dựng đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở các huyện ngoại thành.

3.5.2. Cần có sự chỉ đạo trực tiếp của các cấp chính quyền tỉnh, thành phố, các huyện ngoại thành, đặc biệt là bộ máy làm công tác cán bộ.

3.5.3. Đảm bảo điều kiện tài chính đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ công chức QLNN về kinh tế

Kết luận chương 3

Xây dựng đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở cấp huyện là khoa học nghệ thuật tổ chức, quản lý con người và phải có quan điểm rõ ràng, nhất quán. Những quan điểm này chi phối quá trình xây dựng đội ngũ công chức.

Trong chương 3, luận án đã phân tích, đề xuất quan điểm, phương hướng, giải pháp xây dựng đội ngũ công chức QLNN về kinh tế ở các huyện ngoại thành.

Những giải pháp xây dựng đội ngũ công chức quản lý Nhà nước về kinh tế ở cấp huyện có mối quan hệ tác động qua lại lẫn nhau, giải pháp này tạo điều kiện để thực hiện giải pháp kia. Khi thực thi giải pháp phải tiến hành một cách đồng bộ, tuy nhiên trong từng thời điểm cần thấy giải pháp quan trọng nhất, có tính chất "đột phá" để tập trung giải quyết.

Để các giải pháp trên thực thi có hiệu quả cần có những điều kiện về công tác lãnh đạo của cấp uỷ Đảng, sự quan tâm, chỉ đạo của các cấp Chính quyền đối với công tác cán bộ; sự đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật, đặc biệt là vấn đề tài chính, phương thức huy động nguồn lực cho việc xây dựng đội ngũ công chức.

KẾT LUẬN

Công cuộc đổi mới kinh tế ở nước ta đã đạt được những thành quả quan trọng bước đầu, nhưng cũng đã và đang đặt ra nhiều thách thức mới. Là trung tâm chính trị, kinh tế, văn hoá của đất nước, những thành tựu kinh tế những năm qua của thành phố là hết sức to lớn, nhưng những thách thức đặt ra cũng không nhỏ. Những thách thức đó đòi hỏi mỗi công chức quản lý nhà nước về kinh tế trên địa bàn các thành phố, các huyện ngoại thành phải được xây dựng, đào tạo với chất lượng cao hơn. Trong khuôn khổ của một luận án "Xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở các huyện ngoại thành, qua thực tế các huyện ngoại thành Hà Nội" đã giải quyết được một số vấn đề lý luận và thực tiễn sau:

1. Luận án đã hệ thống hoá các vấn đề liên quan đến việc xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế cho các huyện ngoại thành thông qua khảo sát các huyện ngoại thành Hà Nội. Bao gồm:

+ Các vấn đề liên quan đến khái niệm cán bộ, công chức, và công chức quản lý nhà nước về kinh tế.

+ Đặc điểm của đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở các huyện ngoại thành.

+ Vai trò của đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở các huyện ngoại thành.

+ Những vấn đề đặt ra đối với đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế khi chuyển sang nền kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay.

+ Kinh nghiệm của một số nước trong lĩnh vực xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế, những bài học đối với Việt Nam khi nghiên cứu kinh nghiệm của nước ngoài, đặc biệt các nước trong khu vực.

Khi nghiên cứu và trình bày các vấn đề trên, luận án luôn chú ý gắn các vấn đề nghiên cứu trên phương diện lý thuyết với các điều kiện lịch sử cụ thể của Việt Nam, các thành phố (đặc biệt là Hà Nội) để các kết luận có cơ sở khoa học và gần gũi với thực tiễn đời sống kinh tế, tạo điều kiện cho sự vận dụng thiết thực vào thực tiễn.

2. Luận án phân tích các điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội của Hà Nội nói chung, các huyện ngoại thành Hà Nội nói riêng, để thấy những tác động của điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội đến xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế.

3. Luận án đã phân tích quá trình hình thành và phát triển của đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế của các huyện ngoại thành Hà Nội qua các giai đoạn, thực trạng của đội ngũ công chức hiện nay; Từ đó thấy được những vấn đề đặt ra đối với việc xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế của các huyện ngoại thành. Trong quá trình nghiên cứu và giải quyết các nội dung trên, luận án đã cố gắng xem xét các nhân tố ảnh hưởng, tìm ra các nhân tố chủ quan, nhân tố khách quan, nhân tố tích cực, nhân tố tiêu cực... để đánh giá đúng thành tựu cũng như những tồn tại, khuyết điểm của việc xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở các huyện ngoại thành, là cơ sở cho việc tìm ra các giải pháp hoàn thiện sau này.

4. Luận án đã nêu ra các quan điểm, phương hướng và các giải pháp để xây dựng đội ngũ công chức quản lý nhà nước về kinh tế ở các huyện ngoại thành. Trong từng giải pháp, luận án cố gắng luận giải vai trò, cơ sở khoa học và nội dung cần giải quyết.

Trong quá trình nghiên cứu, tác giả luận án đã cố gắng vận dụng những kiến thức đã được trang bị trong nhà trường, bám sát tổng kết thực tiễn. Nhưng, những vấn đề thực tế đặt ra rất lớn và liên quan đến con người, vì vậy hết sức phức tạp, những kết quả của luận án là hết sức nhỏ so với yêu cầu của thực tế. Tác giả luận án xin nhận được sự đóng góp của các nhà khoa học và các nhà quản lý...

MỘT SỐ BÀI VIẾT CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ

1. *Một vài suy nghĩ về thi tuyển công chức ở thành phố Hà Nội.*

(Tạp chí Tổ chức Nhà nước tháng 7 năm 1997)

2. *Một vài suy nghĩ về thực trạng và phương hướng quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý Nhà nước* (Tạp chí Tổ chức Nhà nước tháng 10/1997).

3. *Về đội ngũ công chức Nhà nước ở các huyện ngoại thành Hà Nội.*

(Tạp chí Quản lý Nhà nước tháng 2/1998)

4. *Vấn đề xây dựng hệ thống cơ cấu chức danh, tiêu chuẩn cán bộ.*

(Tạp chí Tổ chức Nhà nước tháng 4/1998).

5. *Vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ xã, phường* (Tạp chí Tổ chức Nhà nước tháng 10/1998).

6. *Thực trạng và phương hướng quy hoạch đội ngũ cán bộ quản lý Nhà nước về kinh tế của Thành phố Hà Nội.* (Kỷ yếu khoa học đề tài khoa học cấp Bộ do Viện Nghiên cứu kinh tế và phát triển - Trường Đại học kinh tế quốc dân thực hiện năm 1997).

7. *Thực trạng, tiêu chuẩn và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt các huyện ngoại thành Hà Nội trong giai đoạn hiện nay.* Kỷ yếu khoa học đề tài cấp Bộ do Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh thực hiện năm 1998.

8. *Đào tạo cán bộ quản lý kinh tế vĩ mô ở Việt Nam- thực trạng và giải pháp.* Nhà xuất bản chính trị Quốc gia, Hà Nội 1998.

Chủ biên : PGS.TS Lê Du Phong

PTS Hoàng Văn Hoa.

9. *Vai trò của đội ngũ cán bộ trong vấn đề xoá đói giảm nghèo ở các huyện ngoại thành Hà Nội.* Kỷ yếu khoa học- đề tài cấp Bộ do Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh thực hiện năm 1998.