

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN**

**NGÔ SỸ TRUNG**

**CHÍNH SÁCH NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO**  
**TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC**  
**CẤP TỈNH CỦA THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

**LUẬN ÁN TIẾN SỸ KINH TẾ**

**HÀ NỘI – 2014**

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN**

**NGÔ SỸ TRUNG**

**CHÍNH SÁCH NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO  
TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC  
CẤP TỈNH CỦA THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

**LUẬN ÁN TIẾN SỸ KINH TẾ**

**Chuyên ngành: Quản lý kinh tế (Quản lý công)**

**Mã số: 62 34 04 10**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: 1. PGS. TS. Lê Thị Anh Vân  
2. GS. TS. Bùi Thế Vĩnh**

**HÀ NỘI – 2014**

## **LỜI CAM ĐOAN**

**Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu khoa học của tôi. Nguồn dữ liệu phục vụ phân tích, chứng minh các giả thiết nghiên cứu được xác định rõ ràng. Tôi hoàn toàn chịu trách nhiệm về tính trung thực, khách quan của kết quả nghiên cứu Luận án./.**

**NGHIÊN CỨU SINH**

**Ngô Sỹ Trung**

## MỤC LỤC

	<i>Trang</i>
<b>LỜI CAM ĐOAN</b>	3
<b>MỤC LỤC</b>	4
<b>DANH MỤC CÁC CỤM TỪ VIẾT TẮT</b>	8
<b>DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU, BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ</b>	9
<b>MỞ ĐẦU</b>	12
1. Lý do lựa chọn đề tài	12
2. Tổng quan các công trình nghiên cứu	15
3. Mục tiêu nghiên cứu của Luận án	15
4. Câu hỏi nghiên cứu của Luận án	16
5. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của Luận án	16
6. Phương pháp nghiên cứu	17
7. Những đóng góp mới của Luận án	17
8. Kết cấu của Luận án	18
<b>Chương 1</b>	
<b>TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU</b>	
1.1 Tổng quan nghiên cứu về chính sách nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính Nhà nước cấp tỉnh	19
1.1.1 Các công trình nghiên cứu ngoài nước	19
1.1.2 Các công trình nghiên cứu trong nước	22
1.2 Phương pháp nghiên cứu của Luận án	29
1.2.1 Khung lý thuyết nghiên cứu	29
1.2.2 Quy trình nghiên cứu	30
1.2.3 Phương pháp thu thập dữ liệu	31
1.2.3.1 Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp	31
1.2.3.2 Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp	31
1.2.4 Phương pháp xử lý dữ liệu	33
<b>Kết luận Chương 1</b>	34
<b>Chương 2</b>	
<b>CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHÍNH SÁCH NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC CẤP TỈNH</b>	
2.1 Cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh	35
2.1.1 Khái niệm về cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh	35
2.1.2 Đặc điểm của cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh	36

<b>2.2</b>	<b>Nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh</b>	<b>38</b>
2.2.1	<i>Khái niệm về nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh</i>	38
2.2.2	<i>Vai trò của nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh</i>	41
2.2.3	<i>Phân loại nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh</i>	42
2.2.4	<i>Tiêu chí về nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh</i>	43
<b>2.3</b>	<b>Chính sách nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh</b>	<b>49</b>
2.3.1	<i>Khái niệm về chính sách nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh</i>	49
2.3.2	<i>Mục tiêu chính sách nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh</i>	51
2.3.3	<i>Các chính sách cơ bản của chính sách nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh</i>	52
2.3.3.1	Chính sách quy hoạch nhân lực chất lượng cao	53
2.3.3.2	Chính sách tuyển dụng nhân lực chất lượng cao	56
2.3.3.3	Chính sách đánh giá nhân lực chất lượng cao	59
2.3.3.4	Chính sách đào tạo và phát triển nhân lực chất lượng cao	62
2.3.3.5	Chính sách đãi ngộ nhân lực chất lượng cao	64
2.3.4	<i>Các yếu tố ảnh hưởng đến chính sách nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh</i>	68
2.3.4.1	Nhóm các yếu tố khách quan tác động đến chính sách nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh	68
2.3.4.2	Nhóm các yếu tố chủ quan tác động đến chính sách nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh	70
<b>2.4</b>	<b>Kinh nghiệm quốc tế về chính sách nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh</b>	<b>71</b>
2.4.1	<i>Kinh nghiệm của thành phố Busan – Hàn Quốc</i>	72
2.4.2	<i>Kinh nghiệm của thành phố Saint Petersburg – Liên bang Nga</i>	73
2.4.3	<i>Kinh nghiệm của tỉnh Quảng Đông – Trung Quốc</i>	74
2.4.4	<i>Bài học kinh nghiệm qua nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế về chính sách nhân lực chất lượng cao trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh</i>	76
<b>Kết luận Chương 2</b>		<b>77</b>

**Chương 3**  
**THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO**  
**TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC CẤP TỈNH CỦA TP. ĐÀ NẴNG**

<b>3.1</b>	<b>Khái quát về điều kiện tự nhiên, kinh tế-xã hội của Tp. Đà Nẵng</b>	78
<b>3.1.1</b>	<i>Điều kiện tự nhiên</i>	78
<b>3.1.2</b>	<i>Điều kiện kinh tế-xã hội</i>	78
<b>3.2</b>	<b>Nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh của Tp. Đà Nẵng</b>	80
<b>3.2.1</b>	<i>Thực trạng nhân lực trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh của Tp. Đà Nẵng</i>	80
<b>3.2.2</b>	<i>Thực trạng nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh của Tp. Đà Nẵng</i>	83
3.2.2.1	Tiêu chí về nhân lực chất lượng cao của Tp. Đà Nẵng	82
3.2.2.2	Thực trạng nhân lực chất lượng cao của Tp. Đà Nẵng	86
<b>3.3</b>	<b>Thực trạng chính sách nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh của Tp. Đà Nẵng</b>	87
<b>3.3.1</b>	<i>Mục tiêu chính sách nhân lực chất lượng cao của Tp. Đà Nẵng</i>	87
<b>3.3.2</b>	<i>Thực trạng chính sách quy hoạch nhân lực chất lượng cao</i>	89
3.3.2.1	Mục tiêu chính sách	89
3.3.2.2	Đối tượng và hình thức quy hoạch	90
3.3.2.3	Kết quả thực hiện chính sách	92
<b>3.3.3</b>	<i>Thực trạng chính sách tuyển dụng nhân lực chất lượng cao</i>	93
3.3.3.1	Mục tiêu, nguồn và tiêu chí tuyển dụng	93
3.3.3.2	Ngành nghề và hình thức tuyển dụng	95
3.3.3.3	Kết quả thực hiện chính sách	96
<b>3.3.4</b>	<i>Thực trạng chính sách đánh giá nhân lực chất lượng cao</i>	100
3.3.4.1	Mục tiêu chính sách	100
3.3.4.2	Tiêu chí và phương pháp đánh giá	100
3.3.4.3	Kết quả thực hiện chính sách	101
<b>3.3.5</b>	<i>Thực trạng chính sách đào tạo và phát triển nhân lực chất lượng cao</i>	104
3.3.5.1	Mục tiêu, đối tượng đào tạo và phát triển nhân lực chất lượng cao	105
3.3.5.2	Nội dung, hình thức đào tạo và phát triển nhân lực chất lượng cao	106
3.3.5.3	Kết quả thực hiện chính sách	107
<b>3.3.6</b>	<i>Thực trạng chính sách đãi ngộ nhân lực chất lượng cao</i>	110
3.3.6.1	Mục tiêu chính sách	110

3.3.6.2	Đối tượng và hình thức đãi ngộ	110
3.3.6.3	Kết quả thực hiện chính sách	111
<b>3.4</b>	<b>Đánh giá thực trạng chính sách nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh của Tp. Đà Nẵng</b>	<b>115</b>
<b>3.4.1</b>	<b>Đánh giá theo mục tiêu và tiêu chí</b>	<b>115</b>
3.4.1.1	Đánh giá theo mục tiêu chính sách	115
3.4.1.2	Đánh giá theo tiêu chí nhân lực chất lượng cao	118
<b>3.4.2</b>	<b>Đánh giá theo nội dung chính sách</b>	<b>119</b>
3.4.2.1	Điểm mạnh và nguyên nhân	119
3.4.2.2	Điểm yếu và nguyên nhân	122
	<b>Kết luận Chương 3</b>	<b>128</b>

#### Chương 4

#### GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC CẤP TỈNH CỦA TP. ĐÀ NẴNG

<b>4.1</b>	<b>Chiến lược nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan nhà nước của Tp. Đà Nẵng đến năm 2020</b>	<b>129</b>
4.1.1	<i>Quan điểm phát triển nhân lực chất lượng cao của Tp. Đà Nẵng</i>	129
4.1.2	<i>Chiến lược nhân lực chất lượng cao của Tp. Đà Nẵng</i>	130
<b>4.2</b>	<b>Giải pháp hoàn thiện chính sách nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh của Tp. Đà Nẵng</b>	<b>131</b>
4.2.1	<i>Giải pháp hoàn thiện chính sách quy hoạch nhân lực chất lượng cao</i>	133
4.2.2	<i>Giải pháp hoàn thiện chính sách tuyển dụng nhân lực chất lượng cao</i>	135
4.2.3	<i>Giải pháp hoàn thiện chính sách đánh giá nhân lực chất lượng cao</i>	141
4.2.4	<i>Giải pháp hoàn thiện chính sách đào tạo và phát triển nhân lực chất lượng cao</i>	146
4.2.5	<i>Giải pháp hoàn thiện chính sách đãi ngộ nhân lực chất lượng cao</i>	150
<b>4.3</b>	<b>Điều kiện thực hiện các giải pháp chính sách</b>	<b>153</b>
	<b>KẾT LUẬN</b>	<b>159</b>
	<b>CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA NGHIÊN CỨU SINH</b>	<b>163</b>
	<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	<b>164</b>
	<b>PHỤ LỤC</b>	<b>170</b>
	<b>Phụ lục 1. Mẫu Bảng khảo sát dành cho các nhà quản lý</b>	
	<b>Phụ lục 2. Mẫu Bảng khảo sát dành cho các đối tượng chính sách</b>	

## DANH MỤC CÁC CỤM TỪ VIẾT TẮT

CNH, HĐH	: Công nghiệp hoá, hiện đại hoá
CD	: Cao đẳng
ĐH	: Đại học
GS	: Giáo sư
HĐND	: Hội đồng nhân dân
NCS	: Nghiên cứu sinh
NLCLC	: Nhân lực chất lượng cao
SDH	: Sau đại học
PGS	: Phó Giáo sư
Thành phố Đà Nẵng	: Tp. Đà Nẵng
ThS	: Thạc sỹ
THPT	: Trung học phổ thông
TS	: Tiến sỹ
UBND	: Ủy ban nhân dân



## DANH MỤC CÁC BẢNG BIỂU, BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ

	<b>BẢNG BIỂU</b>	<i>Trang</i>
Bảng 2.1	Tiêu chí NLCLC trong cơ quan HCNN cấp tỉnh và tiêu chí công chức ở Việt Nam	43
Bảng 3.1	Số lượng nhân lực trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh của Tp. Đà Nẵng	81
Bảng 3.2	Cơ cấu nhân lực trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh của Tp. Đà Nẵng	82
Bảng 3.3	Chất lượng nhân lực trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh của Tp. Đà Nẵng thể hiện qua tiêu chí về trình độ chuyên môn	82
Bảng 3.4	Tiêu chí nhân lực chất lượng cao của Tp. Đà Nẵng	83
Bảng 3.5	Tỷ lệ NLCLC trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh của Tp. Đà Nẵng	86
Bảng 3.6	Tỷ lệ NLCLC trong tổng số nhân lực của một số cơ quan HCNN cấp tỉnh của Tp. Đà Nẵng	87
Bảng 3.7	Mục tiêu chính sách NLCLC của Tp. Đà Nẵng	88
Bảng 3.8	Dự báo dân số và cầu lao động của Tp. Đà Nẵng đến năm 2020	90
Bảng 3.9	Đánh giá của đối tượng chính sách về việc quy hoạch NLCLC của Đà Nẵng	91
Bảng 3.10	Đánh giá của các nhà quản lý về việc quy hoạch NLCLC của Tp. Đà Nẵng	91
Bảng 3.11	Quy hoạch NLCLC trong bộ máy nhà nước của Tp. Đà Nẵng đến năm 2020	92
Bảng 3.12	Quy hoạch NLCLC trong bộ máy HCNN của Tp. Đà Nẵng đến năm 2020	92
Bảng 3.13	Tiêu chí tuyển dụng NLCLC của Tp. Đà Nẵng	94
Bảng 3.14	Ngành nghề tuyển dụng NLCLC của Tp. Đà Nẵng	95
Bảng 3.15	Hình thức tuyển dụng NLCLC của Tp. Đà Nẵng	96
Bảng 3.16	Số lượng và cơ cấu trình độ chuyên môn của các đối tượng chính sách khi được tuyển dụng vào làm việc chính thức tại các cơ quan HCNN cấp tỉnh của Đà Nẵng	97
Bảng 3.17	Đánh giá của nhà quản lý về các đối tượng chính sách đang công tác tại các cơ quan HCNN cấp tỉnh của Tp. Đà Nẵng	97
Bảng 3.18	Số lượng và ngành nghề của các đối tượng chính sách được tuyển dụng và bố trí công tác ngay trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh của Tp. Đà Nẵng	98

Bảng 3.19	Số lượng và cơ quan tiếp nhận các đối tượng được tuyển dụng và bố trí công tác ngay theo chính sách NLCLC của Đà Nẵng giai đoạn 2000-2013	98
Bảng 3.20	Đánh giá của các đối tượng chính sách NLCLC về việc bố trí công tác và điều kiện làm việc của cơ quan	99
Bảng 3.21	Đánh giá của các nhà quản lý về chất lượng đội ngũ công chức hiện nay so với giai đoạn 2000-2005 thể hiện qua một số tiêu chí	99
Bảng 3.22	Tiêu chí đánh giá NLCLC của Tp. Đà Nẵng	100
Bảng 3.23	Đánh giá của các nhà quản lý về đạo đức công vụ, trình độ và năng lực công tác của các đối tượng chính sách NLCLC	102
Bảng 3.24	Đối tượng đào tạo và phát triển NLCLC của Tp. Đà Nẵng	105
Bảng 3.25	Đánh giá của các đối tượng chính sách về chính sách đào tạo và phát triển NLCLC của Tp. Đà Nẵng	106
Bảng 3.26	Đánh giá của nhà quản lý trong các cơ quan HCNN của Tp. Đà Nẵng về chính sách đào tạo và phát triển NLCLC của thành phố	106
Bảng 3.27	Cơ sở liên kết đào tạo theo chính sách NLCLC của Tp. Đà Nẵng giai đoạn 2004-2013	107
Bảng 3.28	Kết quả đào tạo bậc ĐH theo chính sách NLCLC giai đoạn 2004-2013	108
Bảng 3.29	Kết quả thực hiện chính sách phát triển NLCLC trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh của Tp. Đà Nẵng giai đoạn 2006-2013	108
Bảng 3.30	Đánh giá của nhà quản lý về đạo đức công vụ và năng lực công tác của các đối tượng được cử đi đào tạo đã trở về công tác	109
Bảng 3.31	Chi phí giữa đào tạo và đãi ngộ để thu hút NLCLC trong các cơ quan HCNN cấp tỉnh của Tp. Đà Nẵng	111
Bảng 3.32	Chế độ đãi ngộ ban đầu đối với các đối tượng chính sách năm 2000	112
Bảng 3.33	Chế độ đãi ngộ ban đầu đối với các đối tượng chính sách năm 2010	112
Bảng 3.34	Tổng hợp chế độ đãi ngộ ban đầu trong chính sách NLCLC của một số địa phương hiện nay	112
Bảng 3.35	Đánh giá của các đối tượng chính sách về chế độ đãi ngộ ban đầu và chế độ phụ cấp theo lương của Tp. Đà Nẵng	113
Bảng 3.36	Đánh giá của các nhà quản lý về chế độ đãi ngộ ban đầu và chế độ phụ cấp theo lương của Tp. Đà Nẵng	113
Bảng 3.37	Mức khen thưởng của Tp. Đà Nẵng giai đoạn 2000-2010	114