



Thực trạng nguồn cán bộ chủ chốt ở Nghệ An Giải pháp và kiến nghị chính sách

□ VƯƠNG THỊ BÍCH THÚY *

Tỉnh Nghệ An là một địa phương có diện tích lớn, đông dân, đa dân tộc, có điều kiện địa lý đa dạng vừa có rừng vừa có biển. Đây là lợi thế trong phát triển kinh tế nhưng cũng phức tạp trong công tác quản lý. Nhận thấy tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ chủ chốt trong sự phát triển kinh tế và quản lý xã hội, tỉnh đã đưa ra nhiều chính sách nhằm thu hút nhân tài và đẩy mạnh công tác đào tạo bồi dưỡng để nâng cao chất lượng của cán bộ. Để phát triển đội ngũ lãnh đạo này, trước hết cần phải đánh giá thực trạng hiện tại, từ đó đưa ra chiến lược, kế hoạch vừa có tính dài hạn, vừa có tính ngắn hạn, nhằm tạo đội ngũ cán bộ thực hiện các mục tiêu đề ra của tỉnh.

1. Nhận thức về nguồn nhân lực lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh ở Nghệ An

1.1. Nguồn nhân lực lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh ở địa phương

Nguồn nhân lực lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh ở địa phương là cán bộ chiến lược có chức

danh cao cấp ở địa phương, có nhiệm vụ định hướng, lãnh đạo và điều hành hoạt động kinh tế - xã hội, quốc phòng an ninh và mọi hoạt động trên địa bàn. Đây là đội ngũ có trách nhiệm và quyền hạn để giải quyết các vấn đề mang tính lâu dài cũng như trước mắt tại địa

* Khoa Lãnh đạo học và Chính sách công - Học viện Chính trị Khu vực I

phương. Nguồn nhân lực lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh ở địa phương được hiểu là nguồn nhân lực lãnh đạo do Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý. Bao gồm:

- Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh; Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy; Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân tỉnh, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh.

- Trưởng đoàn, Phó Trưởng Đoàn đại biểu Quốc hội hoạt động chuyên trách, Đại biểu Quốc hội chuyên trách của tỉnh.

- Trưởng ban, Phó Trưởng ban đảng của Tỉnh ủy, Chủ nhiệm, Phó Chủ nhiệm, Ủy viên Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy, Chánh Văn phòng, Phó Chánh Văn phòng Tỉnh ủy; Thư ký đồng chí Bí thư Tỉnh ủy; Chánh Văn phòng, Phó Chánh Văn phòng Đoàn đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân tỉnh; trưởng, phó các ban Hội đồng nhân dân tỉnh; Chánh Văn phòng, Phó Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh.

- Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc tỉnh; cấp trưởng, cấp phó các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh.

- Giám đốc, Phó giám đốc sở và cơ quan ngang sở.

- Bí thư, phó bí thư, thành viên ban cán sự đảng, đảng đoàn cơ quan Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và các tổ chức hội được Đảng, Nhà nước giao nhiệm vụ ở cấp tỉnh.

- Chủ tịch, phó chủ tịch các tổ chức hội được Đảng, Nhà nước giao nhiệm vụ ở cấp tỉnh (đối với các hội có đảng đoàn).

- Cấp trưởng, cấp phó các đơn vị sự nghiệp trực thuộc Tỉnh ủy và Ủy ban nhân dân tỉnh.

- Bí thư, phó bí thư huyện ủy, thành ủy, thị ủy và tương đương; bí thư, phó bí thư đảng ủy khối trực thuộc Tỉnh ủy; chủ tịch Hội đồng nhân dân, chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện, thành phố, thị xã.

Đội ngũ nguồn nhân lực lãnh đạo chủ chốt là bộ phận quan trọng đối với mỗi địa phương, vì nguồn lực này được ví như “Tư lệnh ngành” cấp tỉnh, là người đứng đầu một huyện hay một ngành trên địa bàn tỉnh, có ảnh hưởng đến đội ngũ cán bộ công chức, viên chức của tỉnh trên cả vai trò dẫn dắt lẫn kiểm soát. Nếu đội ngũ lãnh đạo chủ chốt làm tốt công tác nêu gương sẽ góp phần giữ vững trong sạch của Đảng bộ, Chi bộ, đồng thời thúc đẩy sự phát triển của ngành, địa phương mình.

1.2. Vai trò của nguồn nhân lực lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh ở địa phương

1.2.1. Vai trò tham mưu hoạch định chính sách

Lãnh đạo, chỉ đạo và điều hành quá trình tham mưu hoạch định chính sách tại địa phương. Quá trình này được thực hiện từ khi vấn đề chính sách được phát hiện đối với xây dựng chính sách bị động hoặc chủ động tham mưu đề xuất thay thế các chính sách cũ không còn phù hợp với quy định hiện hành và điều kiện thực tế, hay xây dựng một chính sách mới thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương.

1.2.2. Vai trò tổ chức thực hiện

Nhân lực lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh ở địa phương đóng vai trò quan trọng trong lãnh đạo việc cụ thể hóa các chủ trương, chính sách của Đảng, Trung ương và địa phương đi vào cuộc sống. Bộ phận này quản lý các cơ quan HCNN trung ương và địa phương trên địa bàn, là những đơn vị đóng góp trực tiếp vào phát triển kinh tế, giáo dục; đảm bảo an ninh và an sinh xã hội trên địa bàn. Thông qua vai trò tổ chức thực hiện chức năng nhiệm vụ của cơ quan, tiếp tục tham mưu đề xuất các giải pháp giúp cho Tỉnh ủy và Chính quyền địa phương thực hiện công tác quản lý Nhà nước tốt hơn trên địa bàn.

1.2.3. Vai trò về thông tin

Nhân lực lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh đóng vai trò trung tâm, đầu não của tổ chức liên quan đến thu thập, tiếp nhận, phân tích, xử lý

và truyền đạt thông tin. Bộ phận này vừa thu thập thông tin đầy đủ, kịp thời từ cấp trên và bên ngoài truyền đến cho nội bộ, các thành viên trong tổ chức phân tích, xử lý và thực hiện những thông tin được truyền đạt. Và ngược lại, tiếp nhận thông tin nội bộ của tổ chức lại truyền ra bên ngoài, báo cáo cấp trên hoặc phối hợp thực hiện.

1.2.4. Vai trò ra quyết định

Vai trò ra quyết định của nhân lực lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh ở địa phương thể hiện thông qua những quyết định của mình có ảnh hưởng đến tổ chức. Với vị trí của mình, đội ngũ lãnh đạo thể hiện vai trò này thông qua việc ra quyết định với các tình huống gắn liền với những hành động kịp thời để giải quyết những vấn đề thuộc cơ quan mình quản lý. Bên cạnh việc đưa ra những quyết định thì việc triển khai truyền đạt thông tin tới đối tượng thực hiện trong việc phân bổ các nguồn lực trong tổ chức, điều này ảnh hưởng đến hiệu quả và hiệu lực và phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

1.2.5. Vai trò thanh tra, kiểm tra giám sát và phản biện

Đội ngũ cán bộ chủ chốt là người triển khai nghị quyết, chương trình hành động, kế hoạch của cấp trên đến tổ chức và đảng viên, tạo sự chuyển biến tích cực về nhận thức và hành động, đồng thời chú trọng nâng cao chất lượng, nội dung sinh hoạt tư tưởng trong các cuộc họp đảng bộ, chi bộ. Một mặt là người nắm về tâm tư nguyện vọng của cán bộ, giúp cho Cơ quan tổ chức được vận hành hiệu quả. Mặt khác thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của tổ chức để kịp thời chấn chỉnh những thiếu sót trong công việc và lệch lạc trong tư tưởng đội ngũ cán bộ.

2. Thực trạng nguồn nhân lực lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh ở tỉnh Nghệ An

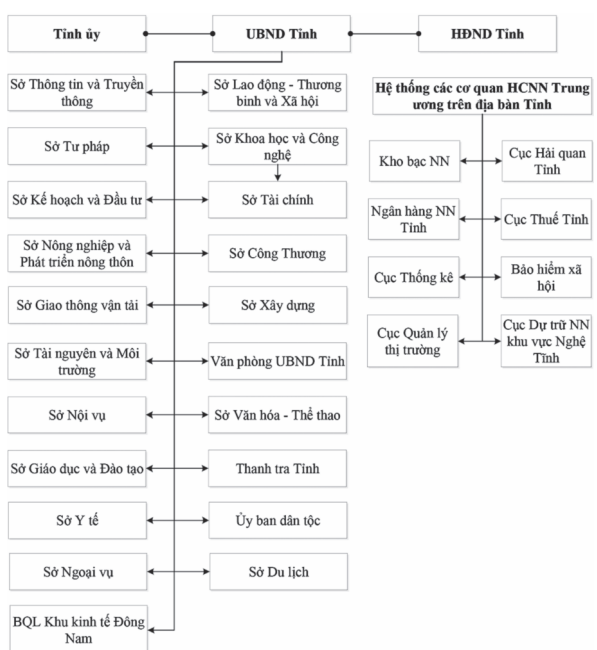
2.1. Hệ thống cơ quan quản lý Nhà nước và đơn vị cấp huyện trên địa bàn tỉnh Nghệ An

2.1.1. Cơ cấu, tổ chức bộ máy các cơ quan Nhà nước ở Nghệ An

Hệ thống cơ quan trên địa bàn tỉnh Nghệ An được chia thành các cơ quan trực thuộc tỉnh (24 cơ quan) và hệ thống cơ quan trung ương (8 cơ quan) trên địa bàn, với tổng số 32 đơn vị. Hệ thống cơ quan này là đầu mối tiếp nhận thông tin chỉ đạo từ Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An để thực hiện các chức năng nhiệm vụ quản lý Nhà nước trên địa bàn, là cầu nối để thực hiện nhiệm vụ chính trị và các mục tiêu đề ra của Nghị quyết Đại hội tỉnh Đảng bộ. Đồng thời là bộ phận tham mưu các cơ chế chính sách, giải pháp và phương thức lãnh đạo trong ngành, lĩnh vực phụ trách. Đây là bộ phận quan trọng trong việc triển khai các chính sách của Đảng và Nhà nước đi vào cuộc sống, là kênh phản hồi những bất cập, những vấn đề cần cải cách trong quá trình quản lý Nhà nước.

Căn cứ vào chức năng nhiệm vụ và cơ cấu, tác giả tổng hợp và phân chia hệ thống cơ quan quản lý nhà nước trên địa bàn tỉnh Nghệ An như sau:

Hình 1: Các cơ quan hành chính Nhà nước ở Nghệ An

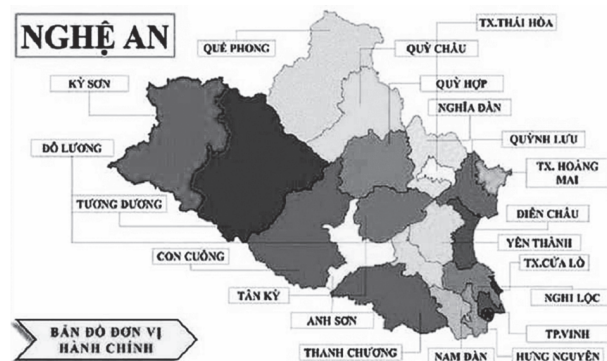


Nguồn: Tác giả nghiên cứu tổng hợp

2.1.2. Hệ thống cấp huyện ở tỉnh Nghệ An

Với dân số tập trung chủ yếu ở vùng đồng bằng và các thành phố lớn, Nghệ An có tổng cộng 17 huyện, 3 thị xã và thành phố Vinh. Bao gồm: Thành phố Vinh; Thị xã: Hoàng Mai, Thái Hòa và Cửa Lò. 17 huyện: Hưng Nguyên, Nghĩa Đàn, Anh Sơn, Con Cuông, Diễn Châu, Tân Kỳ, Thanh Chương, Đô Lương, Quế Phong, Quỳnh Châu, Kỳ Sơn, Nam Đàn, Nghi Lộc, Quỳnh Lưu, Tương Dương, Yên Thành. Dù là tỉnh thành có số dân cao thứ 4 cả nước nhưng mật độ dân số lại phân bố không đồng đều. Mật độ dân cư thưa thớt dần vào những vùng núi cao. Tại các khu vực núi cao chủ yếu tập trung các dân tộc thiểu số như: Thái, Thổ, Mông, Khơ Mú,... và một số ít người Kinh.

Hình 2: Hệ thống cấp huyện ở tỉnh Nghệ An



Nguồn: Bandovietnam.com.vn

2.2. Thực trạng nguồn nhân lực lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh ở tỉnh Nghệ An

2.2.1. Kết quả đạt được

Nghệ An là một tỉnh có diện tích lớn nhất cả nước và dân số đông thứ 4 (chỉ sau Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội và Thanh Hóa), vì vậy, biên chế giai đoạn 2022-2026 được giao tại Quyết định 72-QĐ/TW ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị, Nghệ An cũng được giao biên chế lớn thứ tư sau 3 tỉnh thành nói trên. Năm 2022, biên chế Nghệ An được giao là 60.958 người, trong đó công chức 5.088 người. Đội ngũ lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh là 298 người (chiếm 5,85% cán bộ công chức). Điều đáng ghi nhận

là đội ngũ lãnh đạo đã được trẻ hoá, có 2,3% lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh dưới 40 tuổi, độ tuổi trên 50 tuổi tuy chiếm số lượng nhiều nhất nhưng cũng chỉ đạt 54,4%. Trình độ học vấn của đội ngũ lãnh đạo cũng được nâng cao, đội ngũ lãnh đạo được đào tạo sau đại học chiếm 69,5%, trong đó trình độ tiến sĩ là 9,4%.

Bảng 1: Nguồn nhân lực lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh ở tỉnh Nghệ An

Tiêu chí	Số lượng	Tỷ trọng
Tổng số	298	0
1. Tuổi đời	298	
Dưới 40 tuổi	7	2.3%
Từ 40 tuổi đến 45 tuổi	129	43.3%
Trên 50 tuổi	162	54.4%
2. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ	298	
Tiến sĩ	28	9.4%
Thạc sĩ	179	60.1%
Cử nhân	91	30.5%
- Dưới Đại học		
3. Giới tính	298	
Nam	252	84.6%
Nữ	46	15.4%
4. Dân tộc	298	
Dân tộc Kinh	283	95.0%
Dân tộc Thái	12	4.0%
Dân tộc Mông	1	0.3%
Dân tộc Thổ	2	0.7%

Nguồn: Ban Tổ chức Tỉnh ủy Nghệ An, tháng 2/2023

2.2.2. Đánh giá quá trình phát triển nguồn nhân lực lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh ở Nghệ An

a. Về ưu điểm:

Để có nguồn lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh của tỉnh như hiện nay, Nghệ An đã thực hiện công tác cán bộ theo trình tự từ tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cho đến bổ nhiệm cán bộ.

* Về tuyển dụng, tiếp nhận cán bộ.



Việc tuyển dụng công chức đã căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế và thông qua thi tuyển theo nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật, đảm bảo tính cạnh tranh. Công tác tuyển dụng, tiếp nhận cán bộ được Tỉnh ủy, UBND cụ thể hóa bằng hệ thống các văn bản và tiến hành theo đúng quy trình, quy định. Sau khi tuyển dụng, công tác tiếp nhận cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị được thực hiện theo phân cấp quản lý cán bộ.

** Về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ*

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đã được phân cấp rõ thẩm quyền; Thống nhất đầu mối quản lý theo dõi đào tạo, bồi dưỡng về chính trị, chuyên môn. Việc đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh, từng bước khắc phục tình trạng đào tạo tràn lan, lãng phí, không hiệu quả. Bên cạnh đào tạo trong nước, tỉnh Nghệ An đã cử nhiều đoàn cán bộ đi học tập kinh nghiệm, ngoại ngữ, chuyên môn ở nước ngoài, nhằm tạo ra thế hệ lãnh đạo đáp ứng hội nhập toàn cầu hóa.

** Về đánh giá, xếp loại cán bộ:*

Công tác đánh giá cán bộ được thực hiện khi xây dựng, bổ sung quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu ứng cử, điều động, luân chuyển cán bộ; đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý hàng năm và khi kết thúc

nhiệm kỳ. Trong đánh giá, xếp loại hàng năm thực hiện nghiêm tỷ lệ các mức xếp loại theo quy định của Trung ương, từng bước khắc phục bệnh thành tích trong đánh giá cán bộ. Ngoài ra, còn thực hiện tốt việc gắn đánh giá trách nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là người đứng đầu với kết quả thực hiện nhiệm vụ của tập thể. Kết quả đánh giá cán bộ

lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh của 298 người trong năm 2022 cho thấy, có 65 người đạt kết quả hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và 233 người hoàn thành tốt nhiệm vụ. Không có người nào bị đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ.

** Về bổ nhiệm và giới thiệu cán bộ ứng cử*

Việc bổ nhiệm cán bộ và giới thiệu cán bộ ứng cử được thực hiện đúng quy trình, tiêu chuẩn chức danh của bộ, ngành Trung ương và của tỉnh. Đảm bảo tính công khai, minh bạch, dân chủ, khách quan; đảm bảo nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo về công tác cán bộ, đồng thời phát huy vai trò các tổ chức trong hệ thống chính trị. Cán bộ được bổ nhiệm cơ bản được lựa chọn trong quy hoạch chức danh bổ nhiệm hoặc quy hoạch tương đương.

** Về quy hoạch cán bộ:*

Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã chỉ đạo xây dựng và phê duyệt các đề án rà soát quy hoạch 2015 - 2020 và xây dựng quy hoạch 2020 - 2025 với những nguyên tắc và tiêu chí cụ thể, đảm bảo cơ cấu về độ tuổi, giới tính, dân tộc thiểu số và tính linh hoạt trong quy hoạch. Công tác quy hoạch cán bộ được thực hiện ngày càng nề nếp, đảm bảo chặt chẽ, dân chủ, khách quan. Kết quả rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ bảo đảm đúng yêu cầu quy định, cán bộ trẻ, nữ, dân tộc ngày càng quan tâm

đưa vào quy hoạch để đào tạo.

** Về luân chuyển cán bộ*

Mục đích luân chuyển cán bộ để rèn luyện và giúp cho cán bộ có trải nghiệm ở nhiều lĩnh vực, nhiều không gian, có điều kiện được rèn luyện để trưởng thành. Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành Quy định số 09-QĐ/TU, ngày 20/9/2021 về luân chuyển cán bộ, được cấp ủy các cấp thường xuyên quan tâm và triển khai kịp thời, bài bản, theo đúng quy trình và quy định của cấp trên về công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý; xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện nghiêm túc và có hiệu quả việc luân chuyển cán bộ.

** Về kiểm tra, giám sát:*

Công tác kiểm tra, giám sát về công tác cán bộ được xác định là nhiệm vụ trọng tâm trong chương trình kiểm tra, giám sát hàng năm. Thông qua kiểm tra, giám sát đã phát huy ưu điểm, nhân rộng các mô hình, cách làm hay; đồng thời kịp thời khắc phục, chấn chỉnh các thiếu sót khuyết điểm trong công tác cán bộ. Qua công tác kiểm tra, giám sát kịp thời kiến nghị, đề xuất với cơ quan có thẩm quyền sửa đổi, bổ sung các quy định, cơ chế, chính sách về cán bộ và công tác cán bộ.

b. Một số hạn chế

Một bộ phận lãnh đạo chủ chốt vẫn còn tư tưởng bảo thủ, trì trệ, làm việc theo kinh nghiệm, ngại tiếp thu kiến thức mới. Một bộ phận cán bộ có ý thức kỷ luật kém, phát ngôn tùy tiện, gây mất đoàn kết nội bộ. Một bộ phận cán bộ chủ chốt yếu kém cả về phẩm chất, năng lực, thiếu tính chiến đấu, vi phạm nguyên tắc mà chậm được xử lý hoặc thay thế.

3. Khuyến nghị Chính sách

3.1. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Nghệ An lần thứ XIX về công tác cán bộ

Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định. Phấn đấu đến năm 2025,

các chỉ tiêu về lãnh đạo đạt kết quả như sau:

- Cấp tỉnh: Có từ 10 - 15% cán bộ lãnh đạo, quản lý dưới 40 tuổi; từ 10 - 15% cán bộ lãnh đạo, quản lý đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế; phấn đấu đạt tỷ lệ cấp ủy viên nữ từ 15% trở lên, có cán bộ nữ trong ban thường vụ.

- Cấp huyện: Có từ 10 - 15% cán bộ lãnh đạo chủ chốt và ủy viên ban thường vụ cấp ủy cấp huyện dưới 40 tuổi; cơ bản bố trí bí thư cấp ủy cấp huyện không phải là người địa phương; phấn đấu đạt tỷ lệ cấp ủy viên nữ từ 15% trở lên và có cán bộ nữ trong ban thường vụ.

- Đối với cán bộ chuyên trách cấp xã: 100% có trình độ đại học, cao đẳng và được chuẩn hóa về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng công tác.

3.2. Khuyến nghị Chính sách

Kết quả nghiên cứu cho thấy, Nghệ An là một tỉnh có diện tích lớn nhất ở Việt Nam, đa dạng dân tộc, có số dân đông thứ tư trong cả nước, công tác cán bộ đã đạt được nhiều thành quả. Tuy nhiên tỉ lệ cán bộ chủ yếu tập trung ở dân tộc Kinh (95%). Tỉ lệ cán bộ nữ (15%) thấp hơn trung bình chung của cả nước. Công tác bổ nhiệm lãnh đạo chủ yếu vẫn từ nguồn cán bộ công chức đã làm trong hệ thống cơ quan hành chính. Việc phát hiện cán bộ có năng lực thường được thực hiện trong quá trình làm việc của công chức. Công tác thi tuyển và bổ nhiệm vẫn còn nhiều quy định chồng chéo, chưa rõ ràng và giới hạn thi tuyển từ khu vực tư. Nhận thấy, Nghệ An cần có bước đột phá trong việc phát triển đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, nghiên cứu đưa ra một số đề xuất sau đây:

Thứ nhất: Tỉnh Nghệ An cần xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nói chung và đội ngũ lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh nói riêng mang tính dài hạn, phù hợp với điều kiện thực tế của tỉnh. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực gắn liền với chiến

lược phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, gắn với quy hoạch phát triển của ngành, của địa phương cấp huyện, cấp xã. Từ quy hoạch này mới nhận thấy nhu cầu về bố trí cán bộ phù hợp, từ đó làm cơ sở cho việc tuyển dụng, đào tạo và bồi dưỡng, bố trí sử dụng cán bộ.

Thứ hai: Công tác phát hiện nhân tài nên được thực hiện sớm những học sinh, sinh viên có năng lực tốt, phẩm chất đạo đức, rèn luyện tốt để cấp học bổng đào tạo những chuyên ngành dự kiến bổ sung, cam kết với nhân tài quay về làm việc tại địa phương. Việc ương mầm nhân tài phải có sự quản lý chặt chẽ, phối hợp các bộ phận liên quan.

Thứ ba: Cần tạo môi trường làm việc phát huy được năng lực của cán bộ công chức, thông qua xây dựng hệ thống đánh giá minh bạch,

tạo sự đồng thuận giữa cấp trên và cấp dưới. Xây dựng hệ thống quan điểm, bộ tiêu chí đánh giá cán bộ rõ ràng giúp cho công tác đánh giá thực hiện minh bạch công khai.

Thứ tư: Xuyên suốt, nhất quán chiến lược đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Gắn trách nhiệm đào tạo cán bộ, phát triển đội ngũ cán bộ gắn với trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, xem đây là một tiêu chí đánh giá năng lực lãnh đạo.

Thứ năm: Đẩy mạnh công tác đào tạo bồi dưỡng các năng lực phù hợp cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, tăng cường các kỹ năng cần thiết trong hội nhập quốc tế, trong đó chú trọng đến năng lực ngoại ngữ, khai thác thông tin và ngoại giao quốc tế. □

Tài liệu tham khảo

1. Tỉnh ủy Nghệ An (2023), “Báo cáo nguồn nhân lực lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh”, tháng 2/2023
2. Minh Ngọc (2022), “Ti lệ lãnh đạo nữ chủ chốt: Vì bình đẳng giới và sự tiến bộ của phụ nữ”, online: <https://media.chinhphu.vn/ti-le-lanh-dao-nu-chu-chot-vi-binh-dang-gioi-va-su-tien-bo-cua-phu-nu-102221018171021129.htm> (truy cập ngày 22/03/2023).
3. Nguyễn Bá Dương (2015), “Khoa học lãnh đạo, lý thuyết và kỹ năng”, Nhà xuất bản lý luận chính trị, 2015.
4. Lê An Khang (2013), “Nghiên Cứu Phong Cách Lãnh Đạo Chuyên Đối: Sự Tín Nhiệm và Gắn Kết Tổ Chức Trong Bối Cảnh Việt Nam.” Tạp Chí Khoa Học Trường Đại Học Mở TP. HCM 4 (32).
5. Nguyễn Thị Thúy Hằng. 2017. “Vai Trò Của Phẩm Chất Cá Nhân Lãnh Đạo Trong Lý Luận và Thực Tiễn.” Tạp Chí Khoa Học Kinh Tế 5 (03): pp38-47.
6. Nguyễn Phúc Nguyên và cộng sự (2018). “Phẩm Chất Cá Nhân Lãnh Đạo, Mối Quan Hệ Của Nó Với Văn Hóa Tổ Chức và Kết Quả Hoạt Động Doanh Nghiệp: Nghiên Cứu Khám Phá.” Tạp Chí Khoa Học Thương Mại 114, pp 55-63.
7. Nguyen và Nguyen Phuc (2015), “Determinants of Inter-Firm Trust in a Tourism Region.” International Journal of Business and Management 10 (6). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n6p134>.
8. UBND tỉnh Nghệ An (2021) “Báo cáo tổng hợp quy hoạch tỉnh Nghệ An, thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050”.
9. Okoye and Ezejiofor (2013): “*The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity*”. International Journal of Academic Research in Business.
10. Chen and Bliese (2002), “*The Role of Different Levels of Leadership in Predicting Self- and Collective Efficacy: Evidence for Discontinuity*” Journal of Applied.