

Trang chủ/Diễn đàn khoa học/Công bố nghiên cứu

## Mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng kết quả thực thi công vụ của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện ở TP. Hà Nội

08:12 | 21/09/2024

**EFR** Đánh giá chất lượng công chức nói chung và công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện nói riêng là khâu mở đường quan trọng trong các hoạt động quản lý công chức và kết quả thực thi công vụ là tiêu chí cơ bản trong đánh giá. Nghiên cứu tiếp thu kết quả các nghiên cứu đi trước để xây dựng mô hình lý thuyết các nhân tố ảnh hưởng đến kết...

**Từ khóa:** công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện, nhân tố ảnh hưởng, kết quả thực thi công vụ, TP. Hà Nội

### Summary

Evaluating the quality of civil servants in general and civil servants in charge of state economic management at the district level, in particular, is an important step in paving the way for civil servant management activities, and the results of public service performance are the basic criteria in evaluating the quality of civil servants. The study absorbs the results of previous studies to build a theoretical model of factors affecting the results of public service performance of civil servants in charge of state economic management at the district level in Hanoi City includes 8 factors: (1) Training and fostering civil servants; (2) Remuneration policy; (3) Evaluating civil servants; (4) Arrange and assign work for civil servants; (5) Discipline and discipline; (6) Leadership style; (7) Innovation and creativity of civil servants; and (8) Connection with the work of civil servants.

**Keywords:** civil servants in charge of state economic management at the district level, influencing factors, results of public service performance, Hanoi City

### GIỚI THIỆU

Công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện là một bộ phận công chức nhà nước, là chủ thể thực hiện chức năng quản lý nhà nước về kinh tế ở địa phương. Để thực hiện tốt chức năng của mình, đòi hỏi công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện phải được đảm bảo về chất lượng và kết quả thực thi công vụ là minh chứng rõ ràng nhất cho chất lượng công chức.

Hà Nội là trung tâm đầu não chính trị - hành chính quốc gia, trung tâm lớn về văn hóa, khoa học, giáo dục, kinh tế và giao dịch quốc tế, một động lực phát triển của vùng Đồng bằng sông Hồng và cả nước, tuy nhiên, "nhiều tiềm năng, lợi thế của Thủ đô vẫn chưa được đánh giá, khai thác, phát huy đầy đủ. Tăng trưởng kinh tế chưa thực sự bền vững" [2], một trong những nguyên nhân của hạn chế trên là do "năng lực, tinh thần trách nhiệm của một bộ phận cán bộ, đảng viên chưa ngang tầm nhiệm vụ" [2], trong đó có công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện. Điều đó đặt ra yêu cầu phải nâng cao kết quả thực thi công vụ của công chức, từ đó sẽ góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước nói chung và quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện nói riêng. Vì vậy, việc nghiên cứu, đánh giá mức độ tác động của các nhân tố ảnh hưởng đến kết quả thực thi công vụ của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện là một yêu cầu cần thiết giúp cho chính quyền TP. Hà Nội có thể đề ra những giải pháp hữu hiệu để nâng cao chất lượng công chức.

### CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

#### Cơ sở lý thuyết

#### Khái niệm công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện

Theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019, "Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước".

Công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện là một bộ phận của công chức nhà nước, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào

ngạch, chức vụ, chức danh tương ứng với vị trí việc làm trong bộ máy quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện, thực hiện chức năng quản lý nhà nước về kinh tế. Trong đó, bộ máy quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện là một bộ phận cấu thành của bộ máy nhà nước, mang tính độc lập tương đối bao gồm các cơ quan thực hiện chức năng quản lý nhà nước về kinh tế ở huyện bằng quyền lực công. Do đó, công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện có nhiệm vụ triển khai thực thi chính sách, pháp luật do cơ quan quản lý nhà nước cấp trên ban hành; đồng thời, tham mưu, ban hành quyết định quản lý nhà nước về kinh tế ở địa phương theo thẩm quyền được phân cấp.

### **Kết quả thực thi công vụ của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện**

Theo Suharno Pawirosumarto và cộng sự (2016), kết quả là tổng sản phẩm đầu ra hoặc sự thành công của một người trong thời gian thực thi công việc so với tiêu chuẩn công việc hoặc sự cam kết. Còn Đào Thị Thanh Thủy (2019) cho rằng, kết quả thực thi công vụ là những sản phẩm đầu ra phản ánh mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức hay những thay đổi/tác động có mối quan hệ nhân - quả với các hành vi do công chức thực hiện. Kết quả thực thi công vụ của mỗi cá nhân sẽ tác động lớn đến kết quả hoạt động của tổ chức, của hệ thống chính trị ở địa phương.

Suharno Pawirosumarto và cộng sự (2016) khẳng định, kết quả thực thi công vụ của công chức là tiêu chuẩn cơ bản để đo lường sự đóng góp của công chức ở Indonesia. Ở Việt Nam, kết quả thực thi công vụ là dấu hiệu trung tâm, chủ yếu nhất, một minh chứng rõ ràng nhất để đánh giá chất lượng công chức cấp huyện nói chung (Lê Thị Hạnh, 2019) và công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện nói riêng.

### **Tổng quan công trình nghiên cứu có liên quan**

Anastasios D. Diamantidis và cộng sự (2018) đã đánh giá tác động của 3 nhóm nhân tố đến kết quả làm việc của người lao động gồm: nhóm nhân tố liên quan đến môi trường làm việc, nhóm nhân tố liên quan đến đặc điểm công việc và nhóm nhân tố liên quan đến người lao động. Kết quả nghiên cứu khẳng định, Sự hỗ trợ của lãnh đạo, Quản lý và Môi trường có tác động mạnh nhất (trực tiếp và gián tiếp) đến Kết quả công việc, trong khi Khả năng thích ứng và Động lực nội tại ảnh hưởng trực tiếp đến Kết quả công việc của người lao động.

Một nghiên cứu khác của Tuffaha, Mohand (2020) đã chỉ ra rằng, kiến thức quản lý, công nghệ thông tin và truyền thông, trao quyền cho người lao động; sự đổi mới sáng tạo và văn hóa của tổ chức là các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả làm việc của người lao động.

Suharno Pawirosumarto và cộng sự (2016) đã thực hiện nghiên cứu tại công ty đầu tư nước ngoài PT. Kiyokuni Indonesia, và khẳng định, Kỷ luật là nhân tố hàng đầu ảnh hưởng đến Hiệu suất làm việc của người lao động, tiếp theo là Động lực và cuối cùng là Phong cách làm việc của nhà lãnh đạo.

Nghiên cứu của Yousef Alsafadi và Shadi Altahat (2021) cho rằng, quản lý nguồn nhân lực và hiệu suất làm việc của nhân viên gồm các hoạt động, như: tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đánh giá, đào tạo bồi dưỡng, đãi ngộ người lao động. Kết quả nghiên cứu cho thấy, các hoạt động quản lý nguồn nhân lực và hiệu suất làm việc của nhân viên tác động đến sự hài lòng của người lao động, từ đó tác động đến hiệu suất làm việc của họ, sự gắn kết của nhân viên với tổ chức như sợi dây liên kết với kết quả thực thi nhiệm vụ.

Kết quả thực thi công vụ của người lao động trong khu vực công cũng được nhiều tác giả quan tâm nghiên cứu. Nghiên cứu người lao động trong khu vực công ở Malaysia của Faiq Aziz1 (2022) khẳng định, Sự đánh giá an toàn trong công việc có tác động rất lớn đến Kết quả thực thi công vụ người lao động trong khu vực công. Nghiên cứu cũng khẳng định rằng, nếu không có sự an toàn trong công việc, thì sẽ ảnh hưởng đến tâm lý của họ và gây ảnh hưởng không tốt đến mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

Tabiu và cộng sự (2016) nghiên cứu về người lao động trong khu vực công ở Nigeria cho thấy, các hoạt động quản lý công chức, như: Luân chuyển, Sự tự chủ trong công việc, Kế hoạch nghề nghiệp có tác động lớn đến Kết quả thực thi công vụ của người lao động trong khu vực công. Từ đó, đòi hỏi nhà quản lý phải thực hiện tốt những điều trên để khuyến khích, thúc đẩy nâng cao.

Nguyễn Hải Đăng và Hồ Kim Hương (2021) đã xác định có nhân tố tác động với mức độ khác nhau đến năng lực quản lý của cán bộ công chức, đó là: Năng lực chung, Năng lực điều hành, Năng lực chuyên môn.

Hướng tới nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến thực thi chính sách công, Nguyễn Ngọc Duy Phương và Trần Hoài Nam (2019) đã đề xuất 4 nhân tố ảnh hưởng, đó là: Đánh giá kết quả thực thi nhiệm vụ; Kỹ năng cán bộ, công chức; Sự lãnh đạo và Động lực. Kết quả nghiên cứu khẳng định, Đánh giá kết quả thực thi nhiệm vụ có mức tác động cao nhất, tiếp đến là Sự lãnh đạo; Kỹ năng cán bộ, công chức có mức tác động nhỏ nhất và nhân tố Động lực bị loại khỏi mô hình, không ảnh hưởng đến chất lượng thực thi chính sách của cán bộ, công chức.

Nghiên cứu công chức cấp huyện, Lê Thị Hạnh (2019) đề cập nhân tố ảnh hưởng chất lượng công vụ của công chức gồm 4 nhân tố chủ yếu: Công tác giám sát quá trình thực thi công vụ của cán bộ, công chức cấp huyện; Công tác đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng cán bộ công chức; Môi trường làm việc của cán bộ, công chức và mặt trái của nền kinh tế thị trường; Cơ sở vật chất và các điều kiện đảm bảo thực thi công vụ và mặt bằng dân trí của bộ phận một cửa, một cửa liên thông.

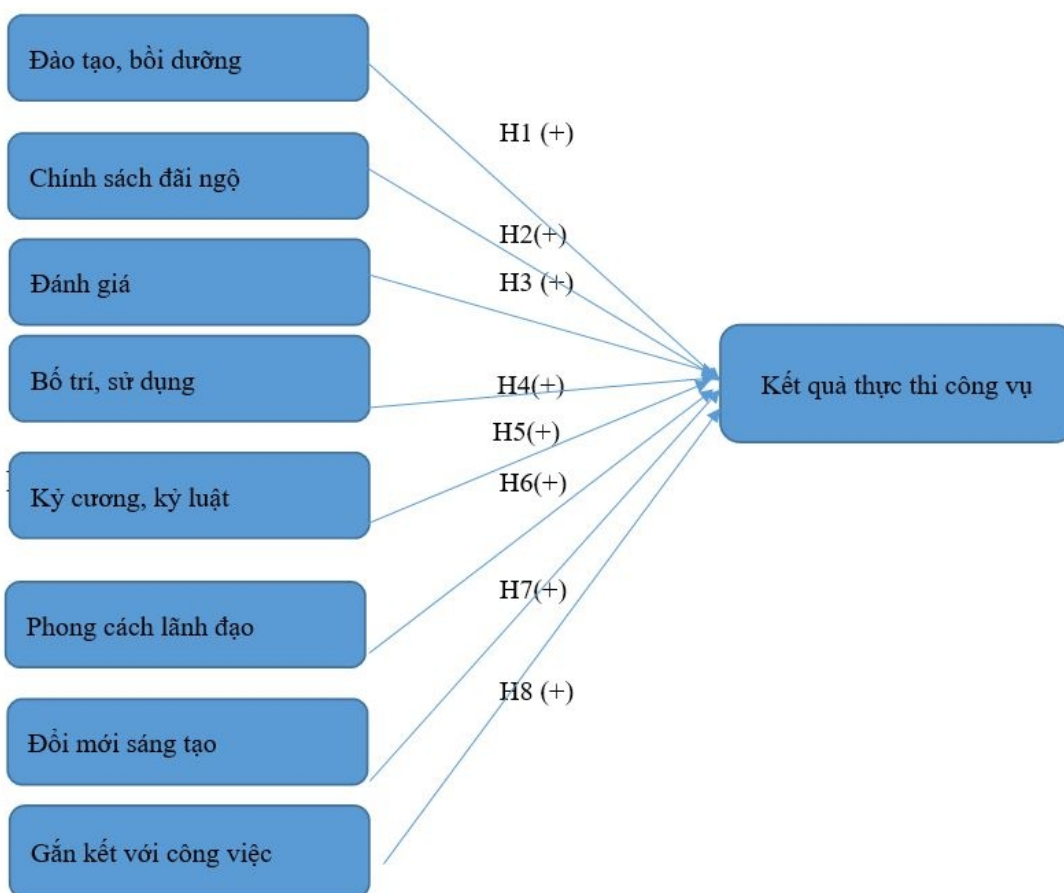
Kết quả nghiên cứu “Ảnh hưởng của phong cách lãnh đạo đến kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam” của Nguyễn Ngọc Hưng (2023) khẳng định, Phong cách lãnh đạo có tác động rất lớn đến Kết quả làm việc của người lao động trong doanh nghiệp. Kết quả đó cũng được Vũ Thị Ánh Tuyết (2019) khẳng định trong công trình “Ảnh hưởng của phong cách lãnh đạo đến kết quả hoạt động của tổ chức nghiên cứu tại trường đại học của Việt Nam”. Kết quả nghiên cứu cho thấy rất rõ sự tác động thuận chiều giữa phong cách lãnh đạo quản lý đến Kết quả hoạt động của trường đại học.

Nghiên cứu tác động của chính sách đến kết quả thực thi công vụ của công chức, kết quả nghiên cứu của Nguyễn Thị Thu (2020) cho thấy, chính sách tuyển dụng, chính sách đánh giá, chính sách sử dụng, chính sách đãi ngộ đều ảnh hưởng đến năng lực làm việc của công chức cơ sở. Đây là cơ sở quan trọng để chính quyền Hà Nội có thể có những giải pháp hữu hiệu để nâng cao kết quả thực thi công vụ của công chức cơ sở nói riêng và công chức nói chung, trong đó có công chức cấp huyện

### MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT

Trên cơ sở kế thừa kết quả nghiên cứu của các nghiên cứu đi trước, nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến kết quả thực thi công vụ của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện ở TP. Hà Nội như Hình.

Hình: Mô hình nghiên cứu đề xuất



Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả

Từ mô hình, các giả thuyết nghiên cứu được đưa ra như sau:

**H1:** Đào tạo, bồi dưỡng tác động tích cực cùng chiều đến Kết quả thực thi công vụ của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện ở TP. Hà Nội và được thể hiện trên các khía cạnh, như: tổ chức lớp học, nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo, bồi dưỡng, đào tạo bồi dưỡng gắn với nhu cầu, gắn với sử dụng và gắn theo chức danh (Tabiu và cộng sự, 2016; Nguyễn Thị Thu, 2020; Lê Thị Hạnh, 2019). Khi được đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật thường xuyên sẽ giúp nâng cao năng lực, từ đó, nâng cao kết quả thực thi công vụ của công chức.

**H2:** Chính sách đãi ngộ tác động thuận chiều đến Kết quả thực thi công vụ của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện ở TP. Hà Nội. Chính sách đãi ngộ cần gắn với hiệu quả, mức độ đóng góp của công chức; mức đãi ngộ tương xứng với sự đóng góp của công chức; sự thực hiện kịp thời chính sách đãi ngộ (Yousef Alsafadi và Shadi Altahat, 2020). Chính sách

đãi ngộ tốt, tương xứng với sự cống hiến của công chức sẽ thúc đẩy công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình (Tabiu và cộng sự, 2016; Nguyễn Thị Thu, 2020; Lê Thị Hạnh, 2019).

**H3:** Đánh giá công chức tác động cùng chiều đến Kết quả thực thi công vụ của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện ở TP. Hà Nội. Đánh giá đúng công chức sẽ tạo động lực cho công chức, giúp nhà quản lý bố trí, sử dụng đúng công chức, từ đó tạo sự hứng thú, phát huy khả năng của công chức, góp phần nâng cao kết quả thực thi công vụ của công chức (Faiq Aziz1 và cộng sự, 2022; Nguyễn Ngọc Duy Phương và Trần Hoài Nam, 2019).

**H4:** Sử dụng công chức tác động thuận chiều đến Kết quả thực thi công vụ của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện ở TP. Hà Nội. Sử dụng phải đúng người, đúng việc, đúng năng lực, sở trường, đúng chuyên môn được đào tạo. Sử dụng đúng công chức sẽ phát huy được năng lực sở trường của công chức, từ đó nâng cao kết quả thực thi công vụ của công chức (Nguyễn Thị Thu, 2020; Yousef Alsafadi và Shadi Altahat, 2021).

**H5:** Kỷ cương, kỷ luật của tổ chức tác động tích cực đến Kết quả thực thi công vụ của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện ở TP. Hà Nội. Kỷ cương, kỷ luật trong thực thi công vụ đòi hỏi đội ngũ công chức thực hiện đúng và tốt hơn chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn được giao. Thể hiện ở sự tuân thủ nguyên tắc, chuẩn mực trong thực thi nhiệm vụ, tuân thủ về thời gian, chịu trách nhiệm về kết quả thực thi công vụ (Suharno Pawirosumarto và cộng sự, 2016).

**H6:** Phong cách lãnh đạo tác động thuận chiều đến Kết quả thực thi công vụ của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện ở TP. Hà Nội. Lãnh đạo luôn quan tâm đến lợi ích tập thể, mẫu mực trong công việc, tâm huyết với công việc, luôn quan tâm, khuyến khích động viên công chức, công bằng trong khen thưởng, kỷ luật công chức, sẽ khuyến khích, tạo thêm động lực cho công chức, từ đó nâng cao kết quả thực thi công vụ (Suharno Pawirosumarto và cộng sự, 2016; Nguyễn Ngọc Hưng, 2023).

**H7:** Đổi mới sáng tạo tác động thuận chiều đến Kết quả thực thi công vụ của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện ở TP. Hà Nội. Đó là sự chủ động, sẵn sàng tìm kiếm những ý tưởng mới để thực hiện tốt hơn những vấn đề hiện tại, giải quyết những vấn đề khó, mới, sự hiện thực hóa ý tưởng đó trên thực tiễn, mang lại những hữu ích cho cơ quan, đơn vị. Công chức có động lực và khả năng đổi mới, sáng tạo sẽ giúp nâng cao hiệu quả công việc, giải quyết những vấn đề khó, mới đặt ra (Tuffaha, Mohand, 2020; OECD, 2022; Vương và Nguyen, 2024).

**H8:** Gắn kết công việc tác động cùng chiều đến Kết quả thực thi công vụ của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện ở TP. Hà Nội. Gắn kết với công việc của công chức thể hiện sự hứng thú trong công việc, sự tập trung khi làm việc, sự kiên trì, nỗ lực, sẵn sàng dành thêm thời gian để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao (Yousef Alsafadi và Shadi Altahat, 2021).

## KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT HƯỚNG NGHIÊN CỨU

Dựa trên việc tổng quan kết quả nghiên cứu liên quan trước đó, nghiên cứu đã xác định mô hình nghiên cứu đề xuất với 8 nhân tố ảnh hưởng chính đến Kết quả thực thi công vụ của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện ở TP. Hà Nội gồm: (1) Đào tạo, bồi dưỡng; (2) Chính sách đãi ngộ; (3) Đánh giá công chức; (4) Sử dụng công chức; (5) Kỷ cương, kỷ luật; (6) Phong cách lãnh đạo; (7) Đổi mới sáng tạo; (8) Gắn kết với công việc.

Từ mô hình lý thuyết đã xây dựng, để làm rõ mức độ ảnh hưởng của 8 nhân tố đến kết quả thực thi công vụ của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện ở TP. Hà Nội cần thiết kế bảng hỏi dựa trên thang đo Likert 5 mức độ từ "Rất không đồng ý" đến "Rất đồng ý" và tổ chức khảo sát tối thiểu 200 phiếu công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện trên địa bàn TP. Hà Nội. Dữ liệu sơ cấp được xử lý bằng phần mềm SPSS 22 để đo lường mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến kết quả thực thi công vụ của công chức quản lý về kinh tế cấp huyện ở TP. Hà Nội. Theo đó, các kiểm định tương quan và hồi quy sẽ được thực hiện để xác định mức độ tác động của các nhân tố tới kết quả thực thi công vụ của công chức quản lý nhà nước về kinh tế cấp huyện ở TP. Hà Nội.

**NCS. Đỗ Thị Thúy Hằng**

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

*Theo Tạp chí Kinh tế và Dự báo, số 14, tháng 7/2024*

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Anastasios D. Diamantidis and Prodrinos Chatzoglou (2018), Factors affecting employee performance: an empirical approach, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171-193,

DOI: 10.1108/IJPPM-01-2018-0012.

2. Bộ Chính trị (2022), *Nghị quyết về phương hướng, nhiệm vụ phát triển thủ đô Hà Nội đến năm 2030, tầm nhìn 2045*.

3. Đào Thị Thanh Thủy (2019), *Đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ*, Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, tr.25.

4. Faiq Aziz1 và cộng sự (2022), *Factors Influencing Malaysian Public Sector Employees' Performance*, Seybold ISSN Scopus: 1533-9211, 17(12).

5. Lê Thị Hạnh (2019), *Tiêu chí và giải pháp nâng cao chất lượng công vụ cho cán bộ, công chức UBND cấp huyện*, Nxb Khoa học xã hội.
6. Nguyễn Hải Đăng, Hồ Kim Hương (2021), *Các yếu tố tác động đến năng lực quản lý nhà nước về kinh tế của cán bộ, công chức trong bối cảnh hội nhập quốc tế*, truy cập từ <https://www.quanlynhanuoc.vn/2021/06/15/cac-yeu-to-tac-dong-den-nang-luc-quan-ly-nha-nuoc-ve-kinh-te-cua-can-bo-cong-chuc-trong-boi-can-hoi-nhap-quoc-te/>.
7. Nguyễn Ngọc Duy Phương và Trần Hoài Nam (2019), Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng thực thi chính sách của cán bộ, công chức Quận 3, TP. Hồ Chí Minh, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, số 33/2019.
8. Nguyễn Ngọc Hưng (2023), *Ảnh hưởng của phong cách lãnh đạo đến kết quả làm việc của nhân viên tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Thương mại.
9. Nguyễn Thị Thu (2020), *Nghiên cứu tác động của chính sách đến năng lực công chức cấp cơ sở - Trường hợp thành phố Hà Nội*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
10. OECD (2022), Innovative Capacity of Governments: A Systemic Framework.
11. Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, and Muzaffar Muchtar (2017), Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia, *International journal of law and management*, 59(4), 602-614.
12. Tabiu, Abubakar, Faizuniah Pangil, and Siti Zubaidah Othman (2016), Examining the link between HRM Practices and Employees' performance in Nigerian public sector, *Management Science Letters*, 6, 395-408.
13. Tuffaha, Mohand (2020), The determinants of employee's performance: A literature review, *Journal of economics and management sciences*, 3(3), <https://doi.org/10.30560/jems.v3n3p14>.
14. Vũ Thị Ánh Tuyết (2019), *Ảnh hưởng của phong cách lãnh đạo đến kết quả hoạt động của tổ chức nghiên cứu tại trường đại học của Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
15. Vuong, Q. H., Nguyen, M. H. (2024). *Better Economics for the Earth: A Lesson from Quantum and Information Theories*. AISDL.
16. Yousef Alsafadi and Shadi Althatat (2021), Human resource management practices and employee performance: the role of job satisfaction, *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519-529.

URL: <https://kinhtevadubao.vn/mo-hinh-nghien-cuu-cac-nhan-to-anh-huong-ket-qua-thuc-thi-cong-vu-cua-cong-chuc-quan-ly-nha-nuoc-ve-kinh-te-cap-huyen-o-tp-ha-noi-29815.html>

© Kinh tế và Dự báo - Bộ Kế hoạch và Đầu tư