

HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG KHU VỰC CÔNG HUYỆN LONG HỒ, TỈNH VĨNH LONG

Nguyễn Linh Sang¹, Nguyễn Trung Hiếu¹, Đinh Nguyên Kha¹,
Phan Văn Phùng^{1*}

TÓM TẮT

Nghiên cứu hệ thống hóa cơ sở lý luận về quản trị nguồn nhân lực (NNL) trong khu vực công, xác định các tiêu chí quản trị NNL trong khu vực công và các yếu tố ảnh hưởng đến quản trị NNL trong khu vực công. Ngoài ra, kinh nghiệm về quản trị NNL trong khu vực công của một số địa phương trong nước, từ đó rút kết bài học kinh nghiệm dành cho công tác quản trị NNL trong khu vực công huyện Long Hồ. Thông qua kết quả phân tích thực tiễn kết quả hoạt động công tác quản trị NNL trong khu vực công huyện Long Hồ giai đoạn 2021 - 2023 đã chỉ ra một số hạn chế trong hoạt động này. Trên cơ sở phân tích, đánh giá thực công tác quản trị NNL trong khu vực công huyện Long Hồ, kinh nghiệm về công tác quản trị NNL ở các địa phương trong nước, đề tài đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản trị NNL trong khu vực công huyện Long Hồ, tỉnh Vĩnh Long trong thời gian tới.

Từ khóa: Hoàn thiện, Quản trị nguồn nhân lực, Khu vực công

ABSTRACT

The study systematizes the theoretical basis for human resource management in the public sector, identifies criteria for human resource management in the public sector, and examines factors influencing human resource management in the public sector. Additionally, it looks at the experiences of human resource management in the public sector from several localities in the country, drawing lessons for human resource management in Long Hồ district. Through the analysis of practical results from human resource management activities in Long Hồ district from 2021 to 2023, several limitations in this area have been identified. Based on the analysis and evaluation of human resource management practices in Long Hồ district and experiences from other localities, the study proposes solutions to improve human resource management in the public sector of Long Hồ district, Vĩnh Long province, in the near future.

Keywords: Human Resource Management, Completion, Public Sector

1. Giới thiệu

Một thực tế đặt ra xác định được vai

trò, vị trí công tác quản trị NNL với sự tồn tại và phát triển của đơn vị, Ủy ban Nhân dân (UBND) huyện Long Hồ, tỉnh Vĩnh Long luôn đặc biệt chú trọng công tác quản trị NNL, cụ thể NNL tại UBND huyện Long Hồ đã có

¹ Trường Đại học Cửu Long

* Người chịu trách nhiệm bài viết: Phan Văn Phùng (Email: phanvanphung@mku.edu.vn)

chuyên biến tích cực cả về cơ cấu, chất lượng và được chuẩn hóa; công tác quy hoạch, rà soát bổ sung quy hoạch đảm bảo đúng quy trình, dân chủ, khách quan; cải thiện chức năng quản lý, chấn chỉnh lề lối làm việc; triển khai thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công chức (CBCC), chú trọng đào tạo cả về trình độ chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức quản lý Nhà nước, kiến thức quốc phòng - an ninh,... nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của đội ngũ CBCC và trước thực trạng công tác quản trị NNL tại UBND huyện Long Hồ, tỉnh Vĩnh Long còn tồn tại một số bất cập, hạn chế cụ thể như công tác quy hoạch chưa thực sự hợp lý do chủ yếu dựa trên thâm niên công tác, kinh nghiệm công tác, tỷ lệ người trẻ được quy hoạch rất ít; chưa xây dựng tiêu chuẩn phù hợp trong công tác thu hút, tuyển dụng NNL; chính sách đào tạo và phát triển NNL vẫn nhìn thấy rõ tổng số CBCC được đào tạo, bồi dưỡng còn thấp so với tổng số CBCC thực tế; chính sách tiền lương cho một công chức mới, trình độ Đại học trong khoảng 2.700.000 đồng - 3.200.000 đồng chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế. Do đó, cần phải được khắc phục để hoàn thiện công tác quản trị NNL theo hướng phát triển bền vững. Vì thế, nhóm nghiên cứu chọn đề tài ***“Hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực trong khu vực công huyện Long Hồ, tỉnh Vĩnh Long”*** để nghiên cứu.

2. Cơ sở lý luận có liên quan

Hiện nay, cũng có nhiều quan điểm khác nhau về khái niệm NNL: (1) NNL là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất

nước (Theo định nghĩa của Liên Hợp Quốc); (2) Theo Tổ chức Lao động quốc tế (2011) NNL của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động; (3) Theo Ngân hàng thế giới (2011) NNL là toàn bộ vốn con người bao gồm thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp... của mỗi cá nhân; (4) NNL là tổng thể số lượng và chất lượng con người với tổng hòa các tiêu chí về thể lực, trí lực và những phẩm chất, đạo đức - tinh thần tạo nên năng lực mà bản thân con người và xã hội đã, đang và sẽ huy động vào quá trình lao động sáng tạo vì sự phát triển và tiến bộ xã hội (Huỳnh Thị Thu Sương, 2017).

Quản trị NNL là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, quyết định sự tồn tại và phát triển của tổ chức. Khái niệm và thực tiễn áp dụng quản trị NNL không giống nhau ở các quốc gia khác nhau. Trong một nền kinh tế chuyên đổi như của Việt Nam, nơi trình độ công nghệ, kỹ thuật còn ở mức độ thấp, kinh tế chưa ổn định và Nhà nước chủ trương “quá trình phát triển phải thực hiện bằng con người và vì con người” thì quản trị NNL là hệ thống các triết lý, chính sách và hoạt động chức năng về thu hút, đào tạo - phát triển và duy trì con người của một tổ chức nhằm kết hợp đạt được mục tiêu chiến lược của tổ chức và thỏa mãn nhu cầu hợp lý ngày càng cao của người lao động (Trần Kim Dung, 2018).

Vai trò của quản trị NNL

Theo Trần Kim Dung (2018), nghiên cứu quản trị NNL giúp cho các nhà quản trị học được cách giao dịch với người khác, biết tìm ra ngôn ngữ chung và biết cách nhạy cảm với nhu cầu của nhân viên, biết cách đánh giá nhân viên chính xác, biết lôi kéo nhân viên say mê

với công việc, tránh được các sai lầm trong tuyển chọn, sử dụng nhân viên, biết cách phối hợp thực hiện mục tiêu của tổ chức và dần dần có thể đưa chiến lược con người trở thành một bộ phận hữu cơ trong chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp chọn mẫu nghiên cứu

- Phương pháp thu thập số liệu

Số liệu thứ cấp: bao gồm các tài liệu, hồ sơ, văn bản, quy định trong khu vực công tại UBND huyện Long Hồ, tỉnh Vĩnh Long.

Số liệu sơ cấp: Thu thập số liệu sơ cấp được thực hiện qua phỏng vấn các CBCCVC của 03 xã trong khu vực công tại UBND huyện Long Hồ, tỉnh Vĩnh Long. Đây là đề tài rộng, được đề cập đến nhiều bộ phận và dưới nhiều góc độ khác nhau. Tuy nhiên, nghiên cứu chỉ đi sâu nghiên cứu công tác quản trị CBCCVC hành chính Nhà nước trong khu vực công tại UBND huyện Long Hồ, tỉnh Vĩnh Long

- Phương pháp xử lý số liệu: Để đánh giá thực trạng công tác quản trị NNL trong khu vực công huyện Long Hồ, tỉnh Vĩnh Long, đề án sử dụng các số liệu thứ cấp được thu thập từ các tài liệu, hồ sơ, văn bản, quy định của tổ chức của 03 xã từ năm 2021 - 2023. Thông qua số liệu thu thập được, tập hợp thống kê và tổng hợp mô tả thành các bảng số liệu, các biểu đồ,... bằng phần mềm Excel. Đồng thời, sử dụng phương pháp thống kê, so sánh để đối chiếu giữa các năm, tiến hành so sánh các nội dung. Sử dụng kết quả phân tích thấy mặt mạnh và mặt hạn chế trong công tác quản trị NNL khu vực công. Từ đó làm cơ sở đề xuất các giải pháp hoàn thiện công

tác quản trị NNL trong khu vực công huyện Long Hồ, tỉnh Vĩnh Long.

3.2 Phương pháp phân tích

Nghiên cứu áp dụng phương pháp thống kê, so sánh, phân tích, tổng hợp để khái quát đánh giá thực trạng công tác quản trị NNL trong khu vực công tại UBND huyện Long Hồ, tỉnh Vĩnh Long.

4. Kết quả nghiên cứu

* Cơ cấu NNL công chức theo giới tính

Dựa vào kết quả Bảng 01, cho thấy số lượng CBCCVC của 3 xã có xu hướng tăng trong giai đoạn 2021 - 2023 theo nghị định số 92/2009/NĐ-CP. Cụ thể: Năm 2021 có 74 công chức, nam có 39 công chức chiếm 52,70%, nữ có 35 công chức chiếm 47,30%. Năm 2022 có 77 công chức tăng 3 công chức tương ứng với tốc độ tăng 4,05% so với năm 2021. Trong đó, nam có 41 người chiếm 53,25% tăng so với năm 2021 2 người tương ứng với tốc độ tăng 5,13%, nữ có 36 người chiếm 46,75% tăng 1 người so với năm 2021 tương ứng với tốc độ tăng 2,86%. Nguyên nhân, trong năm 2022 huyện có tuyển dụng công chức cho các vị trí còn thiếu nên số lượng công chức có sự gia tăng. Năm 2023 tổng số công chức của 8 xã là 79 người, nam có 45 người chiếm 56,96%, tăng 4 người so với năm 2021 tương ứng với tỷ lệ 9,76%. Nữ có 34 người chiếm 43,04%, giảm 2 người so với năm 2022. Nguyên nhân, trong năm 2023 có 02 nữ nghỉ thai sản nên có sự điều chuyển công chức của các xã nên làm cho số công chức của nam tăng lên. Điều này cho thấy Ban lãnh đạo huyện Long Hồ đã có sự điều chuyển kịp thời và phù hợp với tình hình thực tế nên hoạt động của các xã loại 2 vẫn hoạt động tốt.

Bảng 01: Cơ cấu NNL công chức theo giới tính (ĐVT: Người; %)

Giới Tính	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023		So sánh 2022/2021		So sánh 2023/2022	
	Số CC	Tỷ lệ (%)	Số CC	Tỷ lệ (%)	Số CC	Tỷ lệ (%)	Số lượng	±%	Số lượng	±%
Nam	39	52,7	41	53,25	45	56,96	2	5,13	4	9,76
Nữ	35	47,3	36	46,75	34	43,04	1	2,86	-2	(5,56)
Tổng	74	100	77	100	79	100	3	4,05	2	2,60

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Long Hồ, tỉnh Vĩnh Long)

*** Cơ cấu NNL công chức theo độ tuổi**

Dựa vào Bảng số 02 cho thấy năm 2021, số lượng công chức ở độ tuổi từ 18 đến 30 tuổi có 6 người chiếm 8,22%; độ tuổi từ 31 tuổi đến 40 tuổi có 15 người chiếm 20,55%; độ tuổi từ 41 đến 50 tuổi có 43 người chiếm 58,90%; tuổi từ 51 đến 65 tuổi có 9 người chiếm 12,33%. Năm 2022, số lượng công chức ở độ tuổi từ 18 đến 30 tuổi có 4 người chiếm 5,19% giảm 2 người so với năm 2021 tương ứng với tỷ lệ 33,33%; độ tuổi từ 31 đến 40 tuổi có 18 người chiếm 23,38% tăng 3 người so với năm 2021 tương ứng với tỷ lệ 20%; độ tuổi từ 41 tuổi đến 50 tuổi có 40 người chiếm 51,95% giảm 3 người so với năm 2021 tương ứng 6,98%; tuổi từ 51 đến 65 tuổi

có 15 người chiếm 19,48% tăng 6 người so với năm 2021 tương ứng 66,67%. Năm 2023 công chức có độ tuổi từ 18 đến 30 tuổi có 3 người chiếm 3,38% giảm 1 người so với năm 2022 tương ứng với tỷ lệ 25%; độ tuổi từ 31 tuổi đến 40 tuổi có 20 người chiếm 25,32% tăng 2 người so với năm 2022 tương ứng với tỷ lệ 11,11%; độ tuổi từ 41 tuổi đến 50 tuổi có 43 người chiếm 54,43% tăng 3 người so với năm 2022 tương ứng 7,5%; tuổi từ 51 đến 65 tuổi có 13 người chiếm 16,46% giảm 2 người so với năm 2022 tương ứng 13,33%. Nguyên nhân là giai đoạn 2021 – 2023 có nhiều CBCCVC được tuyển mới và luân chuyển giữa các xã trong huyện Long Hồ.

Bảng 02: Cơ cấu NNL công chức cấp xã theo độ tuổi (ĐVT: Người; %)

Độ tuổi	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023		So sánh 2022/2021		So sánh 2023/2022	
	SL	Tỷ lệ (%)	SL	Tỷ lệ (%)	SL	Tỷ lệ (%)	SL	±%	SL	±%
Từ 18 – 30	6	8,22	4	5,19	3	3,80	-2	(33,33)	-1	-25
Từ 31 – 40	15	20,55	18	23,38	20	25,32	3	20,00	2	11,11
Từ 41 – 50	43	58,90	40	51,95	43	54,43	-3	(6,98)	3	7,50
Từ 51 – 65	9	12,33	15	19,48	13	16,46	6	66,67	-2	(13,33)
Tổng số	73	100	77	100	79	100	4	46,36	2	-19,72

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Long Hồ, tỉnh Vĩnh Long)

*** Cơ cấu nguồn lực CBCCVC theo thâm niên công tác**

Dựa vào số liệu Bảng 03, cho thấy lực

lượng công chức có thâm niên công tác từ 10 năm trở lên chiếm đa số, chỉ có 21 người có thâm niên dưới 10 năm chiếm 26,58%. Đây là



nguồn công chức trẻ được, có trình độ chuyên môn cao. Công chức có kinh nghiệm trên 10 năm đến 20 năm có 41 người chiếm 51,90% và có trên 20 năm kinh nghiệm có 17 người chiếm 21,52%. Điều này cho thấy công chức của 08 xã loại 2 của huyện Long Hồ có thâm niên công tác khá cao.

Bảng 03: Cơ cấu nguồn lực CBCCVC theo thâm niên công tác

Số xã	Dưới 10 năm		Từ 10 - 20 năm		Trên 20 năm	
	Tổng số (người)	Tỷ lệ (%)	Tổng số (người)	Tỷ lệ (%)	Tổng số (người)	Tỷ lệ (%)
03	21	26,58	41	51,90	17	21,52

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Long Hồ, tỉnh Vĩnh Long)

Bảng 04: Cơ cấu NNL CBCCVC theo tính chất công việc (ĐVT: Người, %)

Nội dung	Tổng thể		Cơ cấu theo giới tính			
	Số lượng	Tỷ lệ	Nam	Tỷ lệ	Nữ	Tỷ lệ
Văn phòng – Thống kê	13	16,46	7	8,86	6	7,59
Tài chính - Kế toán	20	25,32	4	5,06	16	20,25
Tư pháp - Hộ tịch	14	17,72	7	8,86	7	8,86
Địa chính - Xây dựng	15	18,99	13	16,46	2	2,53
Văn hóa - Xã hội	17	21,52	6	7,59	11	13,92
Tổng	79	100,00	37	46,84	42	53,16

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Long Hồ, tỉnh Vĩnh Long)

*** Trình độ chuyên môn của CBCCVC**

Chuyên môn là một trong những điều kiện cần và quan trọng đối với mỗi CBCCVC khi thực hiện công việc. Đối với CBCCVC cấp xã, cấp thấp nhất trong bộ máy chính quyền,

*** Cơ cấu NNL CBCCVC theo tính chất công việc**

Dựa vào số liệu Bảng 04 cho thấy, trong tổng số 79 CBCCVC của 3 xã được phân công theo tính chất công việc như sau: Văn phòng – có 13 CBCCVC chiếm 16,46%, nam có 7 CBCCVC chiếm 8,86% và nữ có 6 CBCCVC chiếm 7,59%; Tài chính – kế toán có 20 CBCCVC chiếm 25,32%, nam có 4 CBCCVC chiếm 5,06% và nữ có 16 CBCCVC chiếm 20,25%; Tư pháp – Hộ tịch có 14 CBCCVC chiếm 17,72%, số CBCCVC nam và nữ bằng nhau chiếm 8,86%; Địa chính – Xây dựng có 15 CBCCVC chiếm 18,99%, nam có 13 CBCCVC chiếm 16,46% và nữ có 2 CBCCVC chiếm 2,53%; Văn hóa – Xã hội có 17 CBCCVC chiếm 21,52%, nam có 6 CBCCVC chiếm 7,59% và nữ có 11 CBCCVC chiếm 13,92%. Điều này cho thấy, sự bố trí nhân sự cho các công việc ở 3 xã rất phù hợp với thực tế.

thì chuyên môn càng được chú trọng. Bởi lẽ, CBCCVC cấp xã thường tiếp xúc với dân, nghe dân phản ánh, hợp tác phối hợp với nhân dân thông qua các tổ hợp tác,... Điều đó thể hiện làm sao nói cho dân tin, nói cho người

dân làm theo đòi hỏi CBCC cấp xã phải có chuyên môn giỏi.

Qua số liệu ở Bảng 05 ta thấy, tỷ lệ CBCCVC có trình độ lý luận đạt chuẩn (từ trung cấp trở lên) từ năm 2021 đến năm 2023 tăng dần từ 92,2% năm 2021 tăng lên 96,3% năm 2023. Đối tượng chủ yếu được cử đi đào tạo là những người công chức quan trọng, nằm trong quy hoạch trở thành cán bộ chủ chốt ở địa phương như: Trưởng Công an xã, Chỉ huy trưởng Quân sự, Tài chính - Kế toán, Văn hóa - xã hội, Văn phòng - Thống kê... Trong thời gian tới, ngoài những người này cần phải có thêm các vị trí công chức xã khác tham gia học tập, cố gắng đạt chuẩn về lý luận chính trị từ trung cấp để đáp ứng nhu cầu công việc ngày càng cao trong thời gian tới. Từ đó, xây dựng đội ngũ công chức cấp xã có năng lực, được đào tạo đạt chuẩn, đảm bảo kế cận trong thời gian tới. Tỷ lệ CBCCVC đạt chuẩn về trình độ quản lý nhà nước cũng tăng dần từ năm 2021 đạt 86,6%, đến năm 2023 số lượng CBCCVC đạt chuẩn về trình độ quản lý nhà nước là

95,5%. Việc bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước rất quan trọng đối với đội ngũ CBCCVC, bởi vì sao khi được tuyển dụng hoặc bổ trí vào CBCCVC thì CBCCVC phải trải qua lớp bồi dưỡng kỹ năng quản lý nhà nước để làm quen với công việc sẽ đảm nhiệm trong cơ quan nhà nước ở địa phương, đồng thời tích lũy các kỹ năng để đáp ứng yêu cầu của cải cách hành chính. Số lượng CBCCVC đạt chuẩn ngoại ngữ và tin học tăng qua các năm từ năm 2021 đến năm 2023, riêng số lượng CBCCVC đạt chuẩn về tin học năm 2023 đạt 100%. Tuy nhiên, việc sử dụng tin học và ngoại ngữ của đội ngũ CBCCVC cấp xã vẫn còn hạn chế do một phần tính chất công việc ít sử dụng ngoại ngữ, sử dụng tin học chỉ ở khâu đánh máy văn bản. Tuy nhiên, trong giai đoạn phát triển hiện nay đòi hỏi đội ngũ CBCCVC cấp xã cần phải không ngừng nâng cao trình độ lý luận chính trị; bồi dưỡng quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học để đáp ứng ngày càng cao nhu cầu công việc được giao.

Bảng 05: Cơ cấu cán bộ CBCCVC theo lý luận chính trị (ĐVT: Người)

Tiêu chuẩn	2021		2022		2023		So sánh 2022/2021		So sánh 2023/2022	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	±%	Số lượng	±%
Lý luận chính trị	64	86,49	66	85,71	71	89,87	2	3,13	5	7,58
Quản lý nhà nước	57	77,03	63	81,82	74	93,67	6	10,53	11	17,46
Ngoại ngữ	71	95,95	74	96,10	79	100	3	4,23	5	6,76
Tin học	73	98,65	77	100	79	100	4	5,48	2	2,60

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Long Hồ, tỉnh Vĩnh Long)

* Chất lượng đội ngũ CBCCVC theo trình độ chuyên môn

Kết quả Bảng 06, cho thấy trình độ chuyên môn của CBCCVC khu vực công của huyện Long Hồ ngày càng được nâng cao.

Cụ thể: Năm 2021, trong số CBCCVC của 3 xã thì có 3 CBCCVC trình độ trung cấp, 16 CBCCVC trình độ cao đẳng và 55 CBCCVC trình độ đại học và không có CBCCVC trình độ sau đại học. Năm 2022, CBCCVC có trình



độ trung cấp giảm 2 người (chiếm 66,67%); CBCCVC có trình độ cao đẳng giảm 4 người (chiếm 25%); CBCCVC có trình độ đại học tăng 8 người tương ứng với tốc độ tăng 14,55% và sau đại học có 1 CBCCVC tăng 100% so với năm 2021. Điều này cho thấy Ban lãnh đạo huyện Long Hồ đã tạo điều kiện cho cán bộ CBCCVC cấp xã học tập để nâng cao trình độ chuyên môn. Đây là chiến lược quản trị nhân sự rất phù hợp với thời buổi công nghiệp hóa hiện đại hóa như hiện nay. Năm 2023, không có CBCCVC trình độ trung cấp và THPT, có 8 CBCCVC có trình độ cao đẳng (giảm 4 người so với năm 2022 tương ứng với tỷ lệ 33,33%);

trình độ đại học có 66 CBCCVC (tăng 03 người so với năm 2022, tương ứng với tỷ lệ 4,76%) và trình độ sau đại học tăng 4 CBCCVC so với năm 2022 tương ứng 400%. Kết quả trên cho thấy, trình độ chuyên môn của CBCCVC cấp xã loại 2 của huyện Long Hồ được các cấp lãnh đạo chú trọng và tạo điều kiện cho các cán bộ CBCCVC trong xã tham gia các lớp học vào ngày thứ 7 và chủ nhật để nâng cao trình độ chuyên môn. Đây là điều kiện tốt giúp các CBCCVC xã có đủ chuyên môn phục vụ người dân ngày càng tốt hơn và cần được phát huy hơn nữa trong thời gian sắp tới.

Bảng 06: Chất lượng đội ngũ CBCCVC theo trình độ chuyên môn (ĐVT: Người,%)

	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	So sánh 2022/2021		So sánh 2023/2022	
				Số lượng	±%	Số lượng	±%
Sau đại học	-	1	5	1	100,00	4	400,00
Đại học	55	63	66	8	14,55	3	4,76
Cao đẳng	16	12	8	-4	(25,00)	-4	(33,33)
Trung cấp	3	1	0	-2	(66,67)	-1	(100,00)
THPT trở xuống	-	-	-	-	-	-	-
Tổng cộng	74	77	79	3	4,05	2	2,60

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Long Hồ, tỉnh Vĩnh Long)

*** Cơ cấu CBCCVC là đảng viên**

Qua bảng 07 cho thấy, số lượng CBCCVC có có Đảng viên luôn cao hơn CBCCVC chưa có Đảng viên. Cụ thể: năm 2021, có 62 CBCCVC là Đảng viên (83,78%) còn lại 16,22 CBCCVC chưa kết nạp Đảng viên. Năm 2022, số CBCCVC Đảng viên 66 người (85,71%) và có 14,29% chưa vào Đảng. Năm 2023, CBCCVC là Đảng viên có 75 người (94,94%) và có 5,06% CBCCVC chưa vào Đảng. Điều này cho thấy Ban lãnh đạo của xã, huyện đã tạo điều kiện cho các CBCCVC tham gia vào

hàng ngũ của Đảng, đáp ứng được vị trí, chức danh của người cán bộ cơ sở, thể hiện được sự nỗ lực, cố gắng rèn luyện, công tác cũng như sự nhận thức, giác ngộ lý tưởng cách mạng đúng đắn của đội ngũ CBCCVC cấp xã trên địa bàn huyện.

Việc đánh giá, xếp loại chất lượng CBCCVC chính quyền hiện theo quy định của Luật cán bộ, CBCCVC và Nghị định số 112/2011/NĐ-CP. Hàng năm, trên cơ sở hướng dẫn đánh giá xếp loại CBCCVC của Phòng Nội vụ huyện Long Hồ, các xã đã tổ chức hội nghị

đánh giá, phân loại đối với đội ngũ CBCCVC cấp xã và tổng hợp kết quả, phân loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ đối với CBCCVC cấp xã (với các mức đánh giá: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn

thành nhiệm vụ nhưng năng lực còn hạn chế, không hoàn thành nhiệm vụ). Từ đó, đề nghị tặng giấy khen của Chủ tịch UBND huyện cho CBCCVC cấp xã hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

Bảng 07: Cơ cấu CBCCVC là đảng viên (ĐVT: Người, %)

Nội dung	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Đảng viên	62	83,78	66	85,71	75	94,94
Chưa đảng viên	12	16,22	11	14,29	4	5,06
Tổng	74	100	77	100	79	100

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Long Hồ, tỉnh Vĩnh Long)

*** Kết quả đánh giá, phân loại CBCCVC**

Qua Bảng 08 cho thấy tổng hợp báo cáo kết quả đánh giá CBCCVC giai đoạn 2021 – 2023 của UBND cấp xã thì đa phần CBCCVC hoàn thành tốt nhiệm vụ chiếm tỷ lệ trên 80%.

Tuy nhiên, vẫn còn một số ít CBCCVC không hoàn thành nhiệm vụ. Tỷ lệ CBCCVC không hoàn thành nhiệm vụ năm 2021 là 1,35%, năm 2022 là 2,60 % và năm 2023 không có CBCCVC không hoàn thành nhiệm vụ.

Bảng 08: Kết quả đánh giá, phân loại CBCCVC (Người, %)

Mức độ phân loại đánh giá								
Năm	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ		Hoàn thành tốt nhiệm vụ		Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực		Không hoàn thành nhiệm vụ	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
2021	9	12,16	60	81,08	4	5,41	1	1,35
2022	10	12,99	62	80,52	3	3,90	2	2,60
2023	10	12,66	67	84,81	2	2,53	0	-

(Nguồn: Phòng Nội vụ huyện Long Hồ, tỉnh Vĩnh Long)

Nhìn chung, chất lượng CBCCVC cấp xã trên địa bàn huyện Long Hồ từng bước được củng cố và kiện toàn; các chức danh CBCCVC được sắp xếp ổn định và phát huy tác dụng. Hoạt động quản lý, điều hành của UBND cấp xã tiến bộ rõ rệt, phục vụ Nhân dân ngày càng tốt hơn.

*** Phẩm chất chính trị, đạo đức của đội ngũ CBCCVC cấp xã thuộc khu vực công huyện Long Hồ**

- Về việc chấp hành chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước: Đa số CBCCVC của 03 xã thuộc khu vực công của huyện Long

Hồ luôn chấp hành tốt chủ trương, đường lối, quy định, nguyên tắc tổ chức, kỷ luật của Đảng. Luôn có thức chấp hành các quy định pháp luật của Nhà nước, việc thực hiện các nghĩa vụ của CBCCVC đối với Đảng, Nhà nước và nhân dân, nghĩa vụ trong thi hành công vụ, những việc CBCCVC không được làm theo quy định của Luật Cán bộ, CBCCVC và các quy định pháp luật điều chỉnh khác có liên quan.

- Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc

+ Về Phẩm chất chính trị: các CBCCVC trong những năm qua luôn nhận thức, quan điểm, lập trường, tư tưởng chính trị; quyết tâm và bản lĩnh chính trị; việc xây dựng và thực hiện cam kết tu dưỡng, rèn luyện, phấn đấu trong năm. Có ý thức nghiên cứu, học tập, vận dụng chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, các chỉ thị, nghị quyết của Đảng, các đợt sinh hoạt chính trị và cập nhật kiến thức mới.

+ Đạo đức, lối sống: CBCCVC xã luôn thể hiện sự đấu tranh, chống quan liêu, tham nhũng, cơ hội, chống các biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ, việc thực hiện các quy định về đạo đức trong hoạt động công vụ. Việc rèn luyện, tu dưỡng, giữ gìn đạo đức, lối sống; xây dựng đoàn kết nội bộ cũng được các CBCCVC thực hiện để nâng cao uy tín trong tập thể, CBCCVC của địa phương, cơ quan, đơn vị, ngành, lĩnh vực công tác.

+ Tác phong, lề lối làm việc: CBCCVC luôn có ý thức, tinh thần trách nhiệm trong công việc, thực hiện Quy chế làm việc của cấp ủy, của địa phương, cơ quan, đơn vị như tác phong, lề lối làm việc, sinh hoạt; ý thức, thái độ phục vụ nhân dân; thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình; có ý thức tổ chức kỷ luật trong việc chấp hành sự phân công

của tổ chức; việc thực hiện các quy định, quy chế, nội quy của địa phương, cơ quan, đơn vị nơi công tác; thực hiện việc kê khai và công khai tài sản, thu nhập theo quy định.

- Về ý thức tự học, tự bồi dưỡng: cán bộ CBCCVC có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tin học, ngoại ngữ, kiến thức về quản lý nhà nước, quản lý ngành của bản thân CBCCVC so với yêu cầu vị trí việc làm, ngạch CBCCVC đảm nhận. Luôn có ý thức học tập nâng cao trình độ, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị (Các khóa học nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ đã tham gia trong năm 2023, kết quả cụ thể của khóa học). Khả năng nhận thức, nắm bắt các quy định của pháp luật về ngành, lĩnh vực, chuyên môn nghiệp vụ được giao; kỹ năng soạn thảo văn bản và thuyết trình các vấn đề được giao nghiên cứu, tham mưu; kỹ năng giải quyết vấn đề trong thực thi công vụ, năng lực am hiểu thực tiễn, kinh tế - xã hội về công tác quản lý đối với lĩnh vực được giao.

5. Đề xuất giải pháp

Qua phân tích thực trạng đội ngũ CBCCVC trong khu vực công của huyện Long Hồ và căn cứ vào tình hình cụ thể của huyện Long Hồ, cùng với những nguyên nhân tồn tại trên. Vì vậy, cần phải có các giải pháp phù hợp để nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCVC trong khu vực công của huyện Long Hồ đáp ứng với tình hình, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của huyện. Để thực hiện đạt mục tiêu đề ra, trong thời gian tới cần thực hiện tốt một số giải pháp chủ yếu sau:

Thứ nhất, Hoàn thiện việc xây dựng và áp dụng tiêu chuẩn chức danh, đổi mới công tác tuyển dụng đối với đội ngũ CBCCVC trong khu vực công của huyện Long Hồ: Công tác tuyển dụng phải xuất phát từ yêu cầu thực hiện công việc, làm tốt kế hoạch tuyển dụng. Có như vậy

việc tuyển dụng mới thực sự hiệu quả. Người được giao nhiệm vụ tuyển dụng CBCCVC phải là những người có kỷ luật, trung thực, công tâm và gắn bó với công việc; Nâng cao chất lượng tuyển dụng CBCCVC cấp xã theo hình thức thi tuyển, phải đảm bảo tính khách quan, công bằng, lựa chọn được những người có trình độ, năng lực nhất định tham gia hoạt động quản lý Nhà nước ở cấp xã; Phải công khai, minh bạch hơn nữa trong thi tuyển, xét tuyển CBCCVC cấp xã vào cơ quan HCNN và thường xuyên tiến hành các cuộc thanh tra, kiểm tra theo chương trình, kế hoạch để kịp thời phát hiện và xử lý nghiêm minh các trường hợp vi phạm, đảm bảo thực hiện đúng các quy định của pháp luật về tuyển dụng CBCCVC trong khu vực công của huyện Long Hồ.

Thứ hai, Tăng cường công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCCVC trong khu vực công của huyện Long Hồ: Cần quán triệt, nâng cao nhận thức của các cấp ủy Đảng, chính quyền, cán bộ, CBCCVC và nhân dân về vai trò quan trọng của công tác quy hoạch cán bộ. Trong quy hoạch phải đảm bảo tính khoa học, dân chủ, đúng quy trình, đảm bảo tính khả thi trong công tác quy hoạch, với phương châm “động” và “mở”; một người không quá ba chức danh, một chức danh không quá ba người; đảm bảo tỉ lệ nữ, trẻ từ 20 - 25%. Quy hoạch CBCCVC phải được tiến hành rà soát, điều chỉnh, bổ sung hàng năm và thực hiện giữa nhiệm kỳ Đại hội. Đồng thời, thường xuyên kiểm tra, đôn đốc nhằm thực hiện tốt quy hoạch cán bộ, CBCCVC đưa công tác này đi vào nề nếp; Kết quả quy hoạch CBCCVC được thông báo công khai trong cấp ủy Đảng, tập thể lãnh đạo đơn vị và cá nhân CBCCVC diện quy hoạch được biết. Đây là cơ sở cho việc điều động, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách và giúp CBCCVC trưởng thành qua thực tiễn; Phải chú trọng tạo nguồn CBCCVC

cho quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý ở cơ sở, bao gồm cả việc thu hút nhân tài, việc tiếp nhận, tuyển dụng và đào tạo bồi dưỡng đội ngũ CBCCVC, khắc phục tư duy nhiệm kỳ trong quy hoạch cán bộ, hiện tượng cục bộ, khép kín trong đơn vị. Trong quy hoạch CBCCVC cấp xã phải gắn với yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương và của huyện đến năm 2025 và những năm tiếp theo.

Thứ ba, Thực hiện tốt công tác đánh giá đối với đội ngũ CBCCVC trong khu vực công của huyện Long Hồ: Đổi mới công tác đánh giá CBCCVC cũng phải bắt đầu từ việc thay đổi cách tiếp cận quan điểm, tư duy về đánh giá CBCCVC, tiếp thu chọn lọc cách tiếp cận quản lý, ... kết quả đánh giá nhằm cung cấp thông tin cho việc lập kế hoạch, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, là đầu vào quan trọng cho công tác nhân sự, giúp bố trí, sử dụng CBCCVC đúng chỗ, đúng lúc, đúng năng lực sở trường, giúp đào tạo, bồi dưỡng, giải quyết thôi việc, đề bạt theo quy hoạch, kế hoạch và giúp đãi ngộ, khen thưởng CBCCVC hợp lý; Cần có quy định cụ thể, công bằng, khách quan và sự tách bạch rõ ràng giữa trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, tổ chức, với kết quả đánh giá của từng CBCCVC, tách bạch giữa kết quả đánh giá cá nhân CBCCVC với kết quả thành tích của tập thể đơn vị, tổ chức để tránh tình trạng vì thành tích tập thể, trách nhiệm người đứng đầu mà “dĩ hòa vi quý” với từng cá nhân CBCCVC trong tổ chức; Xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá của từng vị trí việc làm, danh mục hệ thống vị trí việc làm với những mô tả chi tiết công việc, chức trách, nhiệm vụ của từng vị trí việc làm là cơ sở quan trọng cho công tác quản lý nguồn nhân lực, từ đó có cơ sở cho việc đánh giá CBCCVC.

Thứ tư, Thực hiện tốt công tác thi đua khen thưởng, kỷ luật đội ngũ CBCCVC trong khu vực công của huyện Long Hồ: Trong thời

các chính sách nêu trên, cần xây dựng chính sách, chế độ cho phù hợp với thực tại của địa phương, đồng thời tiếp tục rà soát, bổ sung các chính sách hiện hành đối với CBCCVC như: chế độ thăm hỏi, khám chữa bệnh, nghỉ dưỡng, ...; Xây dựng các chương trình, dự án để đầu tư nhà ở hoặc phòng ở công vụ cho CBCCVC được điều động, chuyển đổi vị trí công tác. Hàng năm trong dự toán ngân sách phải bố trí kinh phí đảm bảo cho các khâu của công tác xây dựng đội ngũ CBCCVC nói chung và đội ngũ CBCCVC cấp xã nói riêng; Phải thường xuyên rà soát và có phương án tinh giản biên chế đối với những CBCCVC không đáp ứng yêu cầu. Tiếp tục đẩy mạnh việc tinh giản biên chế: sau khi sắp xếp lại bộ máy, số CBCCVC không đảm bảo yêu cầu tiêu chuẩn chức danh, không đủ sức khoẻ khuyến khích cho nghỉ hưởng chế độ theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP, ngày 20/11/2014 của Chính phủ, về chính sách tinh giản biên chế nhằm bổ sung nguồn nhân lực trẻ, có phẩm chất và năng lực cho cơ sở.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2018), Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018, về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, Hà Nội.
- [2]. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2017), Nghị quyết số 18-NQ/TW, ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, Hà Nội.
- [3]. Chính phủ (2020), Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01/06/2020 của Chính phủ về VTVL và biên chế công chức, Hà Nội.
- [4]. Chính phủ (2020), Nghị định số 108/2020/NĐ-CP ngày 14/09/2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 37/2014/NĐ-CP, Hà Nội.
- [5]. Trần Kim Dung (2009), Quản trị nguồn nhân lực, Nxb Thống kê, Thành phố Hồ Chí Minh.
- [6]. Trần Kim Dung (2018), Quản trị nguồn nhân lực, Tái bản lần thứ 8, Nxb Tổng hợp thành phố Hồ Chí Minh, thành phố Hồ Chí Minh.
- [7]. Trần Thị Bích Nga (2017), Tuyển dụng & Đãi ngộ nhân tài, Nxb Tổng hợp thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh.
- [8]. Huỳnh Thị Thu Sương (2017), Quản trị Nguồn nhân lực nguyên tắc và vận dụng trong thực tiễn, Nxb Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh.