

KINH TẾ - TÀI CHÍNH

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI TRUNG TÂM NƯỚC SẠCH VÀ VỆ SINH MÔI TRƯỜNG
NÔNG THÔN VĨNH LONGPhan Bá Huy^{1*}, Võ Ngọc Đào¹, Manivong Athinanh¹,
Phan Văn Phùng²

TÓM TẮT

Chất lượng nguồn nhân lực (NNL) là yếu tố then chốt trong sự phát triển bền vững của mọi tổ chức. Các yếu tố chính ảnh hưởng đến chất lượng NNL gồm: kỹ năng, trình độ chuyên môn, động lực làm việc, và năng lực quản lý. Đầu tư vào NNL được coi là chiến lược dài hạn để nâng cao hiệu quả hoạt động, đặc biệt trong lĩnh vực dịch vụ công như nước sạch nông thôn. Xuất phát từ thực trạng tại Trung tâm Nước sạch và VSMTNT Vĩnh Long, nơi nguồn nhân lực còn hạn chế về kỹ năng, đào tạo và động lực làm việc... Bài viết nhằm giải quyết các hạn chế cụ thể tại Trung tâm và góp phần xây dựng mô hình phát triển nhân lực đáp ứng yêu cầu bền vững trong lĩnh vực cấp nước nông thôn.

Từ khóa: nâng cao, chất lượng, nguồn nhân lực,

ABSTRACT

The quality of human resources (HR) is a key factor in the sustainable development of any organization. The main factors influencing HR quality include skills, professional qualifications, work motivation, and management capacity. Investing in HR is considered a long-term strategy to enhance operational efficiency, especially in public service sectors like rural clean water supply. Based on the current situation at the Center for Rural Water Supply and Environmental Sanitation in Vinh Long, where HR still faces limitations in skills, training, and work motivation, This study aims to address specific limitations at the Center and contribute to building a human resource development model that meets sustainable development requirements in the rural water supply sector.

Keywords: Enhancement, quality, human resources,

1. Giới thiệu

Nhân tố con người luôn đóng vai trò quyết định trong sự phát triển của mọi tổ chức

¹ Học viên cao học, Trường Đại học Cửu Long

² Trường Đại học Cửu Long

* Người chịu trách nhiệm bài viết: Phan Bá Huy
(Email: phanbahuy3@gmail.com)

và xã hội, đặc biệt là trong các cơ quan hành chính sự nghiệp nhà nước (HCSNNN). Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, các tổ chức HCSNNN phải đối mặt với áp lực đổi mới để nâng cao hiệu quả hoạt động và khẳng định vai trò của mình. Thành công của những tổ chức này phụ thuộc phần lớn vào chất lượng NNL,

yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng dịch vụ công và năng lực cạnh tranh.

Trung tâm Nước sạch và VSMTNT Vĩnh Long, đơn vị cung cấp nước sạch cho khu vực nông thôn, đã đạt được những tiến bộ nhất định trong công tác đào tạo và phát triển NNL. Tuy nhiên, Trung tâm vẫn đối mặt với nhiều thách thức như thiếu hụt nhân lực chất lượng cao, khan hiếm các chương trình đào tạo chuyên sâu, và khó khăn trong việc giữ chân nhân tài.

Bài viết đề xuất một số giải pháp hiệu quả nhằm cải thiện chất lượng nhân lực, từ đó nâng cao hiệu quả hoạt động và đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững trong thời kỳ mới.

2. Cơ sở lý luận có liên quan

Nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển của bất kỳ tổ chức, ngành nghề hay quốc gia nào. Các nghiên cứu trong và ngoài nước đã cung cấp nhiều góc nhìn về việc phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, từ các lĩnh vực như hành chính công, công nghiệp hóa, logistics đến chuyển đổi số và quản lý tri thức. Sau đây là một số công trình nghiên cứu tiêu biểu: (1) Nâng cao chất lượng nhân lực khu vực công quyết định phát triển bền vững đất nước (Nguyễn Đức Mạnh, 2013), (2) Phát triển nguồn nhân lực trong cơ quan hành chính tỉnh là cấp thiết, mang ý nghĩa lý luận và thực tiễn (Võ Xuân Hoài, 2019), Nhân lực chất lượng cao là yếu tố quan trọng thu hút đầu tư FDI vào Việt Nam (Nguyễn Hoàng Tiến et al, 2020), (3) Ưu tiên nhân lực chất lượng cao là điều kiện để thành công trong chuyển đổi số (Đặng Thái Bình, 2023).

3. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài được thực hiện với phương pháp chính là phương pháp nghiên cứu định tính. Các phương pháp được sử dụng như: tổng hợp,

so sánh, đối chiếu, thống kê.

Sử dụng phương pháp so sánh, tổng hợp so sánh bảng Báo cáo về nhân sự tại Trung tâm Nước trong thời gian 03 năm từ năm 2021 đến hết năm 2023, phân tích thực trạng NNL của Trung tâm Nước. Cụ thể:

Phương pháp so sánh được sử dụng thông qua các dữ liệu thứ cấp sẽ được tác giả sử dụng để phân tích, so sánh đối chiếu để đánh giá mức tăng, giảm của các yếu tố từ đó đánh giá thực trạng NNL và chất lượng NNL tại Trung tâm Nước.

Phương pháp này được sử dụng để xác định xu hướng thay đổi của các chỉ tiêu theo thời gian, phân tích, so sánh giữa trình độ NNL như : Chất lượng đào tạo; Chế độ đãi ngộ và phúc lợi; Môi trường làm việc; Lãnh đạo và quản lý; Cơ hội thăng tiến và phát triển sự nghiệp. Từ đó rút ra được thực trạng NNL tại nơi nghiên cứu.

Qua việc phỏng vấn chuyên gia giúp tác giả đánh giá được các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển NNL tại Trung tâm Nước cũng như tư vấn các giải pháp giúp nâng chất lượng NNL tại Trung tâm Nước trong thời gian tới. Thứ hai, sử dụng phương pháp trao đổi với chuyên gia để xây dựng mô hình nghiên cứu để xác định các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng NNL tại Trung tâm Nước sạch và VSMTNT Vĩnh Long. Thứ ba, xác định điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức, làm cơ sở, từ đó đề ra các giải pháp để nâng cao chất lượng NNL tại Trung tâm Nước sạch và VSMTNT Vĩnh Long.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1 Chất lượng NNL về trí lực

Tổng số lao động tính đến 30/6/2024 là 322 lao động, trong đó nữ là 46 lao động (chiếm 14,29%).



Bảng 1: Trình độ NNL của Trung Tâm Nước sạch và VSMTNT

STT	Đào tạo, bồi dưỡng	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Chênh lệch			
					2022/2021		2023/2022	
1	Thạc sĩ	10	11	11	Tăng	10%	-	-
2	Đại học	45	50	50	Tăng	11%	-	-
3	Cao đẳng	37	31	34	Giảm	-16%	Tăng	10%
4	Trung cấp/công nhân kỹ thuật	56	56	56	-	-	-	-
5	Sơ cấp, lao động phổ thông	171	171	171	-	-	-	-

Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính, 2024

Qua bảng 1 cho chúng ta thấy rằng, trình độ chuyên môn của nhân viên, người lao động tại Trung tâm Nước sạch và VSMTNT những năm qua đang phát triển khá tốt, số lượng nhân viên có trình độ chuyên môn cao đang tăng dần như số lượng nhân viên, người lao động có trình độ thạc sĩ, đại học đang tăng cả về số lượng và tỷ trọng qua các năm. Cơ cấu trình độ lao động như sau: Trên đại học là 11 người; Đại học là 50 người; Cao đẳng là 34 người; Trung cấp/công nhân kỹ thuật là 56 người và khác (Sơ cấp, lao

động phổ thông) là 171 người.

4.2 Chất lượng NNL về thể lực

Hàng năm Trung tâm nước sạch và VSMTNT đều đặn tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho nhân viên, người lao động tại các phòng, đội và trạm cấp nước trực thuộc, qua quá trình kiểm tra sức khỏe định kỳ giúp nhân viên tại đơn vị kiểm tra sức khỏe, tầm soát được bệnh tật từ đó có các biện pháp chữa trị kịp thời giúp nhân viên yên tâm làm việc.

Bảng 2: Tình trạng sức khỏe nhân viên, người lao động

Chỉ tiêu sức khỏe	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
	Số nhân viên	Tỷ trọng (%)	Số nhân viên	Tỷ trọng (%)	Số nhân viên	Tỷ trọng (%)
Sức khỏe Loại I	247	77,4	251	78,7	257	79,8
Sức khỏe Loại II	66	20,7	63	19,7	62	19,3
Sức khỏe Loại III	6	1,9	5	1,6	3	0,9
Tổng	319	100,0	319	100,0	322	100,0

Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính, 2024

Qua bảng 3 cho ta thấy, việc kiểm tra sức khỏe định kỳ hàng năm của nhân viên, NLĐ tại Trung tâm có sức khỏe tốt, tỷ lệ sức khỏe đạt loại I luôn chiếm tỷ lệ cao trên 77%. Đáng chú ý hơn tỷ lệ này liên tục tăng hàng năm cho thấy Trung tâm đã có chế độ quan

tâm đến sức khỏe nhân viên, đơn vị luôn quan tâm đến sức khỏe nhân viên, NLĐ của mình để ngày một nâng cao thể trạng giúp nâng cao chất lượng cuộc sống mỗi nhân viên tốt hơn qua đó cũng như nâng cao hiệu quả làm việc hơn.

Bảng 3: Cơ cấu lao động theo tuổi

Độ tuổi	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
	Số nhân viên	Tỷ trọng (%)	Số nhân viên	Tỷ trọng (%)	Số nhân viên	Tỷ trọng (%)
Dưới 35	125	39,2	127	39,8	127	39,4
Từ 35 đến 50 tuổi	171	53,6	173	54,2	175	54,3
Trên 50 tuổi	23	7,2	19	6,0	20	6,2
Tổng	319	100,0	319	100,0	322	100,0

Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính, 2024

Qua bảng 4 ta thấy, độ tuổi của nhân viên, người lao động tại Trung tâm chiếm tỷ lệ cao ở độ tuổi từ 35 đến 50 tuổi với tỷ trọng từ 53,6% đến 54,3%. Trong đó, năm 2023 chiếm tỷ trọng cao nhất là 54,3%; thấp nhất là năm 2021 với

tỷ trọng 53,6%. Nhóm tuổi dưới 35 tuổi chiếm tỷ trọng từ 39,2% đến 39,4%. Trong đó, năm 2023 chiếm tỷ trọng cao nhất với 39,4%; độ tuổi trên 50 tuổi có tỷ trọng dưới 7%.

Bảng 4: Cơ cấu lao động theo giới tính

Độ tuổi	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
	Số nhân viên	Tỷ trọng (%)	Số nhân viên	Tỷ trọng (%)	Số nhân viên	Tỷ trọng (%)
Lao động nữ	43	13,5	44	13,8	46	14,3
Lao động nam	276	86,5	275	86,2	276	85,7
Tổng	319	100,0	319	100,0	322	100,0

Nguồn: Phòng Tổ chức – Hành chính, 2024

Qua bảng 5 ta thấy rằng, số nhân viên nam luôn chiếm tỷ trọng cao trong tổng nhân viên tại Trung tâm với tỷ trọng từ 85,5% đến 85,7%. Trong đó, năm 2021 chiếm tỷ trọng cao nhất với 86,5% và năm 2023 chiếm tỷ trọng thấp nhất là 85,7%; Tỷ trọng nhân viên là nữ

chỉ chiếm tỷ trọng từ 13,5% đến 14,3%, trong đó cao nhất là năm 2023 với 14,3% và thấp nhất là năm 2021 với tỷ trọng 13,5% trong tổng số nhân viên tại Trung tâm.

4.3 Chất lượng NNL về tâm lực

Bảng 5: Nhận định của nhân viên về công việc đang làm

Tiêu chí đánh giá	Mức đánh giá tiêu chí										
	Rất không tốt	Tỷ trọng (%)	Không tốt	Tỷ trọng (%)	Trung bình	Tỷ trọng (%)	Tốt	Tỷ trọng (%)	Rất tốt	Tỷ trọng (%)	Số phiếu
Môi trường làm việc thoải mái và thân thiện.	-	-	-	-	8	6,11	97	74,05	26	19,85	131

Tiêu chí đánh giá	Mức đánh giá tiêu chí										
	Rất không tốt	Tỷ trọng (%)	Không tốt	Tỷ trọng (%)	Trung bình	Tỷ trọng (%)	Tốt	Tỷ trọng (%)	Rất tốt	Tỷ trọng (%)	Số phiếu
Đủ điều kiện và trang thiết bị cần thiết cho công việc.	-	-	-	-	9	6,87	99	75,57	23	17,56	131
Hỗ trợ kịp thời từ đồng nghiệp, cấp trên.	-	-	-	-	11	8,40	97	74,05	23	17,56	131
Cảm giác an toàn trong môi trường làm việc.	-	-	-	-	11	8,40	99	75,57	21	16,03	131
Đối xử công bằng và tôn trọng trong công việc.	-	-	-	-	10	7,63	99	75,57	22	16,79	131
Môi trường làm việc tích cực và tạo động lực.	-	-	1	0,76	9	6,87	99	75,57	22	16,79	131

Nguồn: Kết quả khảo sát, 2024

Qua kết quả khảo sát tại bảng 6 cho thấy, trong môi trường làm việc tại Trung tâm, đa phần cho rằng môi trường làm việc tốt và rất tốt.

Mức đánh giá cho những chỉ tiêu này khá cao với tổng điểm trung bình của cả 6 tiêu chí trong đó tốt trên 74% và rất tốt trên 16% như: Môi trường làm việc thoải mái và thân thiện; Đủ điều kiện và trang thiết bị cần thiết cho công việc; Hỗ trợ kịp thời từ đồng nghiệp và cấp trên; Cảm giác an toàn trong môi trường làm việc; Đối xử công bằng và tôn trọng trong công việc; Môi trường làm việc tích cực và tạo động lực.

Tiêu chí: Môi trường làm việc tích cực và tạo động lực, không tốt 0,76% và các tiêu chí còn lại mức trung bình từ 6 đến 8%.

Từ các tiêu chí làm việc trên cho thấy

rằng nhân viên, người lao động tại Trung tâm Nước sạch và VSMTNT phần lớn hài lòng với công việc họ đang làm.

5. Đề xuất giải pháp

5.1 Tiếp tục nâng cao hiểu biết về tầm quan trọng của nâng cao chất lượng NNL trong toàn Cơ quan

Trung tâm cần đẩy mạnh truyền thông nội bộ để nâng cao nhận thức của nhân viên về tầm quan trọng của chất lượng nguồn nhân lực (NNL). Việc này giúp nhân viên hiểu rõ quyền lợi và ý thức được trách nhiệm trong việc phát triển bản thân, đóng góp vào sự tiến bộ chung. Các hoạt động như hội thảo, tập huấn sẽ là cơ hội để nhân viên hiểu rõ vai trò của NNL trong ngành nước đang phát triển.

Bên cạnh đó, các kênh truyền thông như bản tin nội bộ, nhóm thông báo trực tuyến sẽ giúp cập nhật liên tục thông tin quan trọng.

Trung tâm cũng cần tạo các kênh thu thập ý kiến từ nhân viên để lắng nghe khó khăn và nhu cầu thực tế của họ. Điều này không chỉ tăng cường sự gắn kết mà còn khuyến khích trách nhiệm cá nhân. Qua việc nâng cao nhận thức, Trung tâm sẽ đảm bảo nhân viên chủ động nâng cao kỹ năng và năng lực, tạo nên một tập thể vững mạnh, hướng đến mục tiêu phát triển bền vững.

5.2 Nâng cao tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của Cơ quan

Trung tâm cần xây dựng và hoàn thiện bộ tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ cho từng vị trí, làm cơ sở rõ ràng cho tuyển dụng và phát triển nghề nghiệp. Bộ tiêu chuẩn phải được thiết kế chi tiết, bao gồm các yêu cầu về kỹ năng, trình độ và năng lực quản lý, đồng thời cập nhật thường xuyên để phù hợp với xu hướng phát triển ngành, đảm bảo hiệu quả và tính kịp thời trong thực tiễn.

Song song đó, Trung tâm nên tổ chức các khóa đào tạo bổ sung để nâng cao kỹ năng chuyên môn, đáp ứng tốt các tiêu chuẩn mới. Việc đánh giá định kỳ sẽ giúp phát hiện sớm các trường hợp cần hỗ trợ, cải thiện hiệu quả làm việc. Tiêu chuẩn rõ ràng không chỉ nâng cao chất lượng tuyển dụng mà còn khuyến khích nhân viên phát triển năng lực, tạo động lực làm việc tích cực, góp phần tăng cường tính chuyên nghiệp và hiệu quả hoạt động của Trung tâm.

5.3 Nâng cao công tác lập kế hoạch chất lượng NNL

Việc lập kế hoạch phát triển NNL chính xác giúp Trung tâm tối ưu hóa chi phí, thời gian và nguồn lực. Quá trình này cần dựa trên ba yếu tố chính: phân tích tổ chức, công việc và cá nhân. Trung tâm cần xác định các kỹ năng

cần thiết dựa trên chiến lược phát triển dài hạn, đồng thời đánh giá từng chức danh để nhận diện yêu cầu cụ thể, đảm bảo tính phù hợp và hiệu quả trong công tác nhân sự.

Song song đó, việc so sánh năng lực thực tế của nhân viên với tiêu chuẩn vị trí giúp xác định những khoảng cách cần bổ sung. Trên cơ sở này, Trung tâm có thể thiết kế các chương trình đào tạo phù hợp, tránh lãng phí và tập trung vào nhu cầu thực tế. Kế hoạch tổng thể được xây dựng từ kết quả phân tích sẽ đảm bảo phân bổ nguồn lực hợp lý, nâng cao chất lượng nhân sự và tạo nền tảng cho sự phát triển bền vững.

5.4 Giải pháp nâng cao năng lực quản lý và thực hiện công tác chất lượng NNL

Để đáp ứng yêu cầu đổi mới, Trung tâm cần cải tiến phương pháp quản lý và triển khai công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đầu tiên, cần xây dựng chiến lược và chính sách quản lý rõ ràng, gắn liền với trách nhiệm của từng cấp. Phân cấp mạnh mẽ công tác đào tạo và kiểm tra giám sát thường xuyên sẽ tăng hiệu quả và đảm bảo chất lượng.

Đào tạo ngắn hạn và nâng cao tay nghề tại đơn vị là giải pháp quan trọng, tập trung vào các kỹ năng thực hành và nghiệp vụ chuyên sâu. Trung tâm cũng cần áp dụng phương thức đào tạo đa dạng như kèm cặp tại chỗ, luân chuyển công việc để nâng cao năng lực. Các giải pháp này không chỉ cải thiện kỹ năng chuyên môn mà còn tăng tính linh hoạt, sáng tạo trong công việc, góp phần xây dựng đội ngũ nhân sự chất lượng cao.

5.5 Giải pháp nâng cao kiện toàn bộ máy và năng lực đội ngũ viên chức quản lý, thực hiện nâng cao chất lượng NNL

Trung tâm cần chuẩn hóa và chuyên môn hóa các chức danh quản lý liên quan đến nâng cao chất lượng NNL. Điều này đòi hỏi việc

Cuối cùng, việc xây dựng môi trường làm việc thân thiện, hài hòa giữa cá nhân, tổ chức và xã hội là nền tảng quan trọng để phát triển đội ngũ nhân sự chất lượng cao, giúp Trung tâm vững bước trên con đường phát triển bền vững.