

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC TẠI THỊ XÃ BÌNH MINH, TỈNH VĨNH LONG

Võ Ngọc Đào^{1*}, Phan Bá Huy¹, Athinanh Manivong¹, Phan Văn Phùng²

TÓM TẮT

Nghiên cứu này tập trung hệ thống hóa cơ sở lý luận về chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là đội ngũ cán bộ công chức, viên chức (CCVC), đồng thời xác định các tiêu chí đánh giá chất lượng cũng như các yếu tố tác động đến chất lượng đội ngũ này. Thông qua phân tích thực tiễn và đánh giá tình hình chất lượng đội ngũ cán bộ CCVC tại thị xã Bình Minh, tỉnh Vĩnh Long trong giai đoạn 2021 - 2023, nghiên cứu đã làm rõ những thành tựu đạt được, các hạn chế còn tồn tại của đề án, cùng với nguyên nhân dẫn đến các hạn chế đó. Trên cơ sở những phân tích và đánh giá, nghiên cứu đã xác định các yếu tố cốt lõi ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ cán bộ CCVC, bao gồm năng lực chuyên môn, cơ chế tuyển dụng, hoạt động đào tạo, và chính sách đãi ngộ. Từ đó, đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ CCVC tại thị xã Bình Minh trong thời gian tới.

Từ khóa: chất lượng, đội ngũ cán bộ công chức, viên chức

ABSTRACT

This study focuses on systematizing the theoretical foundations of human resource quality, particularly the quality of civil servants and public employees. It also identifies evaluation criteria and factors affecting the quality of this workforce. Through analyzing practical data and assessing the quality of civil servants and public employees in Binh Minh Town, Vinh Long Province, during the 2021–2023 period, the study highlights achievements, existing limitations of the project, and the causes of those limitations. Based on the analysis and evaluation, the study identifies core factors influencing the quality of civil servants and public employees, including professional competence, recruitment mechanisms, training activities, and incentive policies. Subsequently, it proposes specific solutions to improve the quality of civil servants and public employees in Binh Minh Town in the coming period.

Keywords: quality, civil servants, public employees.

1. Giới thiệu

Thị xã Bình Minh nằm ở phía Tây Nam tỉnh Vĩnh Long, cách thành phố Vĩnh Long 32 km, trung tâm Thành phố Hồ Chí Minh 167 km, và gần trung tâm thành phố Cần Thơ. Là trung tâm kinh tế lớn của tỉnh, thị xã Bình

¹ Học viên cao học, Trường Đại học Cửu Long

² Trường Đại học Cửu Long

* Người chịu trách nhiệm bài viết: Võ Ngọc Đào
(Email: aileevo97@gmail.com)

Số 38 năm 2025 | 73

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1 Chất lượng đội ngũ cán bộ CCVC thông qua thể lực

**Cơ cấu cán bộ CCVC theo giới tính và độ tuổi*

Qua Bảng 1 ta thấy rằng, số lượng cán bộ CCVC nam trong giai đoạn 2021-2023 dao động từ 350 đến 385 người, chiếm tỷ lệ bình quân 70,17%. Trong khi đó, tỷ lệ bình quân của cán bộ CCVC nữ là 29,83%. Đây là sự chênh lệch khá cao về cán bộ CCVC tại thị xã Bình Minh. Qua khảo sát thực tế nhận thấy cán bộ CCVC nữ tham gia công tác tại các xã chủ yếu ở các chức danh Hội Liên hiệp Phụ nữ, Hội nông dân và Văn phòng - Thống kê, Tài chính - kế toán. Như vậy, cơ cấu cán bộ CCVC tại thị xã Bình Minh chưa hợp lý, cần tăng tỷ lệ cán bộ CCVC là nữ giới cho phù hợp.

Cũng qua Bảng 01 ta thấy rằng, trong giai đoạn 2021 - 2023, cơ cấu độ tuổi trong đội ngũ cán bộ CCVC tại thị xã Bình Minh, tỉnh Vĩnh Long đã có những thay đổi đáng

chú ý. Tỷ lệ cán bộ CCVC dưới 30 tuổi tăng từ 19,50% (104 người) năm 2021 lên 27,16% (140 người) năm 2023, cho thấy sự trẻ hóa đội ngũ, điều này có thể phản ánh chính sách tuyển dụng ưu tiên cán bộ CCVC trẻ, nhằm đảm bảo một lực lượng lao động năng động, sáng tạo và chuẩn bị nguồn nhân lực kế cận cho các vị trí quan trọng trong tương lai. Tỷ lệ cán bộ CCVC từ 31 đến 50 tuổi tuy có sự biến động nhưng vẫn duy trì ở mức cao nhất, chiếm 52,77% tỷ lệ bình quân, cho thấy nhóm tuổi này chiếm ưu thế trong các vị trí lãnh đạo, quản lý và giữ vai trò chủ chốt trong bộ máy hành chính. Ngược lại, tỷ lệ cán bộ CCVC trên 50 tuổi giảm từ 25,16% (134 người) năm 2021 xuống 18,52% (95 người) năm 2023, chủ yếu do các cán bộ trong độ tuổi này nghỉ hưu hoặc tinh giản biên chế. Những thay đổi này phản ánh xu hướng trẻ hóa đội ngũ cán bộ, đồng thời duy trì sự ổn định trong nhóm tuổi trung niên, góp phần tạo ra một đội ngũ cán bộ công chức viên chức linh hoạt, có năng lực và sẵn sàng đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính trong tương lai.

Bảng 1: Cơ cấu đội ngũ cán bộ CCVC tại thị xã Bình Minh, tỉnh Vĩnh Long giai đoạn 2021 - 2023

Nội dung	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023		Tỷ lệ bình quân
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	
1. Về giới tính							
Nam	385	72,33	379	70,27	350	67,90	70,17
Nữ	147	27,67	160	29,73	165	32,10	29,83
Tổng	532	100,00	539	100,00	515	100,00	100,00
2. Về độ tuổi							
Dưới 30 tuổi	104	19,50	149	27,70	140	27,16	24,79
Từ 31 đến 50 tuổi	294	55,35	262	48,65	280	54,32	52,77
Trên 50 tuổi	134	25,16	127	23,65	95	18,52	22,44
Tổng	532	100,00	539	100,00	515	100,00	100,00

Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Bình Minh, 2024

3.2 Chất lượng đội ngũ cán bộ CCVC thông qua trí lực

3.2.1 Trình độ chuyên môn

Trong những năm qua, để xây dựng được đội ngũ cán bộ CCVC có chất lượng cao, thị xã Bình Minh đã đặc biệt chú trọng đến việc

nâng cao trình độ chuyên môn, thông qua việc tuyển dụng ngay từ ban đầu những ứng viên có trình độ chuyên môn nghiệp vụ thạc sĩ, đại học cùng với việc ban hành một số văn bản khuyến khích, tạo điều kiện cho cán bộ CCVC đi học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Bảng 2: Trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ CCVC tại thị xã Bình Minh, tỉnh Vĩnh Long giai đoạn 2021 - 2023

Nội dung	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	So sánh tỷ lệ thay đổi (%)		
				Năm 2022/2021	Năm 2023/2022	BQ
Thạc sĩ	11	15	17	36,36	13,33	-97,86
Đại học	305	315	316	3,28	0,32	-99,99
Cao đẳng	23	26	29	13,04	11,54	-99,55
Trung cấp	128	135	102	5,47	-24,44	-99,95
Chưa qua đào tạo	65	48	51	-26,15	6,25	-100,51
Tổng	532	539	515	1,32	-4,45	-100,00

Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Bình Minh, 2024

Nhìn chung qua Bảng 2, ta thấy trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ, CCVC tại thị xã Bình Minh, tỉnh Vĩnh Long giai đoạn 2021 - 2023 cho thấy những xu hướng rõ rệt về cải thiện chất lượng>NNL. Đáng chú ý, số lượng cán bộ có trình độ thạc sĩ tăng mạnh từ 11 người (năm 2021) lên 17 người (năm 2023), với tỷ lệ tăng trưởng lần lượt 36,36% và 13,33% qua từng năm, cho thấy sự chú trọng của địa phương vào việc nâng cao năng lực lãnh đạo. Đội ngũ cán bộ có trình độ đại học và cao đẳng tăng nhẹ, cho thấy sự ổn định và phát triển bền vững trong đội ngũ cán bộ nòng cốt. Trong khi đó, nhóm cán bộ trung cấp giảm từ 128 xuống còn 102 người, và nhóm chưa qua đào tạo giảm từ 65 xuống còn 51 người. Từ các số liệu trên cho thấy, cán bộ CCVC

thị xã Bình Minh cơ bản đảm bảo tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, đáp ứng yêu cầu của công việc, đặc biệt là những cán bộ công chức giữ chức danh lãnh đạo ở các vị trí đã có trình độ đại học hoặc thạc sĩ. Đó là một trong những điều kiện quan trọng và là thế mạnh của thị xã Bình Minh trong giai đoạn hội nhập quốc tế mạnh mẽ, sâu rộng.

3.2.2 Trình độ lý luận chính trị

Qua Bảng 3 ta có thể thấy trình độ lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ CCVC hiện nay tập trung phần lớn ở nhóm có trình độ sơ cấp và chưa qua đào tạo (nhóm khác), nhưng có thể thấy rõ xu hướng tỷ lệ cán bộ CCVC đạt trình độ cao cấp và trung cấp chính trị ngày càng tăng mạnh. Cụ thể là nhóm cán

bộ có trình độ cử nhân và cao cấp lý luận chính trị có sự tăng trưởng nổi bật, từ 61 người vào năm 2021 lên 67 người vào năm 2022 (tăng 9,84%) và 85 người vào năm 2023 (tăng 26,87%). Bởi lẽ, theo quy định của Bộ

Nội Vụ, các công chức muốn đăng ký dự thi nâng ngạch chuyên viên lên ngạch chuyên viên chính và chuyên viên cao cấp thì phải có bằng tốt nghiệp Cao cấp lý luận chính trị hoặc Cử nhân chính trị.

Bảng 3: Trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ CCVC tại thị xã Bình Minh, tỉnh Vĩnh Long giai đoạn 2021 - 2023

Nội dung	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	So sánh tỷ lệ thay đổi (%)		
				Năm 2022/2021	Năm 2023/2022	BQ
Cử nhân, cao cấp	61	67	85	9,84	26,87	-99,88
Trung cấp	152	177	189	16,45	6,78	-99,91
Khác	319	295	241	-7,52	-18,31	-100,03
Tổng	532	539	515	1,32	-4,45	-100,00

Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Bình Minh, 2024

3.3 Chất lượng đội ngũ cán bộ CCVC thông qua tâm lực

3.3.1 Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống

Trong thời gian qua, đội ngũ cán bộ CCVC tại thị xã Bình Minh về cơ bản có bản lĩnh chính trị vững vàng, lối sống giản dị, và tinh thần trách nhiệm cao trong công việc chung. Tuy nhiên, một số ít cán bộ CCVC chịu ảnh hưởng từ những tác động của kinh tế thị trường nên đôi khi gặp khó khăn trong việc giữ vững phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, chẳng hạn như biểu hiện thiếu gần gũi với nhân dân, hoặc chưa thực sự phát huy tinh thần tiết kiệm, dân chủ trong công tác. Ngoài ra, vẫn còn một số CCVC cần chú ý hơn đến việc nâng cao ý thức kỷ luật, trách nhiệm tập thể và tăng cường sự đoàn kết trong nội bộ, tránh phát ngôn hay hành động thiếu cân nhắc. Việc duy trì và củng cố niềm tin của nhân dân vào các cấp chính

quyền là một mục tiêu mà tập thể CCVC tại địa phương luôn hướng tới.

Qua Bảng 4, thực tế theo kết quả đánh giá đội ngũ cán bộ CCVC của Ban Tổ chức thị xã Bình Minh về mặt phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống từ năm 2021 đến năm 2023 cho thấy, số lượng cán bộ CCVC được đánh giá tốt đến rất tốt là khá cao (năm 2021 trong tổng số 531 cán bộ CCVC được đánh giá có 358 người được đánh giá phẩm chất chính trị rất tốt và tốt; năm 2023 trong tổng số 515 cán bộ CCVC được đánh giá có 102 người được đánh giá rất tốt và 258 được đánh giá tốt. Tuy nhiên, vẫn còn có cán bộ CCVC có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống bị đánh giá ở mức trung bình và kém (năm 2021 có 84 người bị đánh giá trung bình và 90 bị đánh giá kém; năm 2022 có 80 người bị đánh giá trung bình và 84 bị đánh giá kém; năm 2023 có 86 người bị đánh giá trung bình và 70 bị đánh giá kém).

Bảng 4. Đánh giá phẩm chất chính trị của đội ngũ cán bộ CCVC trong các cơ quan hành chính tại thị xã Bình Minh, tỉnh Vĩnh Long giai đoạn 2021 - 2023

Đơn vị: Người

Năm	Rất tốt	Tốt	Trung bình	Kém	Tổng
2021	84	274	84	90	531
2022	106	270	80	84	539
2023	102	258	86	70	515

Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Bình Minh, 2024

4. KẾT LUẬN VÀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP

4.1 Kết luận

Nhận thức sâu sắc về tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức là điều kiện tiên quyết cho sự thành công của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, cũng như quá trình hội nhập quốc tế trong bối cảnh mới. Vai trò của đội ngũ cán bộ công chức, viên chức không chỉ giới hạn ở việc thực thi các chính sách, mà còn góp phần định hướng, thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội ở mọi cấp độ. Trên cơ sở đó, Đảng và Nhà nước ta đã xác định rằng, việc xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất chính trị vững vàng, trình độ chuyên môn cao và đạo đức trong sáng là nhiệm vụ sống còn để đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của đất nước. Đặc biệt, đối với cấp cơ sở - nơi trực tiếp triển khai và thực hiện các chủ trương, chính sách - chất lượng của đội ngũ cán bộ công chức, viên chức có ý nghĩa rất quan trọng trong việc chuyển hóa các kế hoạch trên giấy thành hiệu quả thực tế.

Đề tài đã nghiên cứu thực trạng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức tại thị xã Bình

Minh cho thấy đội ngũ cán bộ công chức, viên chức trên địa bàn thị xã được đào tạo, bồi dưỡng cơ bản có trình độ đạt chuẩn, có lập trường chính trị vững vàng, giữ được phẩm chất, đạo đức cách mạng, trong đó có một bộ phận không nhỏ có trình độ chuyên môn, trình độ quản lý, đã đóng góp tích cực cho việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của thị xã nói chung và các xã, phường, thị trấn trên địa bàn thị xã nói riêng. Tuy nhiên, thực tiễn cho vẫn còn nhiều bất cập và những mặt còn hạn chế về chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức. Đây là thách thức lớn đặt ra, đòi hỏi phải có giải pháp hợp lý, tích cực để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức tại thị xã Bình Minh hiện nay.

4.2 Đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ CCVC tại thị xã Bình Minh, tỉnh Vĩnh Long

Thứ nhất, Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ CCVC tại thị xã Bình Minh, tỉnh Vĩnh Long: Quy hoạch cán bộ CCVC là một nội dung trọng yếu của công tác cán bộ, bảo đảm cho công tác cán bộ đi vào nề nếp, chủ động, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài; làm căn cứ để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ vững vàng về chính trị, trong sáng về đạo đức, thành thạo về chuyên môn, nghiệp vụ, có trình độ và năng lực, nhất là năng lực trí tuệ và thực tiễn tốt. Xuất phát từ những hạn chế, yếu kém trong công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ CCVC tại thị xã Bình Minh, trong thời gian tới để nâng cao chất lượng của công tác quy hoạch cán bộ CCVC tại thị xã Bình Minh cần thực hiện tốt các nội dung sau: Phòng Nội vụ thị xã Bình Minh cần xây dựng kế hoạch, hướng dẫn thực hiện quy hoạch cấp uỷ nhiệm kỳ 2025 - 2030 và các chức danh chủ chốt của cấp uỷ, HĐND, UBND; Xây dựng quy hoạch phải bảo đảm có tầm nhìn xa, có sự kế thừa,

phát triển và cơ cấu hợp lý; Quy hoạch phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ chính trị và thực tế đội ngũ cán bộ, công chức của từng thời kỳ để xác định tiêu chuẩn, cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức trong quy hoạch.

Thứ hai, Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ CCVC tại thị xã Bình Minh, tỉnh Vĩnh Long: Để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ CCVC cần chú ý đổi mới mạnh mẽ nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ CCVC theo chức danh. Trong đó cần chú ý bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ, cập nhật những chủ trương, chính sách mới và kinh nghiệm thực tế trong việc giải quyết những tình huống cụ thể thường xảy ra ở cơ sở là yếu tố quyết định. Để công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ CCVC có hiệu quả, cần làm tốt các nội dung sau: Việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ CCVC phải theo quy hoạch, kế hoạch gắn với việc sử dụng; Nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải phù hợp với yêu cầu từng công việc, vị trí công tác của thị xã; Tiến hành đào tạo nguồn cho các chức danh cán bộ chủ chốt;...

Thứ ba, Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng đội ngũ cán bộ CCVC tại thị xã Bình Minh, tỉnh Vĩnh Long: Để nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, thị xã Bình Minh cần chú trọng đến các giải pháp sau: Tuyển dụng theo chỉ tiêu biên chế và nhu cầu công việc; Thu hút nhân tài; Đảm bảo quy trình bầu cử, bổ nhiệm cán bộ. Công tác tuyển dụng đóng vai trò quan trọng trong việc tìm kiếm những cán bộ, CCVC vừa có tài, vừa có đức để thực hiện nhiệm vụ. Tuy nhiên, việc bố trí, sắp xếp và sử dụng cán bộ CCVC mới thực sự là chìa khóa để họ phát huy năng lực trong công việc. Để đảm bảo công tác bố trí, sắp xếp cán bộ CCVC đạt hiệu quả cao,

cần tuân thủ các nguyên tắc sau: Việc bố trí phải xuất phát từ nhiệm vụ và yêu cầu của từng vị trí chức danh công việc; Đảm bảo cán bộ được sắp xếp theo đúng chuyên môn, ngành nghề đã được đào tạo – đây là yếu tố mang tính nguyên tắc; Dựa trên kết quả đánh giá và quá trình tuyển chọn, bố trí cán bộ phải thực hiện đúng người, đúng việc, đúng sở trường, tránh cảm tính hoặc thiếu căn cứ.

Thứ tư, Nâng cao chế độ đãi ngộ, tạo động lực đối với đội ngũ cán bộ CCVC tại thị xã Bình Minh, tỉnh Vĩnh Long: Chế độ chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ CCVC là những quy định cụ thể nhằm động viên cán bộ CCVC để làm việc được tốt hơn. Trong những năm qua Đảng và Nhà nước ta rất quan tâm đến chế độ chính sách đãi ngộ đối với cán bộ CCVC nhưng đến nay chế độ, chính sách đối với cán bộ CCVC chưa hoàn thiện. Cụ thể là: Xây dựng các loại phụ cấp, hỗ trợ phù hợp với vị trí, chức danh công việc của cán bộ CCVC; Thực hiện chế độ bảo lưu lương, phụ cấp chức vụ đối với các cán bộ CCVC được điều động, luân chuyển; Hoàn thiện cơ chế tài chính nhằm hạn chế tham ô, tham nhũng; Lựa chọn những người có phẩm chất, đạo đức tốt, có năng lực quản lý giỏi làm tổ chức cán bộ; Cải cách chế độ tiền lương để cán bộ CCVC đủ nuôi sống bản thân và con cái.

Thứ năm, Nâng cao hiệu quả công tác đánh giá đối với đội ngũ cán bộ CCVC tại thị xã Bình Minh, tỉnh Vĩnh Long: Việc đánh giá cán bộ, công chức là một công tác quan trọng và không thể thiếu trong công tác tổ chức cán bộ. Đây là cơ sở vững chắc để thực hiện các quyết định về lựa chọn, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm cũng như các chính sách liên quan đến đội ngũ cán bộ CCVC. Một hệ thống đánh giá không chính xác sẽ dẫn đến những hệ lụy tiêu cực đối với hiệu quả hoạt động của

tổ chức. Tuy nhiên, công việc này đòi hỏi sự thận trọng, vì tính nhạy cảm và phức tạp của nó. Để quá trình đánh giá cán bộ, công chức được thực hiện chính xác và hạn chế sai sót, từ đó chọn lựa đúng người có đức, có tài, đồng thời ngăn ngừa những phần tử thiếu năng lực hoặc cơ hội, một số giải pháp có thể được áp dụng. Cụ thể, UBND các xã, phường, thị trấn cần tổ chức họp định kỳ hàng năm với các cơ quan, chi bộ để đánh giá, phân loại hiệu quả công tác của cán bộ CCVC theo 4 tiêu chí: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và không hoàn thành nhiệm vụ. Kết quả đánh giá tại các xã, phường, thị trấn cần được tổng hợp và gửi về phòng Nội vụ thị xã để làm cơ sở cho công tác thi đua, khen thưởng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2022), Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 17/11/2022, về tiếp tục đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, Hà Nội.
- [2] Chính phủ (2012), Nghị quyết số 89/NQ-CP của Chính phủ: Về việc thành lập thị xã Bình Minh và điều chỉnh địa giới hành chính để thành lập các phường thuộc thị xã Bình Minh, tỉnh Vĩnh Long, Hà Nội.
- [3] Chính phủ (2010), Nghị định số 18/2010/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng công chức.
- [4] Chính phủ (2017), Nghị định số 140/2017/NĐ-CP về Về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ.
- [5] Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thị xã Bình Minh lần thứ XII (2020-2025), năm 2020
- [6] Nghị quyết của Hội đồng Nhân dân thị xã nhiệm kỳ 2021-2026, năm 2021.
- [7] Phòng Nội Vụ (2021-2023), Báo cáo tổng kết thường niên của thị xã Bình Minh
- [8] Trần Kim Dung (2009), Quản trị nguồn nhân lực, Nxb Thống kê, Thành phố Hồ Chí Minh.
- [9] 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.
- [10] Trần Thị Thu, Võ Hoàng Ngân (2011), Giáo trình quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức công, Nxb Đại học Kinh tế Quốc Dân, Hà Nội.