

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI SỞ GIAO THÔNG VẬN TẢI TỈNH VĨNH LONG

Nguyễn Thị Kiều Oanh^{1*}, Trần Thị Nhạc Thi¹, Phan Văn Phùng²

TÓM TẮT

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và phát triển công nghệ, việc phát triển nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong phát triển hiệu quả hoạt động, đặc biệt trong khu vực công. Nghiên cứu đánh giá thực trạng nguồn nhân lực tại Sở Giao thông vận tải tỉnh Vĩnh Long giai đoạn 2021 - 2023 và đề xuất giải pháp phù hợp. Ba tiêu chí phát triển nguồn nhân lực gồm thể lực, trí lực và tâm lực. Thể lực liên quan đến sức khỏe, chế độ phúc lợi và an toàn lao động. Trí lực thể hiện qua trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và khả năng ứng dụng công nghệ. Tâm lực phản ánh tinh thần trách nhiệm, động lực làm việc và mức độ gắn kết với tổ chức. Dù đã có nhiều nỗ lực trong tuyển dụng, đào tạo và phúc lợi, Sở vẫn gặp khó khăn như quy trình tuyển dụng chưa linh hoạt, chương trình đào tạo chưa thực tiễn, chính sách đãi ngộ chưa đủ cạnh tranh và cơ chế đánh giá, sử dụng nhân sự chưa tối ưu. Để khắc phục, cần hoàn thiện chính sách tuyển dụng, cải tiến đào tạo theo hướng thực tiễn, tối ưu phân công nhân sự, điều chỉnh chế độ lương, tăng cường chăm sóc sức khỏe và giáo dục tư tưởng. Những giải pháp này giúp phát triển nguồn nhân lực, góp phần phát triển bền vững ngành giao thông vận tải trong bối cảnh đổi mới và hội nhập.

Từ khóa: phát triển, nguồn nhân lực

ABSTRACT

In the context of globalization and technological development, human resource development plays an important role in improving operational efficiency, especially in the public sector. The study assesses the current status of human resources at the Department of Transport of Vinh Long province in the period of 2021 - 2023 and proposes appropriate solutions. The three criteria for human resource development include physical strength, mental strength and spiritual strength. Physical strength is related to health, welfare regime and occupational safety. Mental strength is demonstrated through professional qualifications, vocational skills and the ability to apply technology. Spiritual strength reflects a sense of responsibility, motivation to work and the level of commitment to the organization. Despite many efforts in recruitment, training and welfare, the Department still faces difficulties such as inflexible recruitment

¹. Học viên cao học, Trường Đại học Cửu Long

². Trường Đại học Cửu Long

* Người chịu trách nhiệm bài viết: Nguyễn Thị Kiều Oanh (Email: phuongoanhbx@gmail.com)

processes, impractical training programs, uncompetitive remuneration policies and suboptimal human resource evaluation and utilization mechanisms. To overcome this, it is necessary to improve recruitment policies, improve training in a practical direction, optimize personnel allocation, adjust salary regimes, enhance health care and ideological education. These solutions help improve the quality of human resources, contributing to the sustainable development of the transport sector in the context of innovation and integration.

Keywords: *development, human resources*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU

Sở Giao thông vận tải (GTVT) tỉnh Vĩnh Long là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân (UBND) tỉnh Vĩnh Long thực hiện chức năng tham mưu, giúp UBND quản lý Nhà nước về: đường bộ, đường thủy nội địa, vận tải, an toàn giao thông, quản lý, khai thác, duy tu, bảo trì hạ tầng giao thông đô thị. Mặc dù đã có nhiều nỗ lực trong việc phát triển năng lực đội ngũ cán bộ, nhưng vẫn còn tồn tại những bất cập như quy trình tuyển dụng chưa thực sự hiệu quả, chương trình đào tạo chưa gắn với thực tế công việc, mức lương và chế độ đãi ngộ chưa đủ hấp dẫn, thiếu cơ chế đánh giá và sử dụng nhân sự, có tổ chức khám sức khỏe định kỳ, nhưng tần suất và phạm vi khám còn hạn chế, giáo dục chính trị tư tưởng đôi lúc chưa được thực hiện liên tục và đồng bộ. Điều này đòi hỏi cần có các giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực tại Sở GTVT tỉnh Vĩnh Long trong thời gian tới một cách bền vững, đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập. Xuất phát từ thực tiễn đó, nên tác giả chọn đề tài “*Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại Sở Giao thông vận tải tỉnh Vĩnh Long*” để nghiên cứu.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ LƯỢC KHẢO NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN

2.1 Cơ sở lý thuyết

Cơ sở lý thuyết về phát triển nguồn nhân lực bao gồm các khái niệm, mô hình và phương

pháp quản lý nhân lực nhằm tối ưu hóa việc sử dụng và phát triển nhân sự. Các lý thuyết chính về NNL (nguồn nhân lực) bao gồm lý thuyết vốn con người, lý thuyết động lực làm việc và lý thuyết quản trị nhân lực chiến lược. Trong đó, lý thuyết vốn con người nhấn mạnh vai trò của đào tạo và giáo dục trong việc nâng cao năng suất lao động. Lý thuyết động lực làm việc tập trung vào các yếu tố khuyến khích nhân viên như lương thưởng, môi trường làm việc và cơ hội thăng tiến. Lý thuyết quản trị nhân lực chiến lược đề xuất việc sử dụng nguồn nhân lực như một công cụ quan trọng để đạt được mục tiêu tổ chức.

2.2 Lược khảo các nghiên cứu có liên quan

Nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước đã được thực hiện để đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển NNL. Các nghiên cứu trong nước tập trung vào chính sách tuyển dụng, đào tạo và đãi ngộ trong khu vực công. Chẳng hạn, nghiên cứu của Đặng Xuân Hoan (2015) nhấn mạnh vai trò của phát triển NNL trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Trong khi đó, nghiên cứu của Vũ Thị Hà (2016) phân tích chất lượng nhân lực tại các khu công nghiệp Hà Nội thông qua các tiêu chí về thể lực, trí lực và tâm lực.

Các nghiên cứu quốc tế nhấn mạnh tầm quan trọng của công nghệ, chuyển đổi số và quản trị nhân lực theo hướng linh hoạt. Chẳng



hạn, nghiên cứu của Jiang và cộng sự (2019) về phát triển NNL tại Tencent chỉ ra rằng doanh nghiệp cần áp dụng mô hình ba trụ cột trong quản lý nhân sự để thu hút và giữ chân nhân tài. Nghiên cứu của Piwolwar Sulej (2021) về phát triển NNL bền vững tại Ba Lan cho thấy các doanh nghiệp cần kết hợp đào tạo nội bộ với các chương trình đào tạo bên ngoài để nâng cao nghiệp vụ chuyên môn cho nhân viên.

Những nghiên cứu này là cơ sở quan trọng giúp đề xuất các giải pháp phù hợp nhằm phát triển hiệu quả NNL tại Sở Giao thông vận tải tỉnh Vĩnh Long.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

3.1 Phát triển nguồn nhân lực thông qua thể lực

- Cơ cấu nhân lực theo phân loại sức khỏe

Sức khỏe nhân viên ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất lao động, khả năng làm việc lâu dài và hiệu quả công tác. Nhân viên có sức khỏe tốt giúp giảm chi phí y tế, hạn chế ốm đau và phát triển hiệu suất công việc.

Bảng 1: Cơ cấu nguồn nhân lực theo phân loại sức khỏe của nhân viên Sở GTVT tỉnh Vĩnh Long

Phân loại sức khỏe	Số lượng nhân viên	Tỷ lệ (%)
Khỏe	89	83,96
Trung bình	10	9,43
Yếu	7	6,60
Tổng cộng	106	100,00

(Nguồn: Kết quả khảo sát, 2024)

Qua Bảng 1 cho thấy phần lớn nhân viên Sở GTVT tỉnh Vĩnh Long có sức khỏe tốt (83,96%), giúp duy trì hiệu suất cao. Tuy nhiên, vẫn có 9,43% sức khỏe trung bình và 6,60% yếu, có thể ảnh hưởng đến công việc. Sở cần kiểm tra sức khỏe định kỳ, cải thiện dinh dưỡng, khuyến khích rèn luyện và điều chỉnh công việc phù hợp để tối ưu hiệu quả lao động.

3.2 Phát triển nguồn nhân lực thông qua trí lực

- Trình độ chuyên môn

Bảng 2: Trình độ chuyên môn của nhân viên Sở GTVT tỉnh Vĩnh Long giai đoạn 2021– 2023

Đào tạo, bồi dưỡng	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
	Tần số	Tỷ lệ (%)	Tần số	Tỷ lệ (%)	Tần số	Tỷ lệ (%)
Thạc sĩ	25	17,99	26	18,71	30	18,75
Đại học	65	46,76	64	46,04	79	49,38
Cao đẳng	27	19,42	27	19,42	35	21,88
Trung cấp	22	15,83	22	15,83	16	10,00
Tổng	139	100,00	139	100,00	160	100,00

(Nguồn: Văn phòng, Sở GTVT tỉnh Vĩnh Long, 2024)

Qua Bảng 2 cho thấy tổng số nhân viên được đào tạo có xu hướng tăng qua các năm, từ 139 người vào năm 2021 và 2022 lên 160

người vào năm 2023. Đáng chú ý, tỷ lệ nhân viên có trình độ đại học tăng dần qua các năm, từ 46,76% năm 2021 lên 49,38% năm 2023,

cho thấy sự ưu tiên đào tạo ở bậc này. Trong khi đó, trình độ trung cấp có xu hướng giảm mạnh, từ 15,83% xuống còn 10%, phản ánh sự chuyển dịch hướng đến phát triển trình độ chuyên môn. Đào tạo thạc sĩ cũng có sự gia tăng nhẹ, trong khi tỷ lệ đào tạo cao đẳng dao động nhưng không thay đổi quá lớn. Điều này cho thấy xu hướng phát triển trình độ chuyên môn, tập trung nhiều hơn vào bậc đại học và thạc sĩ.

3.3 Phát triển nguồn nhân lực thông qua tâm lực

Bảng 3: Kết quả khảo sát tính tích cực nhận công việc của nhân viên Sở GTVT tỉnh Vĩnh Long

Tiêu chí đánh giá tính tích cực nhận công việc	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Sẵn sàng nhận nhiệm vụ	71	66,98
Do dự để xem xét một công việc	29	27,36
Từ chối	6	5,66
Tổng	106	100,00

(Nguồn: Kết quả khảo sát, 2024)

Qua Bảng 3 Kết quả cho thấy phần lớn nhân viên (66,98%) sẵn sàng nhận nhiệm vụ, thể hiện tinh thần trách nhiệm cao trong công việc. Trong khi đó, 27,36% nhân viên có thái độ do dự, cần thêm thời gian xem xét trước khi nhận công việc, phản ánh tâm lý thận trọng hoặc còn e ngại về một số yếu tố liên quan. Đáng chú ý, chỉ có 5,66% nhân viên từ chối nhận công việc, cho thấy tỷ lệ không sẵn sàng làm việc là khá thấp. Nhìn chung, kết quả khảo sát cho thấy thái độ tích cực của đa số nhân viên, nhưng vẫn cần có những biện pháp hỗ trợ hoặc khuyến khích nhóm nhân viên còn do dự để phát triển hiệu quả làm việc.

4. ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TÀI SỞ GIAO THÔNG VẬN TẢI TỈNH VĨNH LONG

- *Thứ nhất, phát triển chính sách tuyển dụng:* Đề thu hút nhân tài và phát triển đội ngũ cán bộ, Sở GTVT tỉnh Vĩnh Long cần đổi mới chính sách tuyển dụng theo hướng minh bạch, linh hoạt và phù hợp với nhu cầu thực tế. Quy trình tuyển dụng cần được xây dựng rõ ràng, đảm bảo công bằng và cạnh tranh, đồng thời áp dụng các tiêu chí đánh giá năng lực sát với yêu cầu công việc. Bên cạnh đó, việc mở rộng các kênh tuyển dụng, tăng cường kết nối với các cơ sở đào tạo, cũng như đề xuất các chính sách hỗ trợ, đãi ngộ hấp dẫn sẽ giúp thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển của Sở GTVT tỉnh Vĩnh Long.

- *Thứ hai, phát triển chính sách đào tạo:* Chương trình đào tạo cần được đổi mới theo hướng thực tiễn, tập trung vào các kỹ năng thiết yếu như quản lý dự án, ứng dụng công nghệ, kỹ năng giao tiếp và làm việc nhóm. Việc kết hợp giữa đào tạo cấp bằng và bồi dưỡng dài hạn sẽ giúp cán bộ không chỉ phát triển trình độ chuyên môn mà còn phát triển kỹ năng mềm cần thiết trong công việc. Hơn nữa, Sở cần chú trọng đến phương pháp đào tạo hiện đại như học trực tuyến, đào tạo theo tình huống thực tế, đảm bảo nội dung giảng dạy gắn liền với nhu cầu thực tế của từng vị trí công tác.

- *Thứ ba, phát triển chính sách phân công và sử dụng nhân lực:* Một trong những yếu tố quan trọng để phát triển hiệu quả hoạt động của đơn vị là tối ưu hóa công tác phân công và sử dụng nhân lực. Việc đánh giá đúng năng lực, sở trường của từng cá nhân và sắp xếp công việc phù hợp sẽ giúp phát triển năng suất lao động, hạn chế tình trạng dư thừa hoặc thiếu hụt nhân sự tại một số bộ phận. Đồng

thời, Sở cần áp dụng các tiêu chí đánh giá hiệu suất làm việc rõ ràng, tạo điều kiện để cán bộ, nhân viên phát huy tối đa năng lực của mình, qua đó phát triển chất lượng quản lý và vận hành chung của tổ chức.

- *Thứ tư, phát triển chính sách tiền lương và đãi ngộ*: Chính sách tiền lương và phúc lợi không chỉ là yếu tố quan trọng để giữ chân nhân tài mà còn tạo động lực làm việc lâu dài. Do đó, cần có những điều chỉnh phù hợp nhằm đảm bảo mức thu nhập cạnh tranh, tương xứng với trình độ và cống hiến của cán bộ, nhân viên. Ngoài việc tăng lương, Sở cũng nên mở rộng các chính sách phúc lợi như bảo hiểm, hỗ trợ tài chính cho các chương trình đào tạo, trợ cấp nhà ở hoặc phương tiện đi lại. Những chính sách này không chỉ giúp ổn định đời sống cán bộ mà còn tạo sự gắn kết, tinh thần luôn sẵn sàng làm việc và cống hiến cho đơn vị.

- *Thứ năm, phát triển chính sách chăm sóc sức khỏe cán bộ*: Một môi trường làm việc bền vững không chỉ dựa trên chính sách đãi ngộ mà còn cần sự quan tâm đến sức khỏe thể chất và tinh thần của nhân viên. Việc tổ chức khám sức khỏe định kỳ, xây dựng các chương trình hỗ trợ y tế và tâm lý, cũng như khuyến khích các hoạt động thể thao, văn hóa nội bộ sẽ giúp nhân viên duy trì thể trạng tốt và tinh thần làm việc tích cực. Khi người lao động có sức khỏe tốt, họ sẽ cống hiến hiệu quả hơn, góp phần phát triển chất lượng công việc và sự phát triển chung của đơn vị bền vững lâu dài.

- *Thứ sáu, phát triển chính sách giáo dục tư tưởng, chính trị*: Bên cạnh phát triển kỹ năng, chuyên môn, giáo dục chính trị, tư tưởng cũng đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng một đội ngũ cán bộ tận tâm và trách nhiệm. Thông qua các hội thảo, khóa học bồi dưỡng về đạo đức công vụ, trách nhiệm nghề nghiệp và tinh thần phục vụ, Sở có thể giúp cán

bộ hiểu rõ hơn về sứ mệnh của mình, từ đó làm việc với tinh thần trách nhiệm cao hơn. Một môi trường làm việc đoàn kết, chuyên nghiệp và có định hướng phát triển rõ ràng sẽ là nền tảng để xây dựng nguồn nhân lực vững mạnh, đáp ứng tốt yêu cầu đổi mới và hội nhập.

5. KẾT LUẬN

Phát triển nguồn nhân lực là yếu tố cốt lõi giúp phát triển hiệu quả hoạt động của các tổ chức, đặc biệt là trong lĩnh vực công. Đối với Sở Giao thông vận tải tỉnh Vĩnh Long, việc phát triển đội ngũ nhân sự không chỉ là một yêu cầu cấp thiết mà còn là nền tảng quan trọng để đảm bảo sự phát triển bền vững trong tương lai. Nghiên cứu đã phân tích nền tảng lý luận về nguồn nhân lực, vai trò của phát triển nhân sự trong các tổ chức công, cũng như những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực. Những khái niệm, lý thuyết và phân tích này giúp định hình cơ sở khoa học và tạo nền tảng lý luận vững chắc cho toàn bộ nghiên cứu. Phần phân tích thực trạng đã mang đến cái nhìn khách quan về tình hình phát triển nguồn nhân lực tại Sở GTVT tỉnh Vĩnh Long trong giai đoạn 2021 - 2023. Kết quả cho thấy đơn vị đã có nhiều nỗ lực trong việc tổ chức các chương trình đào tạo nhằm phát triển trình độ chuyên môn cho cán bộ, viên chức. Tuy nhiên, vẫn tồn tại một số hạn chế như quy trình tuyển dụng chưa linh hoạt, chương trình đào tạo chưa thực tế, chính sách đãi ngộ chưa đủ cạnh tranh, và cơ chế đánh giá, sử dụng nhân sự chưa tối ưu.

Để khắc phục những hạn chế này, nghiên cứu đã đề xuất một số giải pháp quan trọng nhằm phát triển nguồn nhân lực bền vững tại Sở GTVT tỉnh Vĩnh Long, bao gồm: Cải tiến chính sách tuyển dụng theo hướng minh bạch và linh hoạt, Đổi mới chương trình đào tạo theo hướng thực tiễn và phù hợp với nhu cầu

công việc, Tối ưu hóa công tác phân công, sử dụng nhân sự dựa trên năng lực cá nhân, Điều chỉnh chế độ lương và phúc lợi để phát triển sự cạnh tranh trong việc giữ chân nhân tài, Tăng cường chính sách chăm sóc sức khỏe và Giáo dục chính trị, tư tưởng để đảm bảo đội ngũ nhân sự có động lực làm việc lâu dài.

Những giải pháp này không chỉ góp phần phát triển hiệu quả quản lý nhân sự tại Sở GTVT tỉnh Vĩnh Long mà còn giúp đơn vị thích ứng tốt hơn với yêu cầu đổi mới và hội nhập

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2021), *Chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021- 2030*. Nhà xuất bản Hà Nội.
- [2] Chu Văn Cấp (2012), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao góp phần phát triển bền vững Việt Nam*. Tạp chí Cộng sản, tr.22-25.
- [3] Đặng Thái Bình (2023), *Phát triển NNL chất lượng cao trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay*. Tạp chí Quản lý Nhà nước - Số 332 (9/2023).
- [4] Đặng Xuân Hoan (2015), *Phát triển nguồn nhân lực tại Việt Nam giai đoạn 2015-2020*. Tạp chí Cộng sản điện tử vào ngày 17/04/2015.
- [5] Phan Quốc Việt (2016), *Giải pháp hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực tại Sở GTVTBT*. Nhà xuất bản Trường Đại học Công nghệ, Thành phố Hồ Chí Minh.
- [6] Quốc hội (2010), *Luật Viên chức số 58/2010/QH12*. Cổng thông tin điện tử Chính phủ. <https://vanban.chinhphu.vn>
- [7] Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2008), *Luật Cán bộ, Công chức (Luật số 22/2008/QH12)*. Nhà Xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [8] Sở Giao thông vận tải tỉnh Vĩnh Long (2024), *Báo cáo của Sở Giao thông vận tải tỉnh Vĩnh Long từ năm 2021 đến năm 2023*. <https://sgtvt.vinhlong.gov.vn>
- [9] Trần Thị Kim Dung (2011), *Quản trị nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh.
- [10] Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2008), *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.