



ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ

NGUYỄN TIẾN SỸ

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI SỞ KẾ HOẠCH VÀ
ĐẦU TƯ TỈNH QUẢNG NGÃI**

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ
QUẢN TRỊ KINH DOANH

Mã số: 8.34.04.10

Đà Nẵng - Năm 2021

Công trình được hoàn thành tại
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ, ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: TS. NGUYỄN THỊ BÍCH THU

Phản biện 1: TS. VÕ THỊ QUỲNH NGA

Phản biện 2: PGS.TS. LÊ CHÍ CÔNG

Luận văn được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp
thạc sĩ Quản trị Kinh doanh họp tại Trường Đại học Kinh tế, Đại
học Đà Nẵng vào ngày 27 tháng 3 năm 2021

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin-Học liệu, Đại học Đà Nẵng
- Thư viện trường Đại học Kinh tế, ĐHQĐ

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Từ trước đến nay khi nói đến nguồn nhân lực thì chỉ nói đến nguồn nhân lực chủ yếu như người lao động, nhưng lại không để ý rằng các doanh nhân, các nhà tổ chức, các nhà khoa học mới là nguồn nhân lực nòng cốt, là lực lượng dẫn dắt kinh tế phát triển. Và ngày nay không ai phủ nhận được vai trò lớn lao của đội ngũ này. Chính vì vậy, công tác phát triển nguồn nhân lực là một việc làm hết sức cần thiết nhằm nâng cao chất lượng lao động và phát triển tài nguyên nhân lực, đảm bảo sự phát lâu dài và bền vững cho tổ chức.

Với mức độ công việc ngày càng nhiều và đòi hỏi càng nâng cao trình độ, Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Quảng Ngãi (Sở) đang thiếu nguồn nhân lực có kiến thức chuyên môn cao, vì thế đòi hỏi Sở phải có nguồn nhân lực chất lượng cao góp phần quan trọng trong việc duy trì và phát triển các công việc để tham mưu các vấn đề liên quan đến ngành tốt cho UBND tỉnh. Phát triển nguồn nhân lực cho Sở và bồi dưỡng xây dựng đội ngũ nhân lực lớn mạnh, có năng lực, trình độ và phẩm chất, uy tín cao sẽ góp phần tích cực nâng cao chất lượng, hiệu quả, phát triển nhanh, bền vững và góp phần đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Đặc biệt trong điều kiện hiện nay khi mà công nghệ 4.0, chính phủ điện tử đang được ứng dụng mạnh mẽ trong hầu hết các lĩnh vực của đời sống xã hội thì nhân tố con người lại càng trở nên quan trọng hơn bao giờ hết.

Sở Kế hoạch cần có những chiến lược phát triển trong đó vấn đề về công tác đào tạo, quản lý nguồn nhân lực đặt biệt là sử dụng nguồn nhân lực đúng hiệu quả là vấn đề hết sức quan trọng. Với lý do trên, tác giả chọn đề tài “*Phát triển nguồn nhân lực tại Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Quảng Ngãi*” cho luận văn tốt nghiệp của mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu nghiên cứu chung: Đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực tại Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Quảng Ngãi.

Mục tiêu nghiên cứu cụ thể

- Hệ thống hóa những vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực.

- Phân tích, đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Quảng Ngãi; từ đó tìm ra các điểm mạnh, điểm yếu và nguyên nhân của các điểm yếu đó.

- Đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực tại Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Quảng Ngãi.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1 Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là công tác phát triển nguồn nhân lực tại Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Quảng Ngãi.

3.2 Phạm vi nghiên cứu

+ Phạm vi không gian: Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Quảng Ngãi.

+ Phạm vi thời gian: Luận văn phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2017-2019 và đề xuất giải pháp đến năm 2025.

+ Phạm vi nội dung: Tập trung nghiên cứu công tác phát triển chất lượng nguồn nhân lực tại Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Quảng Ngãi.

4. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp
- Phương pháp thống kê
- Phương pháp tổng hợp, phân tích số liệu.

5. Bố cục đề tài

Ngoài phần mở đầu, kết luận, phụ lục và danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được kết cấu thành 03 chương, bao gồm:

Chương 1: Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực

Chương 2: Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Quảng Ngãi.

Chương 3: Một số giải pháp giúp hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực tại Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Quảng Ngãi.

6. Tổng quan tài liệu nghiên cứu

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. NHỮNG KHÁI NIỆM CƠ BẢN

1.1.1. Nguồn nhân lực trong tổ chức

Trong mỗi doanh nghiệp, nguồn nhân lực, một mặt là động lực thúc đẩy sự phát triển của tổ chức, mặt khác, nguồn nhân lực cũng là mục tiêu của chính sự phát triển tổ chức (Nguyễn Văn Long, 2010).

1.1.2. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực

Tóm lại, phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách, biện pháp nhằm tạo ra sự thay đổi đáng kể về chất lượng nguồn nhân lực (trí tuệ, thể chất, nhân cách, phẩm chất đạo đức) đáp ứng mục tiêu chung của tổ chức và nhiệm vụ chiến lược của mỗi tổ chức.

1.1.3. Vai trò của phát triển nguồn nhân lực

1.2. NỘI DUNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.2.1. Nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nguồn nhân lực

Kiến thức chuyên môn là những hiểu biết có được do trải nghiệm hoặc học tập. Nó bao gồm 3 yếu tố: kiến thức tổng hợp (hiểu biết chung về thế giới), kiến thức chuyên ngành (tài chính, kế toán...) và kiến thức đặc thù (những kiến thức người lao động được đào tạo cụ thể) (Bùi Văn Danh, Nguyễn Văn Dung, Lê Quang Khôi, 2009).

Như vậy, phát triển kiến thức chuyên môn hay trình độ chuyên

môn nghiệp vụ của người lao động là nâng cao kiến thức cho một chuyên ngành hoặc một nghề nhất định. Nó trang bị những kiến thức mới và nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ kỹ thuật cho người lao động.

1.2.2. Nâng cao kỹ năng nghề nghiệp của nguồn nhân lực

Kỹ năng là sự thành thạo, tinh thông về thao tác, động tác, nghiệp vụ trong quá trình hoàn thành một công việc cụ thể nào đó. Cùng với kiến thức chuyên môn, kỹ năng sẽ giúp cho người lao động hoàn thành tốt công việc của mình, mang lại tính hiệu quả cho công việc.

Tiêu chí đánh giá kỹ năng của nguồn nhân lực gồm:

- Phân tích, xác định được các kỹ năng cần có của từng vị trí cũng như của từng tổ chức, doanh nghiệp.

- Mức độ đáp ứng các kỹ năng của người lao động đối với công việc.

- Mức độ gia tăng các kỹ năng cần thiết của nguồn nhân lực qua từng thời kỳ của từng loại cũng như của tổng số.

1.2.3. Nâng cao thái độ thức của nguồn nhân lực

Thái độ lao động là tất cả những hành vi biểu hiện của người lao động trong quá trình tham gia hoạt động sản xuất và kinh doanh nhằm cho thấy cách nhìn nhận của người đó về vai trò, trách nhiệm, mức độ nhiệt tình đối với công việc (Huỳnh Thị Như Thảo, 2018).

Tiêu chí để đánh giá thái độ của nguồn nhân lực đó là:

- Thái độ của người lao động được thể hiện qua sự ham mê, yêu thích công việc, đam mê đối với công việc được thể hiện qua việc dành hết tâm nguyện đối với nhiệm vụ được giao.

- Mặt khác thái độ cũng được phản ánh qua sự cần cù và ham học hỏi, khi nhân viên lao động hăng say và không ngừng học hỏi sẽ mang lại thái độ tích cực trong khi làm việc.

- Lòng nhiệt huyết là sự thể hiện một sức sống tràn trề, sẵn sàng vượt qua tất cả các trở ngại và rào cản.

1.3. CÁC HOẠT ĐỘNG THỰC HIỆN ĐỂ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.3.1. Tuyển dụng

Tuyển dụng là khâu đầu tiên trong tạo dựng nguồn nhân lực cho một tổ chức. Đây là khâu có tác động lớn đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trên các góc độ thể lực, trí lực và phẩm chất.

Tuyển dụng nhân lực là quá trình tìm kiếm, lựa chọn nhân lực để thỏa mãn nhu cầu sử dụng của doanh nghiệp, nhằm bổ sung lực lượng lao động cần thiết để thực hiện mục tiêu của doanh nghiệp (Nguyễn Tiệp, 2005). Nói cách khác, tuyển dụng chính là quá trình cung cấp một yếu tố đầu vào đặc biệt cho doanh nghiệp, đó là yếu tố con người.

1.3.2. Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực

Đào tạo là các hoạt động học tập nhằm giúp cho người lao động có thể thực hiện các nhiệm vụ, chức năng một cách hiệu quả hơn. Đó là quá trình học tập giúp cho người lao động nắm vững hơn

về công việc của mình, từ đó giúp nâng cao trình độ, kỹ năng để thực hiện nhiệm vụ một cách hiệu quả hơn.

1.3.3. Tạo môi trường tự học tập

a. Thiết lập tổ chức học tập

Theo Swanson and Holton (2011), “Tổ chức học tập là một tổ chức mà ở đó con người có thể liên tục mở rộng khả năng sáng tạo thành tích mà họ thực sự mong muốn, nơi mà những phương pháp tư duy mới có thể được phát triển, được nuôi dưỡng và nơi mà mọi người học tập một cách liên tục và học tập lẫn nhau”.

Việc học tập chỉ có thể mang tính tổ chức khi người chủ doanh nghiệp khuyến khích nhân viên học tập nâng cao trình độ, cung cấp cơ hội học tập cho người lao động. Người học cam kết học tập với mục tiêu, kế hoạch học tập rõ ràng và sự chuẩn bị cho việc đánh giá kết quả học tập.

b. Tạo dựng văn hoá học tập

Theo Amstrong (2006), văn hoá học tập như là một “công cụ tăng trưởng” thúc đẩy học tập, nó giúp khuyến khích nhân viên cam kết một dãy các hành vi linh hoạt tích cực, trong đó có việc học tập.

Môi trường văn hoá học tập sẽ khuyến khích các cá nhân tự học theo nhu cầu, họ sẽ chủ động tìm tòi học hỏi những kiến thức và kỹ năng mới, thúc đẩy các mục tiêu của tổ chức. Việc học tập ở đây sẽ là tự giác chứ không phải bắt buộc hay hướng dẫn.

1.3.4. Đánh giá thực hiện công việc

Đánh giá thực hiện công việc là sự đánh giá có hệ thống và

chính thức tình hình thực hiện công việc của người lao động so với các tiêu chuẩn đã được xây dựng và thảo luận về sự đánh giá đó với người lao động.

Đánh giá thực hiện công việc là một hoạt động quản trị nhân sự quan trọng được tiến hành trong tổ chức để hoàn thiện người lao động, giúp nhà quản lý đưa ra các quyết định về đào tạo, phát triển, thù lao, thăng tiến, kỷ luật,...

1.3.5. Nâng cao động lực thúc đẩy của nguồn nhân lực

Để nâng cao động lực làm việc, doanh nghiệp cần tạo ra những yếu tố nâng cao động lực lao động như sau:

- Thay đổi vị trí công việc
- Đảm bảo các yếu tố vật chất
- Đảm bảo các yếu tố tinh thần.

1.4. ĐẶC ĐIỂM NGUỒN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC CÔNG

1.4.1. Tổ chức công

Khái niệm tổ chức công có liên quan đến các tổ chức sau đây: cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương; các đơn vị sự nghiệp nhà nước cung cấp các dịch vụ công như bệnh viện, các cơ sở y tế công, cơ sở giáo dục và đào tạo công; các doanh nghiệp nhà nước cung cấp các dịch vụ công.

1.4.2. Đặc điểm nguồn nhân lực trong tổ chức công

Đặc điểm đầu tiên, một số những thuận lợi của nguồn nhân lực trong các tổ chức công:

Đặc điểm thứ ba của quản lý nguồn nhân lực trong các tổ chức công hay liên quan đến yêu cầu về quản lý tài sản con người.

Đặc điểm thứ tư của các tổ chức công là, thực tế một phần quan trọng của bộ máy chính phủ được tạo nên bởi các tổ chức trung ương, làm cho việc quản lý nguồn nhân lực trở nên phức tạp.

Đặc điểm cuối cùng liên quan đến các giá trị riêng cần thực hiện.

1.5. KINH NGHIỆM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

1.5.1. Kinh nghiệm tại Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Kon Tum

1.5.2. Kinh nghiệm tại cơ quan hành chính nhà nước quận Cẩm Lệ

1.5.3. Bài học kinh nghiệm rút ra cho Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Quảng Ngãi

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

TẠI SỞ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ QUẢNG NGÃI

2.1 KHÁI QUÁT SỞ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ QUẢNG

NGÃI

2.2.1 Vị trí và chức năng

Sở Kế hoạch và Đầu tư Quảng Ngãi là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, có chức năng tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân tỉnh thực hiện chức năng quản lý nhà nước về kế hoạch và

đầu tư.

Sở Kế hoạch và Đầu tư Quảng Ngãi có tư cách pháp nhân, có con dấu và tài khoản riêng; chịu sự chỉ đạo, quản lý về tổ chức, biên chế và hoạt động của Ủy ban nhân dân tỉnh; đồng thời chịu sự chỉ đạo, hướng dẫn, thanh tra, kiểm tra về chuyên môn, nghiệp vụ của Bộ Kế hoạch và Đầu tư.

2.2.2. Cơ cấu tổ chức

Sở Kế Hoạch Đầu Tư tiến hành xây dựng cơ cấu tổ chức theo mô hình chức năng của các phòng ban, Ban lãnh đạo Sở thực hiện quản lý chung. Mô hình này phù hợp với quy mô và nhiệm vụ chức năng của Sở. Giữa các phòng ban luôn có sự phối hợp với nhau để thực hiện tốt các chức năng, nhiệm vụ.

2.2.3. Nhiệm vụ và quyền hạn

Cấu tạo các bộ phận trực thuộc

Tính đến 31/12/2019, đội ngũ cán bộ, công viên chức của Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Quảng Ngãi có tất cả 57 người, tất cả đều là cán bộ biên chế chính thức.

2.2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI SỞ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ TỈNH QUẢNG NGÃI

2.2.1. Đặc trưng nguồn nhân lực của Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Quảng Ngãi

Tính đến cuối năm 2019, tổng cán bộ, công viên chức của Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Quảng Ngãi là 57 người.

a. Xét theo ngành nghề

Giai đoạn 2017-2019, số lượng cán bộ, công viên chức của Sở có thay đổi theo hướng tăng dần. Năm 2017, tổng số cán bộ, công viên chức của Sở là 53 người và năm 2019, tổng số cán bộ, công viên chức là 57 người. Việc thay đổi nhân sự này nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển của Sở.

2.2.2. Sự phát triển của nguồn nhân lực tại Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Quảng Ngãi trong thời gian qua

a. Nâng cao kiến thức chuyên môn

Nhìn bảng số liệu trên ta thấy, về cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ chuyên môn của Sở, đa số cán bộ, công viên chức có trình độ đại học, trên đại học ngày càng tăng. Năm 2017, tỷ lệ này là 90,57%; năm 2018 là 90,73% và năm 2019 là 92,98%. Bên cạnh đó, số lượng cán bộ, công viên chức có trình độ trung cấp đang chiếm tỷ trọng khá lớn.

b. Nâng cao kỹ năng nghề nghiệp

Căn cứ vào bảng tiêu chuẩn nghiệp vụ cho các ngạch công chức do Sở Nội vụ ban hành, ta có thể thấy được các kỹ năng được quy định bắt buộc cho từng vị trí việc làm và từng ngạch công chức khác nhau.

Bên cạnh các kỹ năng về ngoại ngữ, vi tính, nhìn chung các kỹ năng mềm khác như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết vấn đề, làm việc nhóm, tự phát triển... do không được yêu cầu trong bảng tiêu chuẩn công việc, nên đa số các cán bộ, công viên chức đều đáp

ứng ở mức cơ bản và thậm chí rất thấp, chỉ có một bộ phận nhỏ cán bộ, công viên chức giữ chức vụ Lãnh đạo, quản lý thông thạo các kỹ năng này.

c. Nâng cao hành vi, thái độ và phẩm chất

Giai đoạn 2017-2019, Sở đã tổ chức đào tạo cho các cán bộ, công viên chức 04 khóa đào tạo, đó là Đào tạo về chủ trương, chính sách của nhà nước có liên quan; Đào tạo về chấp hành, thực hiện chủ trương, chính sách của Nhà nước trong lĩnh vực đầu tư; Đào tạo về quy định nội bộ của Sở; và Đào tạo về văn hóa ứng xử cho cán bộ, công viên chức.

Sở cũng thường xuyên quan tâm, tổ chức tuyên truyền các chủ trương, chính sách pháp luật của nhà nước, các văn bản liên quan đến lĩnh vực đảm nhiệm để NLĐ có thể hiểu biết sâu sắc hơn, đúng đắn hơn và có các hành vi ứng xử phù hợp hơn.

2.3. CÁC CHÍNH SÁCH VÀ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI SỞ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ TỈNH QUẢNG NGÃI TRONG THỜI GIAN QUA

2.3.1. Chính sách đào tạo

Trong giai đoạn hiện nay, công tác đào tạo phát triển luôn được quan tâm của các tổ chức và cũng được Sở rất chú trọng, bởi nó là điều kiện để thu hút và giữ chân được các cán bộ giỏi phục vụ cho Sở. Đào tạo để các cán bộ có thể nâng cao trình độ cá nhân. Trong quá trình đào tạo cần kiểm tra, giám sát thường xuyên bởi đó cũng là phương pháp tốt nhất để giúp cho người cán bộ phát triển một cách

tốt nhất và giúp kích thích họ làm việc tốt hơn. Hơn nữa, bất kỳ ai cũng muốn học hỏi để nâng cao tay nghề, trình độ của bản thân để tạo ra lợi ích cho mình ngày càng nhiều hơn.

Ban lãnh đạo Sở cũng luôn tạo điều kiện cho các cán bộ được đi học các khóa học để nâng cao thêm trình độ chuyên môn cũng như trình độ chính trị cho bản thân, cụ thể trong vòng 5 năm, Sở đã thực hiện các khóa đào tạo như sau.

2.3.2. Chính sách tuyển dụng

Hàng năm, văn phòng Sở phối hợp với ban lãnh đạo cũng như các phòng tiến hành rà soát, kiểm tra các vị trí nhân sự trong phòng để có các phương án tiếp nhận cũng như tuyển dụng thêm cho phù hợp và đầy đủ số lượng cũng như đảm bảo chất lượng công việc cho Sở.

Công tác tuyển dụng bảo đảm đúng quy định, quy chế xét tuyển, thi tuyển của Tỉnh. Công tác tuyển dụng, tiếp nhận cán bộ, công chức về công tác tại cơ quan đã được đổi mới nên chất lượng đội ngũ được nâng lên đáng kể, giúp đảm bảo chất lượng, trình độ chuyên môn, theo quy định chung và phù hợp với thực tế các chức danh, ngạch công chức, viên chức. Kết quả tuyển dụng trong những năm gần đây.

2.3.3. Chính sách luân chuyển, bổ nhiệm, điều động nguồn nhân lực

Ban lãnh đạo Sở luôn nhận thức đây là một yêu cầu, đòi hỏi khách quan của công tác cán bộ. Thực hiện tốt công tác luân chuyển

góp phần thúc đẩy sự phát triển, thực hiện tốt hơn công tác đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ. Đây cũng là điều kiện để có bước trưởng thành, tích lũy thêm kinh nghiệm, nâng cao nhận thức và có phương pháp lãnh đạo toàn diện hơn cho đội ngũ nhân lực, đặc biệt các nhà quản lý, lãnh đạo Sở..

2.3.4. Bố trí, sử dụng nguồn nhân lực

Hàng năm, lãnh đạo Sở cũng rất chú trọng trong công tác bố trí sử dụng đúng nhân lực vào các vị trí. Kết quả trong 3 năm trở lại đây cụ thể:

- Năm 2017, giải quyết chế độ nghỉ hưu cho 3 cán bộ
- Năm 2018, giải quyết chế độ hưu cho 3 cán bộ, điều chuyển 1 phó phòng, phân công lại nhiệm vụ cho các cán bộ trong phòng có cán bộ nghỉ hưu
- Năm 2019, giải quyết chế độ hưu cho 3 cán bộ nữ, tiếp nhận thêm 4 cán bộ.

2.3.5. Đánh giá thực hiện công việc

Cứ 1 năm/lần, thực hiện sự chỉ đạo, hướng dẫn của Ban tổ chức Tỉnh ủy, Ban giám đốc và Đảng ủy đã xây dựng kế hoạch chỉ đạo, hướng dẫn các tổ chức cơ sở Đảng chính quyền tiến hành kiểm điểm tự phê bình và phê bình, nhận xét, đánh giá cán bộ với việc phân tích chất lượng tổ chức cơ sở Đảng, cán bộ, đảng viên. Từ đó làm căn cứ quy hoạch, bố trí sử dụng cán bộ, và xử lý các vi phạm của cán bộ đảng viên một cách kịp thời.

2.3.6. Chính sách lương thưởng

Thực hiện việc trả lương căn cứ theo Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ công chức, viên chức.

Ngoài ra, công tác khen thưởng cũng được Sở tiến hành thường xuyên. Hàng năm, toàn bộ các cán bộ công chức Sở tiến hành kiểm điểm, đánh giá bản thân trước phòng, sau đó tổng hợp chung toàn Sở để hội đồng thi đua khen thưởng xem xét đánh giá và đề nghị khen thưởng tại Sở và lên các cấp cao hơn.

2.3.7. Tạo môi trường làm việc, học tập

a. Thiết lập tổ chức học tập

Bên cạnh đó, theo điều 3 và điều 4 Nghị định 65/2014/NĐ-CP, ngày 01/07/2014 của Chính Phủ quy định chi tiết thi hành luật sửa đổi, bổ sung một số điều của luật thi đua, khen thưởng năm 2013 về việc đăng ký danh hiệu thi đua cuối năm, để đạt được danh hiệu “chiến sĩ thi đua”, đòi hỏi “mỗi cán bộ công chức phải có sáng kiến là giải pháp kỹ thuật, giải pháp quản lý, giải pháp tác nghiệp hoặc giải pháp ứng dụng tiến bộ kỹ thuật để tăng năng suất lao động, tăng hiệu quả công tác, được cơ sở công nhận”. Đặc biệt gần đây nhất là Nghị định 56/2015/NĐ-CP do Chính phủ ban hành ngày 09/6/2015 về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức. Trong đó quy định để được phân loại Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, ngoài các quy định về kết quả công tác, tu dưỡng, rèn luyện, các cán bộ, công chức, viên chức cần "có sáng kiến, giải pháp cụ thể được áp dụng, nâng

cao hiệu quả, hiệu lực hoạt động của các cơ quan, tổ chức hoặc của ngành, lĩnh vực được giao phụ trách và được cấp có thẩm quyền công nhận".

b. Về tạo dựng văn hóa học tập

Bên cạnh các cán bộ, công viên chức trong diện quy hoạch được cử đi đào tạo theo kinh phí của đơn vị, những cán bộ, công viên chức có nhu cầu học tập, họ có thể chủ động làm đơn xin đi học gửi Lãnh đạo cơ quan phê duyệt, nhưng phải đảm bảo hoàn thành công việc đúng thời gian và tự túc kinh phí. Đây là một cơ hội cho các cán bộ, công chức trẻ tuổi, những người năng động, ham học hỏi và là đội ngũ cán bộ triển vọng trong tương lai.

2.3.8. Các chính sách quan tâm sức khỏe người lao động

- Tổ chức đi tham quan, nghỉ mát hàng năm cho các cán bộ Sở, cụ thể: Tổ chức đi tham quan du lịch, lễ hội cho các cán bộ cùng gia đình đi 2 lần/năm: vào dịp hè và đầu xuân năm mới.

- Tổ chức liên hoan, vui chơi cho các con em cán bộ trong cơ quan như vào các dịp Tết trung thu, Tết 1/6,..., tặng thưởng cho các em có thành tích học tập xuất sắc

- Xây dựng riêng một khu chơi thể thao cho các cán bộ Sở sau những giờ làm việc căng thẳng và mệt mỏi.

2.4. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI SỞ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ TỈNH QUẢNG NGÃI

2.4.1. Kết quả đạt được

- Ban lãnh đạo của Sở đã quan tâm tới công tác phát triển nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Trong những năm qua, Sở đã tăng cường khuyến khích cán bộ, công viên chức, người lao động chủ động học tập, nâng cao trình độ chuyên môn. Sở cũng chú trọng đào tạo nguồn nhân lực để tăng cường năng lực chuyên môn.

- Sở có đủ số lượng cán bộ, nhân viên phục vụ công việc. Chất lượng đội ngũ cán bộ, nhân viên ngày càng cao. Số lượng cán bộ, công viên chức, người lao động của Sở có trình độ trên đại học ngày càng cao (50,88% năm 2019).

- Trình độ chuyên môn nghiệp vụ và các kỹ năng, nhận thức của NNL tại Sở càng ngày càng được nâng cao.

- Sở đang xây dựng đánh giá thực hiện công việc của cán bộ, công viên chức theo các giai đoạn và tiêu chí cụ thể.

- Các cán bộ, công viên chức đều được làm đúng công việc, phù hợp với sở trường, chuyên môn của mình.

- Tiền lương, thưởng, chế độ phúc lợi theo đúng quy định của nhà nước, đảm bảo cuộc sống ổn định và đầy đủ cho người lao động.

2.4.2. Các hạn chế và nguyên nhân của các hạn chế

- Sở chưa có chế độ, chính sách hỗ trợ, khuyến khích cán bộ, công viên chức học tập nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng.

- Sở chưa tiến hành phân tích nhu cầu của NLD nên các khóa đào tạo, bồi dưỡng chưa sát và đáp ứng mong muốn, nhu cầu đào tạo của NLD.

- Sở chưa chú trọng nhiều đến tạo dựng môi trường tự học cho người lao động.

- Việc đào tạo và sử dụng kiến thức được đào tạo chưa kiểm chứng để đánh giá hiệu quả, còn chú trọng nhiều đến số lượng đào tạo, hơn là chất lượng.

- Hiện tại, Sở chưa thực hiện luân chuyển công việc, vị trí chức danh cho toàn thể cán bộ, công viên chức của Sở để đảm bảo các cán bộ, công viên chức được làm quen với công việc mới, linh động trong công việc, tránh tình trạng nhàm chán trong công việc.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

CHƯƠNG 3

**GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI SỞ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ TỈNH QUẢNG NGÃI**

3.1. PHÂN TÍCH CÁC CĂN CỨ TIỀN ĐỀ, ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP

3.1.1. Chiến lược phát triển của Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Quảng Ngãi

3.1.2. Định hướng phát triển của Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Quảng Ngãi

a. Thuận lợi

b. Khó khăn

3.1.3. Phương hướng phát triển nguồn nhân lực của Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Quảng Ngãi

3.1. CÁC GIẢI PHÁP CỤ THỂ

3.2.1. Hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực

Công tác đào tạo luôn được diễn ra hàng năm tại Sở. Mục đích của việc đào tạo không chỉ nâng cao trình độ cho cán bộ để đáp ứng nhu cầu công việc ngày càng nhiều mà còn là cơ sở để thực hiện tốt nhất công tác quy hoạch cán bộ trong tương lai.

Ban lãnh đạo Sở cũng cần phải có kế hoạch đào tạo cho cán bộ lãnh đạo chủ chốt theo quy hoạch như đào tạo về mặt quản lý nhà nước, đào tạo các lĩnh vực để chuẩn hóa cán bộ lãnh đạo. Công tác đào tạo cán bộ cần hướng vào một số trọng điểm: đào tạo, đào tạo lại có mục tiêu, có chất lượng, khuyến khích các hình thức tự học, tự

đào tạo để thường xuyên nâng cao trình độ.

Ban Tổ chức Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Quảng Ngãi chủ động phối hợp với các cơ sở đào tạo theo dõi, đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của cán bộ, bổ sung hồ sơ làm căn cứ để đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ.

Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện thử thách cán bộ trong hoạt động thực tiễn là một biện pháp hết sức quan trọng trong giai đoạn hiện nay để nâng cao chất lượng cán bộ dự nguồn trong quy hoạch, bảo đảm cho quy hoạch được thực thi trong thực tế.

3.2.2. Hoàn thiện việc tạo lập môi trường học tập, văn hóa học tập

a. Khuyến khích cán bộ, công viên chức phát huy sự sáng tạo, đưa ra nhiều giải pháp, sáng kiến trong quá trình thực hiện công việc

- Có chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao
- Bố trí công việc phù hợp với khả năng, nguyện vọng của cán bộ, công viên chức
- Đảm bảo sự khách quan, công bằng trong quá trình phê duyệt sáng kiến
- Xây dựng chính sách khen thưởng, động viên cán bộ, công viên chức
- Phát huy tinh thần làm việc nhóm

b. Xây dựng văn hóa học tập trong toàn Sở

- Nhà Lãnh đạo phải luôn là một tấm gương sáng về tinh thần

ham học hỏi, cầu thị

- Khuyến khích người lao động học tập và chia sẻ kiến thức
- Xây dựng tinh thần đoàn kết, hợp tác gắn kết mọi người với

đơn vị

3.2.3. Hoàn thiện công tác nâng cao kỹ năng làm việc

- Xây dựng bảng tiêu chuẩn cán bộ
- Tổ chức các lớp đào tạo nâng cao kiến thức, kỹ năng cho

cán bộ, công viên chức

3.2.4. Hoàn thiện công tác nâng cao hành vi, thái độ cho người lao động

Xây dựng nội quy, quy chế làm việc một cách cụ thể, rõ ràng. Trong đó quy định rõ về việc chấp hành giờ giấc, trang phục, cách thức ứng xử, và tiêu chuẩn của cán bộ, Đảng viên.

Nâng cao nhận thức cho công chức và người lao động thông qua công tác đào tạo, bồi dưỡng cho họ những kiến thức.

Thường xuyên giám sát việc thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, công viên chức như thực hiện việc kiểm tra đột xuất về chuyên môn của cán bộ, công viên chức ở các huyện....

3.2.5. Hoàn thiện công tác bố trí sử dụng lao động

Căn cứ vào Bảng tiêu chuẩn cán bộ, đơn vị chủ quản tiến hành đánh giá năng lực nhân viên một cách khách quan.

Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ được Ban Giám đốc Sở phân công trong các quyết định và kế hoạch công việc hàng năm, các phòng ban chuyên môn tự xây dựng Bảng mô tả công việc chung cho

tập thể đơn vị mình.

3.2.6. Nâng cao việc sử dụng các công cụ tạo động lực thúc đẩy người lao động

a. Hoàn thiện chính sách tuyển dụng

Để thay đổi thì văn phòng Sở cần có chính sách tuyển dụng, thu hút nhân lực năm nâng cao hơn nữa số lượng cũng như chất lượng của cán bộ Sở.

b. Hoàn thiện công tác đánh giá thực hiện công việc

Năng lực nhân viên được thể hiện thông qua: Nhận thức, kiến thức và kỹ năng thực hiện. Đánh giá năng lực nhân viên chủ yếu phục vụ mục đích bổ nhiệm, đề bạt, thăng tiến. Việc đánh giá năng lực thường được thực hiện theo từ điển kỹ năng nghề nghiệp, trong đó chỉ rõ ở một chức vụ nhất định, người thực hiện công việc cần phải có những năng lực gì một cách cụ thể.

Mỗi năng lực lại được định nghĩa và phân loại theo mức độ để việc đánh giá, xếp loại được thống nhất.

c. Hoàn thiện chính sách lương, thưởng

- Trước hết đơn vị cần xây dựng bảng đăng ký quỹ tiền lương vào thời điểm đầu năm.

- Thực hiện chi trả đầy đủ phụ cấp cho cán bộ, công viên chức

- Thực hiện việc nâng lương theo đúng quy định

- Tăng cường khen thưởng và tăng mức chi thu nhập tăng thêm cho cán bộ, công viên chức

- Nâng cao chính sách phúc lợi tại đơn vị

d. Đổi mới chính sách thăng tiến (đề bạt, bổ nhiệm)

Quy hoạch cán bộ phải đảm bảo phương châm “mở” và “động”.

e. Cải thiện môi trường làm việc, xây dựng văn hóa doanh nghiệp

- Xây dựng môi trường làm việc thân thiện, giàu tính cạnh tranh nhưng lành mạnh

- Trang bị đầy đủ cơ sở vật chất đảm bảo cho việc hoàn thành công việc

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

KẾT LUẬN

Sở KH&ĐT Quảng Ngãi là một trong những cơ quan đầu ngành, phụ trách nhiều mảng công việc quan trọng của tỉnh Quảng Ngãi. Vì vậy, mọi hoạt động của đơn vị đều có sức ảnh hưởng to lớn đến tình hình phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương. Xuất phát từ thực tế đó, việc xây dựng một đội ngũ lao động đủ về số lượng, mạnh về chất lượng tại Sở là một yêu cầu đúng đắn và cấp thiết để phát huy sức mạnh đoàn kết tập thể, chung tay góp sức thực hiện thắng lợi mục tiêu CNH-HĐH tỉnh nhà.

Tuy nhiên, do mang tính chất đặc thù của một cơ quan hành chính nhà nước, công tác phát triển NNL tại Sở KH&ĐT tỉnh Quảng Ngãi vẫn còn nhiều tồn tại, hạn chế. Với mục tiêu nghiên cứu đặt ra,

tác giả đã đi sâu vào phân tích, làm rõ thực trạng này và đã nêu lên một số hệ thống các giải pháp cho dù có tốt đến đâu cũng sẽ trở nên vô nghĩa nếu thiếu đi sự đồng thuận và cam kết thực hiện của tập thể, cá nhân đang làm việc tại Sở cũng như sự thay đổi trong tư duy của lãnh đạo các cấp.

Trong quá trình thực hiện nghiên cứu, Luận văn còn gặp hạn chế như đề tài sử dụng mô hình nghiên cứu cho khu vực hành chính Nhà nước, không phải cho doanh nghiệp nói chung nên sẽ có một số điểm chưa hoàn thành chính xác và phù hợp theo cơ sở lý luận. Vì vậy, trong quá trình thực hiện và áp dụng vào thực tiễn, mô hình cần phải được thực hiện kiểm tra và hoàn chỉnh.

Đề tài bám về công cụ đánh giá năng lực làm việc của nhân viên, để từ đó có kế hoạch sử dụng, bố trí cán bộ trong những công việc phù hợp, nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực. Vì vậy sau khi đề tài được hoàn chỉnh, tác giả có thể vận dụng để xây dựng Chiến lược giữ chân người tài Sở KH&ĐT Quảng Ngãi.

Với các kết quả nêu trên, tác giả mong muốn đóng góp một phần công sức nhỏ bé của mình vào sự phát triển chung của tổ chức. Tuy nhiên do kiến thức và thời gian nghiên cứu còn hạn chế, Luận văn này chắc chắn không thể tránh khỏi những thiếu sót, khiếm khuyết. Vì vậy, tác giả rất mong nhận được sự thông cảm và những ý kiến đóng góp quý báu từ phía Hội đồng, Quý thầy cô, bạn bè và các độc giả!