ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ

NGUYỄN THỊ XUÂN HOA

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CÔNG TẠI THỊ XÃ ĐIỆN BÀN, TỈNH QUẢNG NAM

TÓM TẮT ĐỀ ÁN THẠC SĨ KINH TẾ PHÁT TRIỂN
Mã số: 831 01 05

Đà Nẵng - Năm 2025

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

Người hướng dẫn khoa học: TS. Nguyễn Thị Thu Hà

Phản biện 1: TS. Ninh Thị Thu Thủy
Phản biện 2: GS.TS. Nguyễn Quang Thuấn

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm Đề án tốt nghiệp Thạc sĩ Quản lý kinh tế họp tại trường Đại học kinh tế, Đại học Đà Nẵng vào ngày 04 tháng 01 năm 2025.

Có thể tìm hiểu luận văn tại:
- Trung tâm thông tin - Học liệu, Đại học Đà Nẵng.
- Thư viện trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng.

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề án

Điện Bàn là thị xã ven biển nằm ở phía Bắc tỉnh Quảng Nam, sở hữu vị trí địa lý chiến lược với phía Bắc giáp thành phố Đà Nẵng – trung tâm kinh tế trọng điểm miền Trung, phía Đông giáp thành phố Hội An – di sản văn hóa thế giới, phía Tây giáp huyện Đại Lộc và phía Nam giáp huyện Duy Xuyên. Với những lợi thế đặc biệt này, Điện Bàn đang trở thành điểm thu hút đầu tư và phát triển mạnh mẽ về kinh tế - xã hội. Thị xã đã chuyển mình từ một nền kinh tế chủ yếu dựa vào nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ, với hàng loạt dự án đầu tư, khu công nghiệp, khu đô thị mới được hình thành.

Tuy nhiên, tốc độ phát triển nhanh chóng đã đặt ra những thách thức lớn đối với đội ngũ nhân lực hành chính công, vốn giữ vai trò nòng cốt trong việc triển khai chính sách, quản lý và thúc đẩy sự phát triển bền vững của địa phương. Thực tế cho thấy, chất lượng nguồn nhân lực hành chính công tại Điện Bàn vẫn còn nhiều hạn chế với một số cán bộ, công chức chưa đáp ứng được yêu cầu chuyên môn trong các lĩnh vực như quản lý công, tài chính, pháp luật và công nghệ thông tin. Đặc biệt, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 cùng sự hội nhập quốc tế và chủ trương tinh gọn bộ máy đang làm thay đổi sâu sắc các yêu cầu về năng lực của đội ngũ nhân lực. Để thích nghi với sự thay đổi nhanh chóng từ thực tiễn và tận dụng các cơ hội phát triển, việc đổi mới đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng quản lý cho đội ngũ nhân lực hành chính công là yêu cầu bắt buộc.

Mục tiêu đưa Điện Bàn trở thành đô thị loại III trước năm 2030 càng làm rõ hơn sự cần thiết của một đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất, năng lực và tính chuyên nghiệp để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn mới. Xuất phát từ thực tiễn và yêu cầu cấp thiết này, tác giả chọn đề tài: ***"Phát triển nguồn nhân lực hành chính công tại thị xã Điện Bàn, tỉnh Quảng Nam"*** làm đề tài đề án thạc sĩ chuyên ngành Kinh tế Phát triển, nhằm đóng

góp những giải pháp cụ thể, khả thi để nâng cao chất lượng nhân lực hành chính công, đảm bảo sự phát triển bền vững và hiệu quả của thị xã.

2. Mục tiêu của đề án

2.1. Mục tiêu tổng quát

Mục tiêu chính của đề án nhằm phân tích, đánh giá thực trạng về phát triển nguồn nhân lực hành chính công tại thị xã Điện Bàn giai đoạn 2021 – 2023. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất một số giải pháp, phương thức tổ chức thực hiện đề án phát triển nguồn nhân lực hành chính công tại thị xã Điện Bàn, tỉnh Quảng Nam.

2.2. Mục tiêu cụ thể

- Trình bày cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực hành chính công.

- Phân tích và đánh giá được thực trạng phát triển nguồn nhân lực hành chính công tại thị xã Điện Bàn, từ đó rút ra được những thành công, hạn chế và nguyên nhân của hạn chế.

- Đề xuất các giải pháp có tính khả thi và phương thức triển khai thực hiện đề án phát triển nguồn nhân lực hành chính công đáp ứng yêu cầu phát triển tại thị xã Điện Bàn.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Những vấn đề lí luận và thực tiễn trong phát triển nguồn nhân lực hành chính công.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Về không gian:* Trên địa bàn thị xã Điện Bàn, tỉnh Quảng Nam.

- *Về thời gian:* Trong 03 năm, từ năm 2021 - 2023 và đề xuất giải pháp trong thời gian đến.

- *Về nội dung:* Nghiên cứu nội dung phát triển nguồn nhân lực hành chính công tại thị xã Điện Bàn.

4. Phương pháp nghiên cứu

**** Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp:*** Nghiên cứu các văn bản quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực hành chính công nói chung và các văn bản chỉ đạo, các chính sách về công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính công tại thị xã Điện Bàn nói riêng xây dựng ban hành, triển khai áp dụng; các tạp chí, sách tham khảo,… và các báo cáo tổng hợp của các cơ quan quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực hành chính công trên địa bàn thị xã Điện Bàn.

**** Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp*:** tác giả thực hiện điều tra, khảo sát cán bộ, công chức, viên chức tại thị xã Điện Bàn.

Thời gian khảo sát: từ 01/9/2024 đến 10/11/2024.

Bước 1: Thiết kế phiếu điều tra khảo sát: Nghiên cứu sơ sở lý thuyết, văn bản pháp luật, tham khảo các bài luận văn đã được công bố trước đây để tiến hành thiết kế phiếu điều tra. Phiếu điều tra gồm các câu hỏi với các phương án trả lời như: Rất tốt; Tốt; Bình thường; Không tốt; Rất không tốt.

Bước 2: Tiến hành điều tra khảo sát:

Việc chọn mẫu đối tượng này được thực hiện bằng phương pháp ngẫu nhiên hệ thống, khảo sát khoảng 200 cán bộ, công chức, viên chức. Với kích thước mẫu khảo sát này, có thể khẳng định về phương diện nghiên cứu khoa học, mẫu điều tra này là phù hợp.

Bước 3: Phân tích kết quả điều tra: Dựa trên dữ liệu thu thập được qua quá trình điều tra khảo sát, tiến hành xử lý thông tin bằng phần mềm Microsoft Excel, từ đó đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực hành chính công tại thị xã Điện Bàn, tỉnh Quảng Nam.

**** Phương pháp phân tích:*** Sử dụng phương pháp phân tích hệ thống, thống kê,so sánh, tổng hợp để đánh giá từ các tài liệu, số liệu thu thập được để phân tích thực trạng, tìm những nguyên nhân và đề xuất các giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực hành chính công tại thị xã Điện Bàn.

5. Ý nghĩa thực tiễn của đề án

Kết quả nghiên cứu của đề tài sẽ là tài liệu tham khảo giá trị cho các cấp lãnh đạo của thị xã Điện Bàn trong việc hoạch định chính sách và chiến lược phát triển nguồn nhân lực hành chính công. Các kiến nghị và giải pháp đưa ra sẽ hỗ trợ việc nâng cao hiệu quả và tính minh bạch trong các hoạt động hành chính công, góp phần quan trọng vào việc cải thiện chất lượng phục vụ người dân và nâng cao hiệu quả công tác quản lý nhà nước tại địa phương.

6. Kết cấu của đề án

Ngoài Mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo, đề án có kết cấu gồm 04 chương đó là:

Chương 1: Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực hành chính công.

Chương 2: Thực trạng phát triển nguồn nhân lực hành chính công tại thị xã Điện Bàn, tỉnh Quảng Nam.

Chương 3: Một số giải pháp của đề án phát triển nguồn nhân lực hành chính công tại thị xã Điện Bàn, tỉnh Quảng Nam.

Chương 4: Tổ chức thực hiện.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CÔNG

1.1. Khái niệm, đặc điểm nguồn nhân lực hành chính công

** Khái niệm nguồn nhân lực hành chính công*

Nguồn nhân lực hành chính công là tập hợp các cá nhân làm việc trong khu vực công, bao gồm các cơ quan chính phủ, các tổ chức công cộng, và các tổ chức phi lợi nhuận được tài trợ công..

** Đặc điểm của nguồn nhân lực hành chính công*

- Một trong những đặc điểm quan trọng nhất của nguồn nhân lực hành chính công là tính chất công vụ.

- Nguồn nhân lực hành chính công là đội ngũ chuyên nghiệp, có tính chuyên môn hóa cao với các hoạt động diễn ra thường xuyên, liên tục mà tính phức tạp.

- Nguồn nhân lực hành chính công thường được biết đến với mức độ ổn định và an toàn công việc cao.

- Ngoài ra, nguồn nhân lực hành chính công còn được nhà nước đảm báo lợi ích khi thực thi công vụ.

1.2. Khái niệm và vai trò của phát triển nguồn nhân lực hành chính công

** Khái niệm phát triển nguồn nhân lực hành chính công*

Phát triển nguồn nhân lực hành chính công là một quá trình liên tục và có hệ thống nhằm nâng cao năng lực, kỹ năng, và hiệu suất làm việc của các cá nhân trong hệ thống hành chính công. Mục tiêu của việc phát triển này là đảm bảo rằng lực lượng lao động trong các cơ quan, tổ chức nhà nước có đủ khả năng đáp ứng các yêu cầu ngày càng cao của công việc công, đồng thời thích ứng với những thay đổi trong môi trường quản lý và chính sách công.

** Vai trò của phát triển nguồn nhân lực hành chính công*

- Nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổ chức nhà nước.
- Đóng vai trò quan trọng trong việc thực thi các chính sách phát triển kinh tế - xã hội.
- Là công cụ chính yếu trong thực thi chính sách.
- Nguồn nhân lực hành chính công đóng vai trò trực tiếp trong việc cung cấp các dịch vụ công cho người dân.
- Ngoài ra, phát triển nguồn nhân lực hành chính công có ý nghĩa tăng cường niềm tin của người dân vào bộ máy nhà nước.

1.3. Các nội dung quản lý nhà nước về bảo trợ xã hội

1.3.1. Xác định cơ cấu nguồn nhân lực hành chính công phù hợp

Cơ cấu nguồn nhân lực hành chính công là sự phân bổ và sắp xếp hợp lý lực lượng lao động trong các cơ quan nhà nước dựa trên các tiêu chí như chuyên môn, kinh nghiệm, kỹ năng, độ tuổi, và giới tính. Cơ cấu phù hợp đảm bảo rằng mỗi cá nhân trong hệ thống hành chính công đều được giao những vị trí và nhiệm vụ phù hợp với năng lực, từ đó tối ưu hóa hiệu quả công việc và đáp ứng được các mục tiêu quản lý nhà nước.

Một trong những yếu tố chính trong việc xây dựng cơ cấu nhân lực hợp lý là phải kết hợp giữa các yếu tố kinh tế - xã hội với mục tiêu của từng địa phương, giúp tăng cường hiệu quả trong việc thực thi công vụ.

Bộ Nội vụ, các sở nội vụ cấp tỉnh, thành phố và các cơ quan nhà nước có liên quan đóng vai trò trong việc đưa ra các chính sách, quy định về tiêu chí đánh giá, phân bổ và sử dụng nguồn nhân lực hành chính nhằm đảm bảo cơ cấu nhân sự đáp ứng được nhu cầu phát triển của địa phương và quốc gia.

1.3.2. Nâng cao trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực hành chính công

Báo cáo của Bộ Nội vụ Việt Nam (2020) nhấn mạnh rằng, việc nâng cao trình độ chuyên môn của cán bộ công chức là yếu tố quan trọng trong việc thực hiện các chương trình mục tiêu quốc gia về phát triển kinh tế.

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức có vai trò đặc biệt quan trọng đối với hiệu lực, hiệu quả hoạt động công vụ vì thông qua công tác đào tạo, bồi dưỡng, chất lượng hoạt động công vụ và các chính sách được ban hành bởi đội ngũ cán bộ, công chức được nâng cao.

Các cơ quan chịu trách nhiệm chính trong việc nâng cao trình độ chuyên môn của đội ngũ công chức bao gồm Bộ Nội vụ, các sở nội vụ tại địa phương và các cơ quan, tổ chức liên quan đến quản lý và phát triển nguồn nhân lực. Bộ Nội vụ, với vai trò là cơ quan đầu mối, có trách nhiệm xây dựng các chính sách, tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn và kỹ năng cho từng chức danh công chức, cũng như giám sát việc thực hiện các chương trình đào tạo và bồi dưỡng.

1.3.3. Nâng cao kỹ năng của nguồn nhân lực hành chính công

Kỹ năng là một trong những thành tố quan trọng trong cấu trúc năng lực của nguồn nhân lực hành chính công, giúp đảm bảo sự hiệu quả và đáp ứng linh hoạt các yêu cầu ngày càng cao của công việc trong khu vực công.

Bộ Nội vụ, các sở nội vụ cấp địa phương và các cơ quan đào tạo chuyên ngành chịu trách nhiệm chính trong việc phát triển kỹ năng cho đội ngũ nhân sự hành chính công. Bộ Nội vụ đóng vai trò quản lý và ban hành các tiêu chuẩn, chương trình nâng cao kỹ năng cần thiết cho công chức, đồng thời phối hợp với các cơ quan khác

trong việc xây dựng các khung năng lực và tổ chức các chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tế của từng đơn vị.

1.3.4. Nâng cao nhận thức, thái độ, hành vi nguồn nhân lực hành chính công

Nhận thức trong hành chính công được hiểu là khả năng của cán bộ, công chức trong việc hiểu rõ vai trò, trách nhiệm, và mục tiêu công việc của mình.

Thái độ của nguồn nhân lực hành chính công phản ánh ý thức trách nhiệm, tinh thần phục vụ và mức độ cam kết với công việc.

Hành vi của nguồn nhân lực hành chính công bao gồm các hành động cụ thể mà họ thực hiện trong quá trình làm việc.

Như vậy, nâng cao nhận thức, thái độ và hành vi của nguồn nhân lực hành chính công là yếu tố quyết định để cải thiện hiệu quả và chất lượng phục vụ của bộ máy nhà nước.

Bộ Nội vụ chịu trách nhiệm xây dựng các tiêu chuẩn, hướng dẫn và chính sách đào tạo phù hợp cho đội ngũ công chức. Đồng thời, các sở nội vụ địa phương có trách nhiệm tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao nhận thức về vai trò và trách nhiệm của cán bộ, công chức. Ngoài ra, các cơ quan quản lý chuyên ngành cần phối hợp với Bộ Nội vụ để xác định nội dung đào tạo, đảm bảo phù hợp với đặc thù công việc từng ngành và từng địa phương.

1.3.5. Nâng cao động lực thúc đẩy nguồn nhân lực hành chính công

Động lực lao động là sức mạnh bên trong và ngoại vi thúc đẩy cá nhân hành động nhằm đạt được các mục tiêu đã định. Trong hành chính công, mức lương và các phúc lợi như bảo hiểm, chăm sóc sức khỏe đóng vai trò quan trọng trong việc khuyến khích nhân sự.

Động lực làm việc còn được thúc đẩy bởi cơ hội thăng tiến rõ ràng và sự hỗ trợ phát triển kỹ năng chuyên môn.

Môi trường làm việc hiện đại, trang thiết bị đầy đủ và sự hỗ trợ từ đồng nghiệp và cấp trên có tác động đáng kể đến động lực.

Việc công nhận thành tích thông qua các hình thức khen thưởng, khen ngợi công khai giúp tạo ra môi trường làm việc cạnh tranh và khuyến khích sự phấn đấu của nhân viên.

Bộ Nội vụ chịu trách nhiệm xây dựng chính sách về chế độ đãi ngộ, khen thưởng và các tiêu chuẩn động lực lao động cho công chức. Đồng thời, các sở nội vụ và cơ quan quản lý công chức tại các địa phương phối hợp tổ chức các chương trình, xây dựng môi trường làm việc thuận lợi nhằm duy trì và phát triển động lực cho nhân viên. Ngoài ra, cơ quan kiểm toán nhà nước cũng tham gia giám sát việc chi tiêu ngân sách, đảm bảo việc đãi ngộ phù hợp với khả năng tài chính của nhà nước.

1.4. Cơ sở pháp lý xây dựng đề án

Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2013).

Luật Cán bộ, Công chức (2008, sửa đổi bổ sung 2019).

Nghị định số 101/2017/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC).

Nghị định số 140/2017/NĐ-CP của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ.

Quyết định số 108/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án phát triển nguồn nhân lực công chức, viên chức.

Kế hoạch Thực hiện Quyết định số 146/QĐ-TTg ngày 28/01/2022 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án "Nâng cao

nhận thức, phổ cập kỹ năng và phát triển nguồn nhân lực chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030" ngày 28/4/2022 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam.

Nghị quyết số 20-NQ/TU ngày 20/12/2021 của Tỉnh ủy khóa XXII về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công tác cán bộ và kiện toàn tổ chức bộ máy giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030.

Quyết định số 25/2022/QĐ-UBND ngày 05/9/2022 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam.

Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh Quảng Nam lần thứ XXII, nhiệm kỳ 2020 – 2025.

Quyết định số 1898/QĐ-UBND ngày 18/7/2022 của UBND tỉnh ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC tỉnh giai đoạn 2022 - 2025 và định hướng đến năm 2030.

Đề án Đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu đối với CBCCVC lãnh đạo, quản lý đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 ngày 27/9/2024 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam.

Kết luận chương 1

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CÔNG TẠI THỊ XÃ ĐIỆN BÀN, TỈNH QUẢNG NAM

2.1. Khái quát về điều kiện tự nhiên, tình hình kinh tế - xã hội của thị xã Điện Bàn

2.1.1. Điều kiện tự nhiên

2.1.2. Tình hình phát triển kinh tế - xã hội

2.1.3. Ảnh hưởng của điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội đến phát triển nguồn nhân lực hành chính công

2.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực hành chính công tại thị xã Điện Bàn, tỉnh Quảng Nam

2.2.1. Thực trạng về xác định cơ cấu nguồn nhân lực hành chính công phù hợp

Bảng 2.1. Số lượng cán bộ, công chức, viên chức tại thị xã Điện Bàn giai đoạn 2021-2023

Đơn vị tính: Người

Chỉ tiêu	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Tăng trưởng (2021-2022)	Tăng trưởng (2022-2023)
CBCCVC	2416	2620	2626	+204 (8,44%)	+6 (0,23%)

(Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Điện Bàn)

Trong giai đoạn 2021-2023, số lượng CBCCVC tại thị xã Điện Bàn có có xu hướng tăng lên qua các năm, tuy nhiên mức tăng không đồng đều. Năm 2022 chứng kiến sự gia tăng mạnh mẽ về số lượng nhân sự với mức tăng 204 người (tăng khoảng 8,44% so với năm 2021). Tuy nhiên, mức tăng từ 2022 đến 2023 chỉ là 6 người (tăng 0,23%).

Bảng 2.2. Cơ cấu theo giới tính của nguồn nhân lực hành chính công tại thị xã Điện Bàn giai đoạn 2021-2023

Đơn vị tính: %

Chỉ tiêu	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Giới tính Nam	25,5%	31,7%	25,3%
Giới tính Nữ	74,5%	68,3%	74,7%
Tổng cộng	100%	100%	100%

(Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Điện Bàn)

Điện Bàn có chính sách khá tốt trong việc thu hút và phát triển nhân lực nữ với tỷ lệ nữ giới luôn chiếm trên 50%. Điều này phản ánh sự công bằng giới trong cơ cấu nguồn nhân lực, thực hiện nghiêm túc theo tinh thần Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị "Về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước" và Nghị quyết số 28/NQ-CP "Ban hành chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 – 2030".

Bảng 2.3. Cơ cấu theo độ tuổi của nguồn nhân lực hành chính công tại thị xã Điện Bàn giai đoạn 2021-2023

Đơn vị tính: %

Chỉ tiêu	2021	2022	2023
Từ 30 tuổi trở xuống	15,2%	15,9%	16,9%
Từ 31 – 40 tuổi	31,0%	34,2%	34,5%
Từ 41 – 50 tuổi	26,2%	30,8%	32,9%
Từ 51 – 60 tuổi	27,1%	18,7%	15,3%
Trên 61 tuổi	0,5%	0,4%	0,4%
Tổng cộng	100%	100%	100%

(Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Điện Bàn)

Cơ cấu nguồn nhân lực hành chính công tại Điện Bàn trong giai đoạn này cho thấy định hướng phát triển bền vững, chú trọng trẻ hóa và

nâng cao hiệu quả làm việc. Tuy nhiên, để duy trì sự ổn định và chất lượng nguồn nhân lực, cần có chính sách cân bằng giữa việc sử dụng kinh nghiệm của lao động lớn tuổi và tạo cơ hội phát triển cho lực lượng trẻ.

2.2.2. Thực trạng về nâng cao trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực hành chính công

Bảng 2.4. Trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực hành chính công tại thị xã Điện Bàn giai đoạn 2021-2023

Đơn vị tính: Người

Chỉ tiêu	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	Tăng trưởng (2021-2022)	Tăng trưởng (2022-2023)
Trình độ Sơ cấp	2	2	0	0%	-100%
Trình độ Trung cấp	98	97	87	-1,02%	10,31%
Trình độ Cao đẳng	288	142	129	-50,69%	-9,15%
Trình độ Đại học	1924	2262	2283	+17,56%	+0,93%
Trình độ Sau đại học	104	117	127	+12,50%	+8,55%
Tổng cộng	2416	2620	2626	+8,45%	+0,23%

(Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Điện Bàn)

Cơ cấu trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực hành chính công tại Điện Bàn trong giai đoạn 2021–2023 đã chuyển dịch tích cực theo hướng nâng cao chất lượng. Các nhóm trình độ thấp như sơ cấp và trung cấp dần bị loại bỏ hoặc giảm thiểu, trong khi số lượng CBCCVC có trình độ đại học và sau đại học không ngừng tăng. Việc loại bỏ hoàn toàn lực lượng sơ cấp phản ánh nỗ lực tái cơ cấu nhằm đảm bảo đội ngũ nhân sự có trình độ tối thiểu từ trung cấp trở lên, phù hợp với yêu cầu hiện đại hóa hành chính. Tuy nhiên, để phát huy hiệu quả, cần chú trọng

đến việc đào tạo lại các nhóm nhân lực bị ảnh hưởng bởi xu hướng này, đồng thời duy trì sự phát triển bền vững và cân bằng giữa các trình độ chuyên môn.

Bảng 2.5. Số lượng lớp bồi dưỡng nghiệp vụ cán bộ, công chức tại thị xã Điện Bàn giai đoạn 2021-2023

Đơn vị tính: Lớp

Chỉ tiêu	2021	2022	2023
Số lớp bồi dưỡng đã tổ chức	01	06	01

(Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Điện Bàn)

Tình hình tổ chức lớp bồi dưỡng tại Điện Bàn có tính chất thất thường và chưa duy trì được sự liên tục. Điều này có thể làm hạn chế hiệu quả của quá trình phát triển nguồn nhân lực hành chính công, đặc biệt là khi nhu cầu nâng cao năng lực thường đòi hỏi sự đầu tư đều đặn.

2.2.3. Thực trạng về nâng cao kỹ năng của nguồn nhân lực hành chính công

Bảng 2.6. Tỷ lệ đạt chứng chỉ CNTT của nguồn nhân lực hành chính công tại thị xã Điện Bàn giai đoạn 2021–2023

Đơn vị tính: %

Chỉ tiêu	2021	2022	2023
Trình độ Trung cấp trở lên	11,3%	2,7%	5,8%
Trình độ sơ cấp	88,7%	97,3%	94,2%
Tổng cộng	98,9%	99%	99,1%

(Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Điện Bàn)

Tỷ lệ đạt chứng chỉ công nghệ thông tin của nguồn nhân lực hành chính công tại Điện Bàn thể hiện nỗ lực nâng cao kỹ năng số cho cán bộ, nhưng vẫn còn sự mất cân đối đáng kể giữa trình độ sơ cấp và trình độ trung cấp trở lên. Điều này đặt ra thách thức trong việc phát triển một đội ngũ có khả năng đáp ứng tốt hơn các yêu cầu

của chuyển đổi số toàn diện, nhất là khi Điện Bàn đang được định hướng và thiết lập những bước đi cụ thể cho lộ trình trở thành đô thị kết nối phát triển bền vững trong tiến trình chuyển đổi số, xây dựng chính quyền số theo Thông báo số 231/TB-UBND ngày 05/7/2019 của UBND tỉnh Quảng Nam: "Sau thành phố Tam Kỳ, tỉnh Quảng Nam sẽ định hướng thị xã Điện Bàn là điểm tiếp theo triển khai dự án đô thị thông minh".

Bảng 2.7. Tỷ lệ đạt trình độ ngoại ngữ của nguồn nhân lực hành chính công tại thị xã Điện Bàn giai đoạn 2021–2023

Đơn vị tính: %

Chỉ tiêu		**2021**	**2022**	**2023**
Tiếng Anh	Đại học trở lên	6%	6,4%	7,2%
	Chứng chỉ	94%	93,6%	92,7%
Ngôn ngữ khác	Đại học trở lên	0	0	0
	Chứng chỉ	0	0	0,1%
Tổng cộng		2381	98,6%	98,9%

(Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Điện Bàn)

Cơ cấu trình độ ngoại ngữ tại thị xã Điện Bàn cho thấy một bức tranh tương đối rõ nét về việc phổ cập kỹ năng tiếng Anh, đặc biệt là ở mức chứng chỉ cơ bản. Điều này đặt ra nhu cầu mở rộng đào tạo ngoại ngữ ở cấp độ nâng cao và bổ sung các ngôn ngữ khác, nhằm đáp ứng đa dạng hóa nhu cầu giao tiếp trong môi trường quốc tế.

Bên cạnh trình độ công nghệ thông tin và ngoại ngữ, việc phát triển các kỹ năng mềm cho đội ngũ CBCCVC là vô cùng cần thiết. Trong bối cảnh cải cách hành chính và hội nhập quốc tế, các kỹ năng mềm như giao tiếp, làm việc nhóm và quản lý thời gian là những kỹ năng nền tảng, không chỉ hỗ trợ họ thực hiện công việc hiệu quả hơn

mà còn nâng cao chất lượng phục vụ người dân và đóng góp tích cực vào sự phát triển của nền hành chính công hiện đại. Dựa trên kết quả khảo sát của tác giả, nhìn chung, dù kỹ năng giao tiếp và làm việc nhóm đã đạt những kết quả khả quan, kỹ năng quản lý thời gian còn là một điểm yếu cần được khắc phục.

2.2.4. Thực trạng về nâng cao nhận thức, thái độ, hành vi nguồn nhân lực hành chính công

Bảng 2.8. Trình độ lý luận chính trị của nguồn nhân lực hành chính công tại thị xã Điện Bàn giai đoạn 2021-2023

Đơn vị tính: Người

Chỉ tiêu	**2021**	**2022**	**2023**
Trình độ Sơ cấp	663	757	778
Trình độ Trung cấp	569	526	524
Trình độ Cao cấp	67	79	84
Trình độ Cử nhân	0	0	1
Tổng cộng số CBCCVC đạt trình độ về lý luận chính trị	1299	1362	1387

(Nguồn: Phòng Nội vụ thị xã Điện Bàn)

Số liệu trình độ lý luận chính trị của CBCCVC tại Điện Bàn giai đoạn 2021–2023 phản ánh sự tiến bộ nhưng cũng cho thấy những thách thức cần giải quyết trong việc chuẩn hóa đội ngũ. Để đáp ứng yêu cầu phát triển toàn diện và bền vững, địa phương cần tập trung đầu tư hơn vào nâng cao chất lượng lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ nòng cốt, góp phần thực hiện tốt các mục tiêu cải cách hành chính và phát triển kinh tế - xã hội.

Bên cạnh đó, tác giả có thực hiện khảo sát để cán bộ, công chức, viên chức tại thị xã Điện Bàn tự đánh giá về nhận thức, thái độ, hành vi. Kết quả khảo sát cho thấy đội ngũ cán bộ tại thị xã có nền

tảng đạo đức nghề nghiệp và thái độ tích cực, tạo tiền đề vững chắc cho việc phát triển nhân lực hành chính công. Tuy nhiên, để đạt được những tiêu chuẩn cao hơn, cần tập trung vào việc nâng cao ý thức tự giác và tinh thần trách nhiệm trong công việc.

2.2.5. Thực trạng về nâng cao động lực thúc đẩy nguồn nhân lực hành chính công

- Về chế độ đãi ngộ, chính sách tiền lương:

Chế độ lương và phụ cấp thực hiện theo quy định của nhà nước. Hằng năm có điều chỉnh mức lương tối thiểu.

- Về cải thiện điều kiện làm việc:

Thị xã đã đầu tư mạnh vào cải thiện môi trường làm việc cho cán bộ công chức, nâng cấp cơ sở vật chất, cải tiến quy trình làm việc nhằm giảm tải công việc cho cán bộ.

- Về cơ hội thăng tiến và chính sách khen thưởng:

Điện Bàn đã triển khai nhiều chương trình đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, bao gồm các suất học bổng trong và ngoài nước cho cán bộ xuất sắc.

Kết quả tự đánh giá của cán bộ, công chức, viên chức của thị xã Điện Bàn về chế độ đãi ngộ, môi trường làm việc và cơ sở vật chất tại Điện Bàn đang ở mức cơ bản, còn nhiều điểm cần cải thiện để nâng cao sự hài lòng và hiệu suất công việc. Đa số CBCCVC thể hiện sự đồng tình với các khía cạnh như cơ hội thăng tiến, quy trình đề bạt và cơ hội phát triển nghề nghiệp.

2.3. Đánh giá chung về thực trạng

2.3.1. Những kết quả đạt được

- Về xác định cơ cấu nguồn nhân lực hành chính công phù hợp: Cơ cấu nguồn nhân lực hành chính công tại Điện Bàn đã từng bước được điều chỉnh phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội địa phương; Thực hiện hiệu quả chính sách bình đẳng giới; Xu hướng trẻ hóa được chú trọng, thể hiện qua việc bổ sung nhân sự trẻ tuổi có khả năng thích nghi với các yêu cầu đổi mới hành chính và công nghệ.

- Về nâng cao trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực hành chính công: Thị xã Điện Bàn đã có những bước tiến đáng ghi nhận trong việc nâng cao trình độ chuyên môn của đội ngũ nhân lực hành chính công. Hệ thống nhân lực có trình độ thấp như sơ cấp và trung cấp dần được thay thế hoặc giảm thiểu, phản ánh rõ định hướng hiện đại hóa bộ máy hành chính, đảm bảo tính chuyên nghiệp và hiệu quả.Đáng chú ý, thị xã đã từng bước xây dựng một đội ngũ CBCCVC không chỉ đáp ứng về chuyên môn mà còn sẵn sàng tham gia các hoạt động nâng cao trình độ, cho thấy tinh thần đổi mới trong quản lý nhân sự.

- Về nâng cao kỹ năng của nguồn nhân lực hành chính công: Đội ngũ cán bộ, công chức tại thị xã Điện Bàn nhìn chung có trình độ chuyên môn tốt, đáp ứng được các yêu cầu công việc cơ bản. Việc tập trung bồi dưỡng kỹ năng công nghệ thông tin cho thấy Điện Bàn đã có những bước đi tích cực nhằm thích ứng với xu hướng chuyển đổi số trong quản lý hành chính công. Các kỹ năng mềm như giao tiếp, làm việc nhóm và quản lý thời gian được đánh giá ở mức khá tốt. Điều này phản ánh sự quan tâm đến việc xây dựng đội ngũ nhân

sự toàn diện, không chỉ giỏi chuyên môn mà còn có khả năng làm việc hiệu quả trong môi trường hành chính hiện đại.

- Về nâng cao nhận thức, thái độ, hành vi nguồn nhân lực hành chính công: Việc đào tạo và bồi dưỡng lý luận chính trị đã được quan tâm và thực hiện hiệu quả, góp phần nâng cao năng lực tư duy, bản lĩnh chính trị và tinh thần trách nhiệm của đội ngũ. Đội ngũ CBCCVC thể hiện tinh thần trách nhiệm cao, thái độ phục vụ tận tâm, luôn tuân thủ các quy định và sẵn sàng hỗ trợ đồng nghiệp. Sự gắn kết giữa các cán bộ trong cơ quan đã tạo nên môi trường làm việc hài hòa, khuyến khích sự hợp tác và nâng cao hiệu quả quản lý.

- Về nâng cao động lực thúc đẩy nguồn nhân lực hành chính công: Các chính sách lương, phụ cấp, và chế độ nghỉ hưu được thực hiện đúng quy định, đảm bảo quyền lợi cho CBCCVC. Thị xã đã chú trọng đầu tư vào cơ sở vật chất, cải tiến quy trình làm việc, tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, thân thiện, hỗ trợ tốt cho CBCCVC. Chính sách thăng tiến được đánh giá minh bạch và công bằng, tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp cho CBCCVC.

2.3.2. Những mặt hạn chế và nguyên nhân

- Về xác định cơ cấu nguồn nhân lực hành chính công phù hợp: Mặc dù đã có sự tăng trưởng nhân lực qua các năm, nhưng sự biến động về số lượng nhân sự cho thấy cơ cấu nhân lực chưa hoàn toàn ổn định. Việc thiếu hụt cán bộ lớn tuổi có thể dẫn đến khoảng trống về kinh nghiệm lãnh đạo.

• Nguyên nhân

Thay đổi trong định hướng phát triển của thị xã.

Thiếu các kế hoạch dài hạn về phân bổ và phát triển nhân lực.

- Về nâng cao trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực hành chính công: Hoạt động bồi dưỡng, đào tạo chuyên môn chưa ổn định và liên tục. Thiếu một chiến lược đồng bộ, lâu dài cho đào tạo và bồi dưỡng có thể dẫn đến sự không nhất quán trong phát triển trình độ nhân lực, ảnh hưởng đến hiệu suất hoạt động của bộ máy hành chính.

• Nguyên nhân

Kế hoạch triển khai vẫn mang tính ngắn hạn, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển bền vững.

Hạn chế về nguồn lực, tài chính và thời gian khiến việc tổ chức các lớp bồi dưỡng gặp trở ngại.

Thay đổi về yêu cầu tuyển dụng và cơ cấu tổ chức.

- Về nâng cao kỹ năng của nguồn nhân lực hành chính công: Các chương trình đào tạo chủ yếu hướng đến phổ cập kỹ năng cơ bản. Tồn tại những hạn chế rõ rệt trong việc nâng cao sự đồng đều về các kỹ năng cần thiết khác. Đặc biệt, kỹ năng quản lý thời gian còn yếu và kỹ năng làm việc nhóm tuy khá hơn nhưng vẫn có một tỷ lệ đáng kể chưa đạt mức tốt.

• Nguyên nhân

Chính sách đào tạo chưa toàn diện, các chương trình bồi dưỡng kỹ năng còn mang tính phổ cập, chưa có sự phân cấp rõ ràng.

Nguồn lực tài chính và thời gian hạn chế.

- Về nâng cao nhận thức, thái độ, hành vi nguồn nhân lực hành chính công: Một bộ phận nhỏ cán bộ, công chức chưa thể hiện sự đồng đều trong ý thức tổ chức và trách nhiệm công việc. Việc bồi dưỡng lý luận chính trị và các kỹ năng nâng cao còn tập trung nhiều ở cấp cơ bản. Kết quả khảo sát vẫn bộc lộ một số hạn chế về ý thức trách nhiệm, tinh thần đạo đức nghề nghiệp và thái độ cần khắc phục.

• Nguyên nhân

Các chương trình bồi dưỡng chưa toàn diện, còn tập trung vào số lượng hơn là chất lượng, chưa có sự điều chỉnh phù hợp.

Một số cán bộ chưa thực sự nhận thức được tầm quan trọng của việc nâng cao nhận thức chính trị và thái độ làm việc.

Nguồn lực đầu tư còn hạn chế.

- Về nâng cao động lực thúc đẩy nguồn nhân lực hành chính công: Thiếu các yếu tố tạo động lực mạnh mẽ cho nhân viên. Mức lương và phụ cấp hiện tại mặc dù ổn định, vẫn chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu đời sống trong bối cảnh chi phí sinh hoạt gia tăng. Điều kiện làm việc chưa đồng đều. Mặc dù đã có đầu tư cải thiện, nhưng ở một số cơ quan, điều kiện làm việc và cơ sở vật chất vẫn cần nâng cấp thêm để đáp ứng tốt hơn nhu cầu công việc.

• Nguyên nhân

Việc áp dụng chung một khung lương và chế độ cho tất cả các địa phương khiến Điện Bàn gặp khó khăn trong việc tạo sự khác biệt hoặc nâng cao động lực tài chính cho CBCCVC.

Ngân sách địa phương còn giới hạn, dẫn đến việc đầu tư vào môi trường làm việc và các chính sách hỗ trợ còn chưa đạt kỳ vọng.

Kết luận Chương 2

CHƯƠNG 3. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CÔNG TẠI THỊ XÃ ĐIỆN BÀN, TỈNH QUẢNG NAM

3.1. Căn cứ đề ra giải pháp phát triển nguồn nhân lực hành chính công tại thị xã Điện Bàn

3.1.1. Định hướng phát triển kinh tế - xã hội của thị xã

3.1.2. Mục tiêu và yêu cầu phát triển nguồn nhân lực hành chính công tại thị xã Điện Bàn

3.2. Một số phát triển nguồn nhân lực hành chính công tại thị xã Điện Bàn, tỉnh Quảng Nam g

3.2.1. Giải pháp xác định cơ cấu nguồn nhân lực hành chính công phù hợp

Trước tiên, thực hiện điều tra, đánh giá một cách toàn diện về thực trạng nguồn nhân lực hành chính công tại thị xã Điện Bàn.

Thứ hai, thiết lập các tiêu chí khoa học, đảm bảo sự cân bằng trong độ tuổi lao động, ưu tiên đội ngũ trẻ nhưng vẫn giữ lại đội ngũ có kinh nghiệm lâu năm. Đồng thời, đưa ra các chính sách nhằm đảm bảo cơ cấu nhân lực cân bằng về giới tính và độ tuổi.

Thứ ba, nghiên cứu tái bố trí và tuyển dụng nhân lực hợp lý. Thực hiện tái phân bổ dựa trên năng lực thực tế của cán bộ, công chức. Hoàn thiện quy trình tuyển dụng, đảm bảo công khai, minh bạch, và ưu tiên tuyển dụng các vị trí chuyên môn cao ở những lĩnh vực như quản lý đô thị, tài nguyên môi trường, công nghệ thông tin.

Thứ tư, xây dựng cơ sở dữ liệu nhân lực, thiết lập hệ thống cơ sở dữ liệu đồng bộ, cho phép quản lý và giám sát việc phân bổ, sử dụng nhân lực một cách hiệu quả.

3.2.2. Giải pháp nâng cao trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực hành chính công

Thứ nhất, tiến hành rà soát, đánh giá thực trạng trình độ chuyên môn của cán bộ, công chức, từ đó xác định những lĩnh vực còn yếu kém hoặc cần cải thiện. UBND thị xã Điện Bàn chỉ đạo và phê duyệt kế hoạch rà soát, các phòng ban chuyên môn phối hợp cung cấp thông tin và tham gia đánh giá nhu cầu thực tiễn của từng đơn vị.

Thứ hai, tập trung xây dựng kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, lập kế hoạch đào tạo trung và dài hạn, bao gồm các chương trình ngắn hạn và chuyên sâu, nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng chuyên môn cho từng nhóm đối tượng cụ thể.

Thứ ba, phát triển đào tạo các kỹ năng nghề nghiệp chuyên sâu như sử dụng công nghệ thông tin hiện đại, quản lý dữ liệu lớn và kỹ năng ngoại giao

3.2.3. Giải pháp nâng cao kỹ năng của nguồn nhân lực hành chính công

Thứ nhất, tiến hành khảo sát, đánh giá mức độ thành thạo của cán bộ, công chức trong các kỹ năng cơ bản và chuyên môn, như giao tiếp, phân tích, lập kế hoạch và xử lý công việc.

Thứ hai, xây dựng các chương trình đào tạo chuyên sâu về kỹ năng giao tiếp, thuyết trình, làm việc nhóm và giải quyết xung đột nhằm nâng cao hiệu quả làm việc và khả năng phối hợp. Tổ chức các khóa đào tạo kỹ năng lập kế hoạch, quản lý thời gian và phân tích dữ liệu cho các cán bộ, công chức đảm nhận các nhiệm vụ quan trọng.

Thứ ba, hướng dẫn cán bộ, công chức sử dụng thành thạo các công cụ như phần mềm quản lý công việc, hệ thống quản lý văn bản

điện tử (VDI) và các nền tảng làm việc trực tuyến. Tổ chức các khóa học về công nghệ số, an ninh mạng và sử dụng các ứng dụng công nghệ thông tin.

Thứ tư, đẩy mạnh đào tạo và nâng cao tin học và ngoại ngữ, triển khai các chương trình đào tạo liên tục cho cán bộ, công chức về chính trị, quản lý nhà nước, tin học và ngoại ngữ.

Thứ năm, khuyến khích cán bộ, công chức tham gia các hội thảo chuyên đề, hội nghị khu vực và quốc tế để trao đổi kinh nghiệm và cập nhật các xu hướng mới trong quản lý hành chính công.

3.2.4. Giải pháp nâng cao nhận thức, thái độ, hành vi nguồn nhân lực hành chính công

Thứ nhất, tổ chức các buổi hội thảo, tập huấn nhằm giúp cán bộ, công chức hiểu rõ hơn về trách nhiệm, vai trò của mình. Thường xuyên cập nhật và phổ biến các quy định pháp luật, các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước liên quan đến hoạt động hành chính công.

Thứ hai, tổ chức các khóa đào tạo kỹ năng giao tiếp, kỹ năng lắng nghe và xử lý tình huống nhằm giúp cán bộ, công chức cải thiện thái độ phục vụ nhân dân. Xây dựng văn hóa làm việc gắn bó, trách nhiệm thông qua các phong trào thi đua khen thưởng, ghi nhận những cá nhân có thái độ làm việc tích cực.

Thứ ba, Phòng Nội vụ cần nghiên cứu bộ quy tắc ứng xử trong cơ quan hành chính công, quy định rõ các chuẩn mực hành vi khi giao tiếp với người dân, đồng nghiệp và các bên liên quan. Triển khai hệ thống giám sát hành vi làm việc, Ban Thanh tra thị xã chịu trách nhiệm giám sát, kịp thời nhắc nhở, chấn chỉnh những trường hợp vi phạm quy định, không tuân thủ các chuẩn mực công vụ.

Thứ tư, tổ chức các chương trình giáo dục, tập huấn về đạo đức công vụ, văn hóa công sở và trách nhiệm nghề nghiệp.

Thứ năm, thiết lập chính sách khen thưởng rõ ràng, công bằng, ưu tiên những cá nhân có tinh thần làm việc tận tâm và thái độ tích cực.

3.2.5. Giải pháp về động lực thúc đẩy nguồn nhân lực hành chính công

Thứ nhất, tập trung cải thiện chế độ đãi ngộ và tiền lương, xây dựng một hệ thống tiền lương và phụ cấp linh hoạt, đảm bảo phản ánh đúng năng lực và kết quả làm việc của cán bộ, công chức.

Thứ hai, nâng cấp điều kiện làm việc, đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc hiện đại, đặc biệt là ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hành chính.

Thứ ba, Phòng Nội vụ xây dựng các tiêu chí và lộ trình thăng tiến minh bạch, công bằng dựa trên năng lực, hiệu quả công việc và thành tích cá nhân, đảm bảo rằng các cán bộ, công chức có năng lực và đóng góp được công nhận và khen thưởng xứng đáng.

Thứ tư, thiết lập các hình thức khen thưởng định kỳ và đột xuất cho các cá nhân, tập thể có đóng góp xuất sắc trong công việc.

Thứ năm, khuyến khích sự tham gia và sáng tạo, tạo điều kiện để cán bộ, công chức đề xuất sáng kiến cải tiến quy trình làm việc, cải cách hành chính và nâng cao hiệu quả quản lý.

Thứ sáu, tăng cường tính gắn kết tổ chức, xây dựng văn hóa làm việc dựa trên sự tôn trọng, đồng lòng và tinh thần hợp tác giữa các cấp lãnh đạo và nhân viên.

Kết luận Chương 3

CHƯƠNG 4. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

4.1. Với giải pháp xác định cơ cấu nguồn nhân lực hành chính công phù hợp

4.1.1. Phân công nhiệm vụ

- Phòng Nội vụ thị xã Điện Bàn: Chủ trì đánh giá, xây dựng tiêu chí cơ cấu và quy hoạch nhân lực. Nghiên cứu, hoàn thiện quy định pháp luật về tuyển dụng và sử dụng công chức. Tổ chức tham vấn với các bên liên quan và giám sát tiến độ thực hiện.

- UBND thị xã Điện Bàn: Chỉ đạo, phê duyệt các tiêu chí và kế hoạch nhân lực. Giám sát, đảm bảo thực hiện nghiêm túc các nhiệm vụ liên quan. Cấp kinh phí, tổ chức hội nghị, và phối hợp triển khai giải pháp. Đề xuất hỗ trợ tài chính từ cấp trên khi cần.

- Các phòng ban chuyên môn và cơ quan trực thuộc UBND: Cung cấp số liệu, hỗ trợ khảo sát, và tham gia điều chỉnh nhân sự. Đề xuất nhu cầu đào tạo, đảm bảo nhân sự đáp ứng tiêu chuẩn.

- HĐND thị xã Điện Bàn: Phê duyệt, thẩm định chính sách và đề án nhân sự. Giám sát, lấy ý kiến cộng đồng và tổ chức đối thoại công khai. Đảm bảo cơ cấu nhân lực phù hợp với định hướng phát triển của thị xã.

4.1.2. Lộ trình thực hiện

- Giai đoạn 1 (2025 - 2026): Đánh giá và xây dựng tiêu chí
- Giai đoạn 2 (2026 - 2027): Quy hoạch cơ cấu nguồn nhân lực
- Giai đoạn 3 (2027 - 2029): Triển khai điều chỉnh nhân sự
- Giai đoạn 4 (2029 - 2030): Giám sát và đánh giá

4.1.3. Kinh phí, nguồn lực

Ngân sách thực hiện giải pháp được đảm bảo từ dự toán kinh phí xây dựng cơ cấu nguồn nhân lực hành chính công.

Nguồn lực gồm: nguồn lực về con người; nguồn lực về cơ sở vật chất; nguồn lực về thông tin.

4.2. Với giải pháp nâng cao trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực hành chính công

4.2.1. Phân công nhiệm vụ

- Phòng Nội vụ: Chủ trì xây dựng kế hoạch, tổ chức các chương trình bồi dưỡng, hợp tác với cơ sở đào tạo, giám sát và đánh giá hiệu quả.

- UBND thị xã: Phê duyệt kế hoạch, chỉ đạo triển khai, cấp kinh phí, và theo dõi tiến độ thực hiện.

- Các cơ quan, đơn vị trực thuộc: Cung cấp danh sách cán bộ, đề xuất nhu cầu đào tạo, hỗ trợ và đánh giá năng lực cán bộ sau đào tạo.

- Cơ sở đào tạo và chuyên gia: Tư vấn, xây dựng và tổ chức các khóa học, cấp chứng chỉ sau đào tạo.

4.2.2. Lộ trình thực hiện

- Giai đoạn 1 (2025–2026): Khảo sát nhu cầu bồi dưỡng, phân loại đối tượng và lập kế hoạch chi tiết.

- Giai đoạn 2 (2026–2027): Thiết kế và triển khai chương trình đào tạo hợp tác với các cơ sở đào tạo.

- Giai đoạn 3 (2027–2029): Mở rộng và điều chỉnh chương trình dựa trên đánh giá hiệu quả và phản hồi.

- Giai đoạn 4 (2029–2030): Tổng kết, đánh giá toàn diện kết quả và xây dựng lộ trình dài hạn.

4.2.3. Kinh phí, nguồn lực

Ngân sách thực hiện giải pháp được đảm bảo từ dự toán kinh phí xây dựng cơ cấu nguồn nhân lực hành chính công.

Nguồn lực gồm: nguồn lực về con người; nguồn lực về cơ sở vật chất; nguồn lực về thông tin.

4.3. Với giải pháp nâng cao kỹ năng của nguồn nhân lực hành chính công

4.3.1. Phân công nhiệm vụ

- Phòng Nội vụ: Lập kế hoạch, xác định kỹ năng ưu tiên, phối hợp với các cơ sở đào tạo và tổ chức triển khai chương trình.

- UBND thị xã: Chỉ đạo thực hiện, phê duyệt ngân sách, theo dõi tiến độ và đánh giá hiệu quả.

- Phòng Giáo dục và Đào tạo: Xây dựng chương trình chuyên sâu cho lĩnh vực giáo dục, bồi dưỡng quản lý và chính sách giáo dục.

- Các cơ quan, đơn vị trực thuộc: Đề xuất danh sách, tạo điều kiện cho CBCCVC tham gia đào tạo, đánh giá và báo cáo kết quả.

- Đơn vị đào tạo: Thiết kế chương trình sát với thực tiễn, áp dụng phương pháp hiện đại, đánh giá kết quả sau đào tạo.

4.3.2. Lộ trình thực hiện

- Giai đoạn 1 (2025–2026): Khảo sát kỹ năng hiện tại, lập kế hoạch đào tạo chi tiết.

- Giai đoạn 2 (2026–2027): Đào tạo cơ bản về giao tiếp, làm việc nhóm, quản lý thời gian.

- Giai đoạn 3 (2027–2029): Đào tạo nâng cao các kỹ năng lãnh đạo, quản lý khủng hoảng, thực hành thực tế.

- Giai đoạn 4 (2029–2030): Tổng kết, đánh giá hiệu quả và lập kế hoạch tiếp theo.

4.2.3. Kinh phí, nguồn lực

Ngân sách thực hiện giải pháp được đảm bảo từ dự toán kinh phí xây dựng cơ cấu nguồn nhân lực hành chính công.

Nguồn lực gồm: nguồn lực về con người; nguồn lực về cơ sở vật chất; nguồn lực về thông tin.

4.4. Với giải pháp Hoàn thiện tổ chức các hoạt động về bảo trợ xã hội

4.4.1. Phân công nhiệm vụ

- Phòng Nội vụ: Cụ thể hóa kế hoạch chỉ đạo, phối hợp tổ chức chương trình tuyên truyền, bồi dưỡng, theo dõi tiến độ thực hiện, và khảo sát định kỳ về nhận thức, thái độ, hành vi của CBCCVC.

- UBND thị xã: Ban hành kế hoạch, giám sát thực hiện, chỉ đạo chiến dịch truyền thông về đạo đức công vụ và tổ chức các hội thảo, diễn đàn công khai.

- Các cơ quan, đơn vị trực thuộc: Phối hợp tổ chức tuyên truyền, bồi dưỡng và tạo môi trường làm việc tích cực.

- Phòng Văn hóa, Thông tin và chuyên gia: Hỗ trợ chiến dịch truyền thông và tư vấn phương pháp thay đổi hành vi, thái độ.

4.4.2. Lộ trình thực hiện

- Giai đoạn 1 (2025–2026): Khảo sát thực trạng và lập kế hoạch chi tiết.

- Giai đoạn 2 (2026–2027): Tuyên truyền về đạo đức công vụ và bồi dưỡng nhận thức.

- Giai đoạn 3 (2027–2029): Rèn luyện hành vi chuyên nghiệp qua thực hành và giám sát.

- Giai đoạn 4 (2029–2030): Tổng kết, đánh giá kết quả và đề xuất cải thiện liên tục.

4.4.3. Kinh phí, nguồn lực

Ngân sách thực hiện giải pháp được đảm bảo từ dự toán kinh phí xây dựng cơ cấu nguồn nhân lực hành chính công.

Nguồn lực gồm: nguồn lực về con người; nguồn lực về cơ sở vật chất; nguồn lực về thông tin.

4.5. Với giải pháp về động lực thúc đẩy nguồn nhân lực hành chính công

4.5.1. Phân công nhiệm vụ

- Phòng Nội vụ: Chủ trì xây dựng và triển khai các giải pháp nâng cao động lực làm việc, theo dõi và đánh giá tác động của các biện pháp động viên, phối hợp tổ chức đào tạo về kỹ năng quản lý và động lực.

- UBND thị xã: Ban hành chính sách hỗ trợ thu nhập, thưởng, và cải thiện điều kiện làm việc; chỉ đạo thực hiện các biện pháp động viên; đảm bảo nguồn lực tài chính và kiểm tra việc thực hiện các chính sách động viên.

- Phòng Tài chính – Kế hoạch: Phối hợp xây dựng ngân sách cho các hoạt động động viên, đảm bảo phân bổ chi hợp lý.

- Các cơ quan, đơn vị trực thuộc: Tổ chức khen thưởng, công nhận thành tích và tạo môi trường làm việc tích cực.

4.4.2. Lộ trình thực hiện

- Giai đoạn 1 (2025–2026): Nghiên cứu, khảo sát, và đánh giá hiện trạng động lực của CBCCVC, lập chiến lược xây dựng chính sách động viên.

- Giai đoạn 2 (2026–2027): Triển khai các chính sách về khen thưởng, đãi ngộ, thăng tiến, và tổ chức đào tạo, hội thảo về động lực làm việc.

- Giai đoạn 3 (2027–2029): Tổ chức các hoạt động thi đua, khen thưởng đột xuất, cải thiện môi trường làm việc.

- Giai đoạn 4 (2029–2030): Đánh giá các chính sách động viên, kiểm tra mức độ hài lòng, và điều chỉnh các giải pháp động viên.

4.4.3. Kinh phí, nguồn lực

Ngân sách thực hiện giải pháp được đảm bảo từ dự toán kinh phí xây dựng cơ cấu nguồn nhân lực hành chính công.

Nguồn lực gồm: nguồn lực về con người; nguồn lực về cơ sở vật chất; nguồn lực về thông tin.

Kết luận Chương 4

KẾT LUẬN

Phát triển nguồn nhân lực hành chính công là nhiệm vụ chiến lược, có ý nghĩa quyết định trong việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội bền vững của thị xã Điện Bàn. Đề án đã tập trung nghiên cứu và giải quyết những vấn đề cốt lõi, đạt được các mục tiêu đã đề ra:

- Làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực hành chính công, tạo nền tảng khoa học cho các chính sách và giải pháp.

- Phân tích sâu sắc thực trạng nguồn nhân lực hành chính công tại thị xã Điện Bàn, chỉ ra những điểm mạnh, hạn chế và nguyên nhân cơ bản.

- Đề xuất các nhóm giải pháp cụ thể, khả thi nhằm phát triển nguồn nhân lực hành chính công, phù hợp với đặc thù và điều kiện thực tế của địa phương.

- Xây dựng lộ trình tổ chức thực hiện các giải pháp, đảm bảo tính đồng bộ, hiệu quả và khả năng ứng dụng thực tiễn cao.

Trong giai đoạn phát triển mới, thị xã Điện Bàn cần tiếp tục tập trung đầu tư nguồn lực, đổi mới cơ chế quản lý, đào tạo và sử dụng nhân lực hành chính công một cách toàn diện. Điều này không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính mà còn tạo động lực mạnh mẽ thúc đẩy sự phát triển toàn diện của địa phương, hướng đến mục tiêu trở thành đô thị hiện đại, văn minh và bền vững.