



ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ

SAKKHAN BOUNSAI

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC
TẠI ỦY BAN KIỂM TRA TỈNH CHAMPASAK,
NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO**

TÓM TẮT ĐỀ ÁN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH
Mã số: 834 04 10

Đà Nẵng - Năm 2025

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

Người hướng dẫn khoa học: GS. TS. NGUYỄN TRƯỜNG SƠN

Phản biện 1: TS. Nguyễn Thị Bích Thủy

Phản biện 2: TS. Nguyễn Văn Hùng

Đề án đã được bảo vệ trước Hội đồng chấm Đề án tốt nghiệp Thạc sĩ Quản trị kinh doanh hợp tại trường Đại học kinh tế, Đại học Đà Nẵng vào ngày 28 tháng 04 năm 2025.

Có thể tìm hiểu đề án 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. Sự cần thiết phải xây dựng đề án

Để phát triển, mỗi quốc gia phải dựa vào các nguồn lực cơ bản như: nguồn nhân lực, tài nguyên thiên nhiên, tiềm lực khoa học-công nghệ và cơ sở vật chất kỹ thuật, nguồn vốn, ... trong đó NNL là một trong những yếu tố quan trọng quyết định sự thành công hay không thành công trong phát triển kinh tế xã hội của một quốc gia. Vì vậy, hầu hết các nước trên thế giới đều quan tâm đến phát triển NNL.

Trong thời gian qua, Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sác đã đạt được những kết quả đáng kể và đóng góp tích cực vào quá trình phát triển của tỉnh, của đất nước. Mặc dù vậy, từ thực tế triển khai thực hiện các hoạt động trong lĩnh vực hành chính nhà nước, cho thấy những hạn chế của công tác này, chưa đem lại hiệu quả cao trong hoạt động. Hiện nay, các cơ quan nhà nước ở Lào chưa thực sự quan tâm đầu tư đến phát triển NNL một cách toàn diện. Mặc dù đã có nhiều bài viết, tài liệu, nghiên cứu về phát triển NNL hay bàn về vấn đề NNL tại các cơ quan trực thuộc nhà nước.

Nguyên nhân của những vấn đề trên có một phần do trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý còn hạn chế nên chưa đề ra chiến lược phát triển NNL một cách phù hợp để cán bộ, công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Đây cũng là vấn đề mà Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sác cần tìm ra phương hướng khắc phục nhằm phát triển đơn vị của mình đáp ứng yêu cầu của thời kỳ hội nhập.

Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sác cần tiếp tục hoàn thiện công tác quản trị NNL, có sự phân cấp quản lý, điều hành theo quy

định của Ủy ban Kiểm tra Nhà nước, của Ủy ban nhân dân tỉnh Chăm Pa SẮc, nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, nhân viên của đơn vị mình; trong đó phải quan tâm đặt biệt đến phát triển NNL. Vì những lý do trên, đồng thời cũng là một cán bộ của Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa SẮc, CHDCND Lào, tôi xin chọn đề tài *“Hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực tại Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa SẮc, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào”* để nghiên cứu làm đề án tốt nghiệp của mình.

2. Mục tiêu của đề án

Mục tiêu tổng quát của đề án là đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác đánh giá thành tích CBCC tại Văn phòng Sở Ngoại vụ tỉnh Attapeu, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào.

Mục tiêu cụ thể gồm:

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về công tác quản trị nguồn nhân lực
- Phân tích và đánh giá chung về thực trạng công tác quản trị nguồn nhân lực tại Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa SẮc giai đoạn 2022 -2024.
- Đề xuất các giải pháp nhằm pháp hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực tại Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa SẮc, CHDCND Lào đến năm 2030.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề án

1.3.1. Đối tượng nghiên cứu: Công tác quản trị nguồn nhân lực tại Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa SẮc

1.3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về mặt không gian: Tại Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa SẮc, CHDCND Lào.

- Về mặt thời gian: phân tích, đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác quản trị NNL tại Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc đến năm 2030.

4. Phương pháp nghiên cứu

1.4.1. Phương pháp thu thập tài liệu

Tài liệu thu thập được bao gồm cả những tài liệu đã được xuất bản, tài liệu của các cơ quan lưu trữ, tạp chí, các văn bản báo cáo, tổng kết đánh giá, các luận án, luận văn, các website.

1.4.2. Phương pháp phân tích, tổng hợp, so sánh

Dựa trên việc phân tích tài liệu đã có cũng như thực tế, chúng ta mới có cái nhìn toàn diện về vấn đề nghiên cứu.

1.4.3. Phương pháp thống kê

Số liệu được tổng hợp, thu thập và xử lý trên cơ sở dữ liệu và kết quả của các khảo sát về công tác quản trị nguồn nhân lực tại Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc.

5. Kết cấu của đề án

Ngoài Mở đầu, kết luận, kiến nghị, tài liệu tham khảo, đề án có kết cấu gồm 03 chương đó là:

Chương 1: Cơ sở lý thuyết về quản trị nguồn nhân lực

Chương 2: Thực trạng công tác quản trị nguồn nhân lực ở Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc, Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện công tác quản trị nguồn nhân lực ở Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc, Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. Tổng quan cơ sở lý thuyết

1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực

NNL bao gồm kiến thức, kỹ năng, sự sáng tạo, tài năng và năng khiếu tổng thể của nhân sự để thúc đẩy tổ chức phát triển. Nó cũng bao gồm các giá trị, thái độ và phương pháp giải quyết vấn đề và cả niềm tin của bất kỳ người nào làm việc trong tổ chức đó nữa, nguồn nhân lực là kết quả của năng lực được truyền lại. Kiến thức và kỹ năng được tích lũy, thể hiện thông qua những nhân sự tài năng và năng khiếu làm việc trong tổ chức đó.

1.1.2. Quản trị nguồn nhân lực

Là quá trình mà các nhà quản lý và những người tham gia quản lý nguồn nhân lực phải sử dụng kiến thức và kỹ năng trong cả khoa học và nghệ thuật. Bao gồm kinh nghiệm trong việc hoạch định chính sách, quy định và thủ tục cho nhân sự làm việc trong tổ chức, bao gồm tuyển dụng, lựa chọn và bổ nhiệm những cá nhân có kỹ năng và khả năng phù hợp với nhiệm vụ và trách nhiệm.

1.1.3. Tầm quan trọng của công tác quản trị nguồn nhân lực và chính sách phát triển nguồn nhân lực

Chính sách phát triển NNL trong cơ quan hành chính nhà nước là việc nhà nước thể chế hóa các đường lối, chủ trương, nhiệm vụ của Đảng vào các văn bản pháp quy nhằm làm biến đổi cả về số lượng và chất lượng NNL hành chính trên tất cả các mặt thể lực, trí lực, tâm lực cùng với việc dự báo những biến đổi hiệu quả về cơ cấu NNL hành chính.

1.1.4. Nội dung quản trị nguồn nhân lực

1.1.4.1. Hoạch định nguồn nhân lực

Quá trình hoạch định nguồn nhân lực cần được thực hiện trong mối liên hệ mật thiết với quá trình hoạch định, thực hiện các chiến lược và chính sách quản trị nguồn nhân lực.

1.1.4.2. Phân tích công việc

Là quá trình thu thập các tư liệu và đánh giá một cách có hệ thống các thông tin quan trọng, nghiên cứu nội dung liên quan đến một công việc cụ thể trong tổ chức, từ đó xác định định quyền hạn, trách nhiệm, các kỹ năng và phẩm chất cần thiết để phục vụ cho yêu cầu công việc; đồng thời làm cơ sở xác định cho việc quản trị nhân sự nhằm thực hiện công việc một cách tốt nhất.

1.1.4.3. Chiêu mộ và tuyển dụng nhân sự

Chiêu mộ là quá trình nhận dạng và thu hút một số ứng viên mong muốn làm việc và bản thân họ cảm nhận được sự thỏa mãn trong mối quan hệ làm việc tại cơ quan, đơn vị.

Tuyển dụng là quá trình tìm kiếm và lựa chọn những người có kiến thức, kỹ năng và trình độ phù hợp với công việc. Quá trình tuyển dụng nhân sự, bất kỳ công việc nào cũng sẽ có chất lượng và đạt được mục tiêu. Cần phải có quy trình làm việc có hệ thống, các bước và tiến trình trong công việc. Vì vậy, việc tuyển dụng nhân sự cho một tổ chức là điều cần thiết.

1.1.4.4. Chính sách đào tạo nguồn nhân lực

Đào tạo nguồn nhân lực là các hoạt động nhằm nâng cao năng lực cho nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị một cách toàn diện, đảm bảo sự phù hợp tốt nhất với công việc hiện tại và đáp ứng được những thay đổi trong tương lai.

1.1.4.5. Đánh giá hoàn thành công việc

Đánh giá hoàn thành công việc là đo lường kết quả công việc thực hiện so với chỉ tiêu đề ra.

Đánh giá hoàn thành công việc của cán bộ, công chức là chìa khóa giúp cho cơ quan, đơn vị có cơ sở để hoạch định, tuyển mộ - tuyển chọn, phát triển nguồn nhân lực cũng như đền bù đãi ngộ, phát triển nghề nghiệp và tương quan nhân sự.

1.1.4.6. Khen thưởng và đãi ngộ

Khen thưởng là việc ghi nhận, biểu dương, tôn vinh công trạng và khuyến khích bằng lợi ích vật chất đối với cá nhân, tập thể có thành tích trong xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Đãi ngộ nhân lực là các thù lao và phúc lợi cho người lao động. Phúc lợi xã hội là phần thù lao gián tiếp được trả dưới dạng các hỗ trợ cuộc sống của người lao động như: bảo hiểm sức khỏe, bảo hiểm xã hội, các chương trình giải trí, nghỉ mát...

1.2. Một số văn bản về công tác quản lý cán bộ, công chức ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

- Đề án của Thủ tướng Chính phủ nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào số 82/CP, ngày 19/5/2004 về “Nâng cao năng lực quản lý nhà nước cho công chức giai đoạn 2005-2010”.

- Nghị định số 82/NĐ-CP, ngày 19/5/2003 về điều lệ công chức nước CHDCND Lào.

- Nghị quyết số 030/BCTTW ngày 3-1-2021 của Bộ Chính trị Trung ương Đảng về tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo quản lý;

- Nghị quyết số 031/BCTTW, ngày 3-1-2021 của Bộ Chính trị Trung ương Đảng về công tác quản lý cán bộ.

- Nghị quyết số 032/BCTTW ngày 3-1-2021 của Bộ Chính trị Trung ương Đảng về công tác xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý.

- Nghị quyết số 073/BCTTW ngày 14-5-2019 của Bộ Chính trị Trung ương Đảng về xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo quản lý.

- Nghị quyết số 04/BCHTW ngày 30-9-2021 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng để tạo sự chuyển biến mạnh mẽ và sâu sắc công tác cán bộ.

- Quy định số 02/BCTTW ngày 14-7-2007 của Bộ Chính trị Trung ương Đảng về việc bổ nhiệm, luân chuyển chức vụ và nơi công tác của cán bộ.

- Hướng dẫn số 292/BTCTW ngày 26-4-2018 của Ban Tổ chức Trung ương Đảng về việc tổ chức thực hiện Nghị quyết của Bộ Chính trị Trung ương Đảng về tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo quản lý, về công tác quản lý cán bộ và về công tác xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý.

- Luật Cán bộ, công chức năm 2015 của CHDCND Lào gồm 12 chương và 99 điều.

- Chiến lược phát triển nguồn nhân lực của CHDCND Lào giai đoạn 2020 - 2025.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC Ở ỦY BAN KIỂM TRA TỈNH CHAMPASAK, CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

2.1. Tổng quan về Ủy ban Kiểm tra tỉnh Cham Pa Săc, Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

2.1.1. Cơ cấu tổ chức

Cơ cấu của Ủy ban Kiểm tra tỉnh Cham Pa Săc gồm 1 Chủ nhiệm, 2 Phó Chủ nhiệm và 3 phòng ban: Văn phòng, Phòng Kiểm tra Đảng, Phòng Nghiên cứu đơn thư khiếu nại, tố cáo.

2.1.2. Chức năng và nhiệm vụ

2.1.3. Thực trạng nguồn nhân lực Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Săc

Đến năm 2024, số lượng cán bộ, công chức của Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Săc gồm có 26 người: có Ban Chủ nhiệm và 3 phòng ban.. Trong đó Ban chủ nhiệm gồm có 3 người, chiếm 11,54%. Phòng Kiểm tra Đảng có số lượng nhiều nhất với 10/26 cán bộ, công chức, chiếm tỉ lệ 38,46%. Trong khi đó, số lượng cán bộ, công chức ở Văn phòng Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Săc có số lượng ít nhất với 5 người, tương đương với tỉ lệ 19,23%.

Số công chức có trình độ chuyên môn cao, trình độ trên đại học còn ít, chỉ có 3 cán bộ, công chức có trình độ thạc sĩ, chiếm tỉ lệ 11,54%, trình độ đại học có số lượng đông nhất với 21 người, 80,87% và có 2 công chức có trình độ cao đẳng trong tổng số 26 cán bộ, công chức của Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Săc.

Tỷ lệ cán bộ qua đào tạo lý luận chính trị có 16/26 người. Tỷ lệ công chức có trình độ từ cao cấp lý luận chính trị trở lên còn chiếm tỷ lệ thấp 18,75% (3 người).

2.2. Thực trạng công tác quản trị nguồn nhân lực tại Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc, Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

2.2.1. Hoạch định nguồn nhân lực

Hiện nay, việc hoạch định NNL của Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc mới chỉ hạn chế trong việc dự báo ngắn hạn. Do đó, trong trường hợp có sự thiếu hụt hoặc khuyết vị trí công việc thì điều chuyển CBCC từ phòng ban, bộ phận này sang phòng ban, bộ phận khác còn mang tính chất xử lý, giải quyết một cách tạm thời còn về yêu cầu chuyên sâu thì chưa đáp ứng được, chưa tạo điều kiện cho CBCC có chuyên môn được phát huy hết khả năng của mình

Công tác hoạch định NNL chưa có sự gắn kết giữa NNL với các yêu cầu hoạt động của đơn vị, sự liên kết giữa công tác tuyển chọn, đào tạo với phân công bố trí, sắp cán bộ, công chức chưa hợp lý.

Công tác hoạch định chưa giúp cho đơn vị thấy được chưa cho thấy nhu cầu NNL phục vụ công việc, công tác bố trí CBCC vào các vị trí công việc chưa có sự linh hoạt đối phó với những thay đổi. Ở các thời điểm, trong đơn vị có khi bộ phận này lại thừa cán bộ, công chức, bộ phận khác lại thiếu hoặc chất lượng cán bộ, công chức chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ..

2.2.2. Công tác tuyển dụng

Công tác tuyển dụng cán bộ, công chức vào công tác tại Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc được thực hiện theo quy định của Nhà nước, đảm bảo công khai, dân đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng công chức. Về nhu cầu tuyển dụng, tiêu chuẩn trình độ cần có của các ứng viên, chỉ tiêu tuyển dụng vào mỗi phòng ban, thời gian thi và môn thi, kết quả thi... đều được Văn phòng thông báo và công bố công khai trên các phương tiện thông tin truyền thông và truyền

hình như Đài Phát thanh, Đài Truyền hình tỉnh Chăm Pa Sắc, của thành phố Pakse....

Trong 3 năm gần đây số lượng công chức được tuyển dụng là không có theo chủ trương tinh giản đội ngũ công chức của Trung ương và tỉnh Chăm Pa Sắc.

Qua các lần tuyển dụng được thực hiện nhanh, gọn, tiết kiệm được chi phí và thời gian cho việc tuyển dụng. Tuy nhiên, về mặt hạn chế: công tác tuyển dụng của Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc còn mang nặng hình thức chưa căn cứ vào tiêu chuẩn cụ thể, chưa thật sự khách quan làm cho một số người có ít cơ hội xin việc, còn cơ quan cũng bỏ qua cơ hội để có thể tuyển chọn được người giỏi; khâu phỏng vấn tuyển dụng chỉ là hình thức, không có tính cạnh tranh, có những lúc phải tuyển dụng cả những người không đạt yêu cầu.

2.2.3. Công tác bố trí, phân công sắp xếp và đề bạt cán bộ, công chức

Sắp xếp, bố trí, phân công chưa thật sự dựa vào phân tích công việc để xác định đúng chức năng nhiệm vụ cũng như các yêu cầu của công việc để bố trí, phân công cán bộ, công chức đúng với trình độ chuyên môn mà hầu như chỉ dựa vào kinh nghiệm thâm niên công tác; hay điều động cán bộ từ phòng, ban này đến phòng, ban khác; cũng có trường hợp điều động cán bộ từ các đơn vị khác sang để bố trí sắp xếp công việc do có quen biết... làm cho một số người giỏi ít có cơ hội để phát huy hết năng lực và trình độ chuyên của họ.

Trong cơ cấu tổ chức, bố trí, phân công vẫn còn một số mặt chưa hợp lý, có vị trí công việc của phòng ban này thừa như Phòng Kiểm tra Đảng, có vị trí công việc của phòng ban khác lại thiếu cán bộ như Phòng Nghiên cứu đơn thư khiếu nại, tố cáo làm ảnh hưởng

đến động lực của cán bộ, công chức có tinh thần nhiệt huyết cũng như sự y lại của một số cán bộ, công chức.

Về vấn đề đề bạt, thăng tiến trong công việc: cơ hội thăng tiến đặt ra cho các cán bộ, công chức là rất thấp.

2.2.4. Công tác đánh giá hoàn thành công việc

Hàng năm, Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc đều có văn bản chỉ đạo, hướng dẫn đến toàn bộ các cơ quan, đơn vị chuyên môn trực thuộc thực hiện đánh giá, phân loại cán bộ công chức, gắn với nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc đánh giá cán bộ công chức. Kết quả đánh giá là căn cứ để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với công chức.

Đánh giá công chức được dựa trên các quy định về nghĩa vụ và trách nhiệm của cán bộ công chức tại Luật Cán bộ công chức. Cụ thể căn cứ vào: Vị trí công việc, yêu cầu và trách nhiệm cơ quan, đơn vị phân công rõ ràng, cụ thể cho người công chức; sản phẩm công tác cụ thể của mỗi một chức danh, một người công chức trong thời gian đánh giá (tháng, quý, năm).

2.2.5. Công tác đào tạo

Về công tác đào tạo, nhìn chung trong thời gian qua , cơ quan có tổ chức các lớp học đào tạo ngắn hạn (từ 7 - 10 ngày), đào tạo mang tính chất theo chiều rộng, chưa hướng đến công tác đào tạo chuyên sâu phù hợp, trong lúc cạnh tranh trong ngành diễn ra rất gay gắt thì đội ngũ cán bộ công nhân viên rất cần có những kỹ năng chuyên môn chuyên sâu, kỹ năng quản lý giỏi, kiến thức chuyên môn về kỹ thuật giỏi để có điều kiện làm chủ công việc, đáp ứng được xu hướng phát triển của khoa học kỹ thuật, của những đòi hỏi của quá

trình hợp nhập và chính sách chuyển đổi số. Ngoài ra, việc cử cán bộ, công chức đi đào tạo cũng chưa thật sự đúng với nội dung quy hoạch cán bộ của cơ quan.

Công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ trong các năm qua đạt được những kết quả tốt, công tác đào tạo, đặc biệt là đào tạo chuyên môn nghiệp vụ và lý luận chính trị được chú trọng.

Bên cạnh những kết quả đạt được nêu trên, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức vẫn còn những hạn chế cần khắc phục.

2.2.6. Công tác khen thưởng và đãi ngộ

Cán bộ công chức được hưởng tất cả các quyền lợi theo quy định về chế độ tiền lương, phụ cấp theo hệ thống thang bảng lương, cấp bậc, phụ cấp công vụ, chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm xã hội được thực hiện theo quy định của Nhà nước. So với mức lương cơ bản hầu như chưa đảm bảo thỏa mãn nhu cầu sinh hoạt trong cuộc sống của bản thân công chức và gia đình của họ. Do đó, còn có nhiều ý kiến cần cải cách chế độ tiền lương, đặc biệt tiền lương cho cán bộ công chức để đáp ứng được nhu cầu cơ bản của cán bộ công chức và gia đình họ.

Lãnh đạo của Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc luôn coi trọng công tác thi đua khen thưởng bởi đây là một trong những biện pháp quản lý, điều hành cơ quan, đơn vị có hiệu quả, có tác dụng động viên đội ngũ CBCC hoàn thành các nhiệm vụ được giao. Đồng thời, nhờ có sự quan tâm động viên, khen thưởng kịp thời của lãnh đạo nên tạo động lực cho CBCC của Ủy ban cũng như tạo sự lan tỏa trong xã hội.

Tuy nhiên, bên cạnh đó, công tác khen thưởng cũng bộc lộ những bất cập cả về nội dung, hình thức, tiêu chuẩn và quy trình, thủ

tục. Ở Ủy ban kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc có giai đoạn chưa có sự biểu dương khen thưởng chưa kịp thời, chính xác, chưa bảo đảm khách quan, công bằng, minh bạch,

2.3. Đánh giá chung về thực trạng

2.3.1. Kết quả đạt được

Số lượng đội ngũ cán bộ công chức tại Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc nhìn chung là tương đối ổn định qua một số năm gần đây, chất lượng không công chức đã từng bước tăng lên, đáp ứng được nhu cầu hoạt động và phát triển của đơn vị. Chất lượng cán bộ tương đối đảm bảo, có trình độ chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn khá tốt.

Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc đã xác định và giao nhiệm vụ công việc rõ ràng, chi tiết cho từng CBCC. Việc phân công công việc dựa trên năng lực và vai trò của từng cá nhân, giúp đảm bảo sự công bằng và hiệu quả trong công việc.

Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc luôn chú trọng trong việc đào tạo đội ngũ cán bộ công chức, nhằm nâng cao năng lực chuyên môn ngày càng mở rộng.

Lãnh đạo đơn vị luôn tạo điều kiện tối đa để đội ngũ cán bộ, công chức phát huy hết khả năng bản thân trong môi trường công tác. Đội ngũ cán bộ, công chức có tính đoàn kết, có tinh thần giúp đỡ nhau trong công tác, chấp hành tốt chủ trương chính sách của Đảng, Nhà nước và các quy định của đơn vị.

2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân của hạn chế

Công tác hoạch định nguồn lực của Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc hiện nay chưa dự báo được nguồn nhân lực theo sự phát triển của đơn vị trong dài hạn mà chỉ hạn chế trong việc dự báo

ngắn hạn, công tác hoạch định chưa gắn liền với các mục tiêu chiến lược phát triển của cơ quan trong gian đoạn tới.

Số lượng đội ngũ cán bộ công chức tại Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc nhìn chung là tương đối ổn định qua một số năm gần đây, chất lượng không công chức đã từng bước tăng lên, đáp ứng được nhu cầu hoạt động và phát triển của đơn vị.

Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc luôn chú trọng trong việc đào tạo đội ngũ cán bộ công chức, nhằm nâng cao năng lực chuyên môn ngày càng mở rộng. Lãnh đạo đơn vị luôn tạo điều kiện tối đa để đội ngũ cán bộ, công chức phát huy hết khả năng bản thân trong môi trường công tác. Đội ngũ cán bộ, công chức có tính đoàn kết, có tinh thần giúp đỡ nhau trong công tác, chấp hành tốt chủ trương chính sách của Đảng, Nhà nước và các quy định của đơn vị.

2.3.2.1. Hạn chế

Trình độ và năng lực của cán bộ công chức chưa ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ. Năng lực quản lý nhà nước về xã hội, kinh tế, pháp luật, hành chính, kỹ năng thực thi công vụ cũng như khả năng vận dụng khoa học công nghệ hiện đại trong quản lý còn nhiều bất cập. Tinh trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật của một bộ phận cán bộ công chức còn yếu, phong cách làm việc chậm đổi mới.

Số lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức chưa đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài. Tình trạng hẫng hụt các thể hệ cán bộ công chức trong cơ quan còn phổ biến, thiếu đội ngũ cán bộ, công chức nòng cốt, kế cận.

Cơ chế quản lý, sử dụng và chế độ chính sách đối với cán bộ công chức còn nhiều bất hợp lý chưa tạo được động lực khuyến

khích đội ngũ cán bộ công chức đề cao trách nhiệm, phấn đấu rèn luyện nâng cao phẩm chất đạo đức, năng lực công tác.

Công tác đạo tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức chưa được quan tâm đúng mức, chưa chú trọng bồi dưỡng năng lực thực hành và chưa gắn với trách nhiệm, nhiệm vụ của từng chức danh công chức.

Chính sách tuyển dụng của đơn vị chưa được phổ biến rộng rãi, chưa theo đúng quy trình của quá trình đảm bảo nhân sự từ bên ngoài.

Sắp xếp, bố trí, phân công chưa thật sự dựa vào phân tích công việc để xác định đúng chức năng nhiệm vụ cũng như các yêu cầu của công việc để bố trí, phân công cán bộ, công chức đúng với trình độ chuyên môn mà hầu như chỉ dựa vào kinh nghiệm thâm niên công tác; hay điều động cán bộ từ phòng, ban này đến phòng, ban khác; cũng có trường hợp điều động cán bộ từ các đơn vị khác sang để bố trí sắp xếp công việc do có quen biết...

Chính sách đánh giá xếp loại cán bộ, công chức dựa vào các tiêu chuẩn đánh giá thực hiện các nội quy, quy định của cơ quan. Đó chưa thực sự là công cụ, thước đo đánh giá hiệu quả làm việc của cán bộ, công chức. Cần được cải tiến để việc đánh giá cán bộ, công chức vừa là công cụ quản lý hữu hiệu, vừa kích thích họ nỗ lực, phấn đấu hoàn thành tốt công việc.

2.3.2.2. Nguyên nhân của hạn chế

Về khách quan:

Do điểm xuất phát về trình độ phát triển của nền kinh tế của đất nước nói chung và của tỉnh Cham Pa Sắc còn thấp, cơ cấu kinh tế chuyển dịch chậm, nên sự chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng

công nghiệp và dịch vụ không đáng kể; khả năng đào tạo và thu hút nguồn nhân lực có chất lượng gặp khó khăn, bất cập. Cơ chế, chính sách cán bộ nói chung còn những vấn đề chưa hợp lý.

Về chủ quan:

Công tác phát triển NNL chưa được quan tâm toàn diện, đồng bộ, và đúng mức. Chưa xây dựng được chiến lược quản trị nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

Các cấp lãnh đạo, Ban Chủ nhiệm của Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sác tuy đã nhận thức được vị trí, vai trò, tầm quan trọng của NNL, nhưng trong quá trình lãnh đạo, chỉ đạo phát triển còn nhiều mặt lúng túng.

Công tác kiểm tra, đánh giá về công tác cán bộ, công tác quy hoạch đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức không thường xuyên, chưa có biện pháp khắc phục những yếu kém một cách có hiệu quả.

CHƯƠNG 3. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC Ở ỦY BAN KIỂM TRA TỈNH CHAM PA SÁC, CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

3.1. Thực hiện tốt công tác hoạch định nguồn nhân lực và cải tiến công tác tuyển dụng tạo điều kiện thu hút người lao động giỏi từ bên ngoài

Lãnh đạo Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sác, cần xác định nhu cầu lao động trong thời gian tới về những vị trí đang thiếu người hoặc cần sắp xếp lại, những vị trí cần tuyển bổ sung, mô tả sơ bộ công việc và đề xuất tiền hỗ trợ cho từng vị trí, lập kế hoạch đảm

bảo nhân lực cho các hoạt động của mình. Nhu cầu nhân lực cần xác định là số lượng và tỷ lệ giữa các bộ phận trong đơn vị.

Việc kiện toàn tổ chức bộ máy cơ quan phải bảo đảm yêu cầu tinh gọn; trong đó mỗi tổ chức Phòng, ban... là một đơn vị tác nghiệp để góp phần nâng cao hiệu lực và hiệu quả hoạt động của cả cơ quan. Việc thành lập đơn vị mới, nhất thiết phải tuân thủ sự chỉ đạo chặt chẽ của cơ quan có thẩm quyền.

Để có thể tối ưu hóa việc thu hút người giỏi vào làm việc tại đơn vị thì cần có những chính sách hợp lý và thuyết phục. Yêu cầu này xuất phát từ đặc điểm tâm lý đặc trưng của NNL, nhất là những người tài, đó là tâm lý đề cao lòng tự trọng. Họ sẵn sàng cống hiến hết mọi khả năng và tâm huyết của mình nếu họ thấy rằng mình đang được tôn trọng và thừa nhận.

Các cấp lãnh đạo cần phải thực sự chú trọng nhiều hơn nữa đến công tác tuyển dụng, thu hút nhân tài vào các cơ quan nhà nước, thì mới thành công trong việc thu phục trái tim và khối óc của người giỏi. Để chính sách thu hút NNL chất lượng cao có hiệu quả, trước hết phải tạo ra môi trường làm việc đầy đủ và thuận lợi nhất cho họ, tạo điều kiện để họ tự thực hiện và khẳng định chuyên môn thông qua lao động một cách sáng tạo.

Để thu hút giữ chân người có năng lực, cần theo dõi đánh giá xác định được cán bộ có năng lực tốt thì phải tổ chức quy hoạch đội ngũ cán bộ này và cần xét đến các nhu cầu cần được ưu tiên thoả mãn của bản thân người lao động, cụ thể như sau đây:

- Sắp xếp đúng người, đúng việc
- Nội dung công việc phong phú, tính chất phù hợp.
- Thu nhập công bằng, hấp dẫn.

- Đảm bảo ý nghĩa xã hội của công việc.
- Đảm bảo cơ hội, triển vọng nâng cao trình độ chuyên môn nghề nghiệp.
- Môi trường làm việc: an toàn, thân thiện, bầu không khí tập thể dân chủ.

3.2. Phân tích công việc trên cơ sở đó sắp xếp, bố trí lại công việc, cải tiến các tiêu chuẩn đánh giá và điều chỉnh chính sách khen thưởng phù hợp

Xây dựng bảng tiêu chí đánh giá khen thưởng

Tiến hành đánh giá thành tích của nhân viên. Cơ sở đánh giá nhân viên chủ yếu là kế hoạch thực hiện công việc của nhân viên, báo cáo kết quả thực hiện công việc theo tháng của cán bộ, nhân viên và của đơn vị.

Tiến trình đánh giá đối được thực hiện như sau:

- Vào đầu mỗi tuần, lãnh đạo phân công, nhân viên dự kiến kế hoạch thực hiện công việc cá nhân.
- Vào cuối tháng, dựa trên kế hoạch theo tuần và nhiệm vụ do lãnh đạo, trực tiếp giao trong tháng, cá nhân báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ và tự đánh giá kết quả thực hiện theo Mẫu.
- Lãnh đạo phụ trách trực tiếp đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ theo Mẫu.
- Đồng nghiệp đánh giá bằng cách tham gia cuộc họp lấy ý kiến của tập thể. Trong cuộc họp này, lãnh đạo công bố điểm của từng tháng để tập thể xem xét, có ý kiến.

Xem xét các nguồn thông tin khác từ đơn vị phối hợp thông qua ý kiến đối tác (nếu có) trong quá trình đánh giá.

Trong quá trình đánh giá cần có sự trao đổi giữa người đánh giá và người được đánh giá để có được kết quả chính xác và công bằng.

- Cấp ủy, lãnh đạo căn cứ vào ý kiến của tập thể, quá trình theo dõi việc thực hiện nhiệm vụ, căn cứ vào điểm số của từng tháng để có kết luận cuối cùng về nhận xét, đánh giá CBCC do mình quản lý.

3.3. Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tại Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc

a. Xác định đúng đắn mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng:

- Phần đầu đạt chỉ tiêu 95% CBCC có chưa danh quản lý được đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức quản lý hành chính nhà nước hoặc lý luận chính trị, kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ.

- Đến hết năm 2028, 80% cán bộ, công chức Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc, nam dưới 50 tuổi và nữ dưới 45 tuổi có trình độ cao cấp lý luận chính trị, 60% có trình độ sau đại học của một ngành chuyên môn nhất định.

b. Tổ chức đào tạo đối với những CBCC mới được tuyển dụng:

Kiến thức chung: Hệ thống chính trị và nền hành chính nhà nước; các kỹ năng hành chính; kiến thức về kiểm tra Đảng, kỷ luật Đảng viên; kỹ năng giải quyết đơn thư khiếu nại tố cáo; kiến thức pháp luật, pháp chế trong hoạt động của đơn vị; những nội dung của hoạt động công vụ; quy định về đạo đức CBCC.

Kiến thức chuyên ngành: Đối với CBCC chuyên ngành, ngoài kiến thức chung trên, cần đào tạo kiến thức và pháp luật chuyên ngành.

c. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao khả năng sử dụng tin học và ngoại ngữ cho cán bộ công chức

Chuẩn bị NNL thông thạo tiếng Anh và tin học để hỗ trợ, tìm kiếm tri thức và tạo ra sự hợp tác là vô cùng quan trọng. Việc phát triển này cho CBCC của Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc đã và đang được thực hiện liên tục và nhằm mục đích phát triển đội ngũ CBCC để có kỹ năng tiếng Anh, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin tốt hơn, đặc biệt là tiếng Anh chú trọng giao tiếp trong công việc và cuộc sống hàng ngày.

d. Về đào tạo lý luận chính trị

- Thực hiện tốt Quy định của Bộ Chính trị về học tập lý luận chính trị trong Đảng.

- Chủ động nguồn cán bộ, thực hiện tốt chỉ tiêu phân bổ của cấp trên về đào tạo cao cấp lý luận chính trị, đại học chính trị chuyên ngành, trung cấp lý luận chính trị hằng năm.

- Cân đối bố trí ngân sách, mỗi năm mở 02 khóa đào tạo trình độ sơ cấp lý luận chính trị; hỗ trợ một phần ngân sách để liên kết với Trường Chính trị tỉnh tổ chức các khóa đào tạo trung cấp lý luận chính trị tại chỗ.

3.4. Tạo môi trường và điều kiện làm việc thuận tiện cho cán bộ, công chức Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc

Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc cần tiến hành xem xét và đánh giá công sở hành chính về các mặt, trong đó đặc biệt chú trọng đến việc đầu tư, nâng cấp, thay thế các trang thiết bị mới, hiện đại để CBCC có thể phát huy cao nhất hiệu quả công tác, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin vào từng quy trình tác nghiệp chuyên môn đối với từng CBCC như:

Đầu tư cơ sở vật chất, kỹ thuật: phòng họp, máy chiếu, máy in, máy tính, ghế phòng họp; cập nhật các công nghệ, kỹ thuật hiện đại; cung cấp các thiết bị phần mềm hỗ trợ cán bộ, công chức trong quá trình tác nghiệp chuyên môn.

Thường xuyên chăm lo đời sống vật chất, tinh thần, tạo không khí làm việc thoải mái, dân chủ, sự hòa đồng giữa các lãnh đạo và nhân viên, giữa các đồng nghiệp với nhau để có được môi trường làm việc tốt nhất, giúp cán bộ, công chức có thêm động lực đoàn kết, sẵn sàng giúp đỡ, tương trợ lẫn nhau cùng hoàn thành xuất sắc mọi chỉ tiêu kinh tế - xã hội mà tỉnh Chăm Pa Sắc đã đề ra.

3.5. Đổi mới phương pháp đánh giá cán bộ, công chức

Cần thực hiện nghiêm túc, chặt chẽ công tác đánh giá CBCC hàng năm và trước khi bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu ứng cử các chức danh lãnh đạo, quản lý. Đánh giá CBCC đảm bảo đúng thực chất, khắc phục triệt để tình trạng nể nang, hình thức trong đánh giá cán bộ.

Việc đánh giá thực hiện công việc của CBCC được xây dựng bằng các tiêu chuẩn khách quan trong thực hiện công việc. Bản hệ thống đánh giá thực hiện công việc sẽ phát huy tốt vai trò của nó nếu được trình bày dưới dạng các văn bản cụ thể với những thông tin mang tính định lượng, rõ ràng. Tuy nhiên không phải với bất kỳ một công việc nào trong bộ máy hành chính người ta đều có thể định lượng được các yêu cầu và chất lượng thực hiện công việc. Các công việc mang tính tác nghiệp có thể đưa ra được yêu cầu định lượng song các công việc quản lý, điều phối thì rất khó đưa ra được các yêu cầu định lượng.

Đánh giá CBCC để có cái nhìn toàn diện về CBCC đó, về phẩm chất chính trị và những năng lực chuyên môn. Việc đánh giá được thực hiện qua những nội dung:

- Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao
- Đánh giá về việc đảm bảo các mối quan hệ trong quá trình thực thi công việc, dựa trên các mối quan hệ như quan hệ với quần chúng, quan hệ với đồng nghiệp, quan hệ với cấp trên, quan hệ với cấp dưới...

- Đánh giá phẩm chất chính trị được thể hiện ở nhận thức, tư tưởng chính trị, ý thức chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước

- Đánh giá về tình trạng sức khỏe của CBCC và khả năng sức khỏe trong điều kiện cường độ làm việc trong thời kỳ công nghệ 4.0 và tính chất phức tạp, đa dạng của công việc.

Lựa chọn phương pháp đánh giá, có thể phối kết hợp một số phương pháp cùng với tiêu chí đánh giá CBCC ở Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc, CHDCND Lào:

- Đo lường theo mục tiêu hiệu suất
- Đo lường bằng hiệu quả công việc
- Đo lường bằng hiệu quả làm việc nhóm
- Đo lường bằng ý kiến của đồng nghiệp.

KẾT LUẬN

Qua nghiên cứu chúng ta thấy được thực trạng công tác quản trị NNL hiện nay ở Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc đã đạt được một số những kết quả nhất định, bên cạnh đó còn một số hạn chế cần khắc phục. Đội ngũ cán bộ quản lý của Ủy ban đã được rèn luyện và trưởng thành đáng kể trong điều kiện biến động mạnh và phức tạp của nền kinh thị trường. Đội ngũ CBCC có sự chuyển biến về trình độ, năng lực thông qua việc học tập và bồi dưỡng trong điều kiện thực tiễn và đã tỏ ra năng động sáng tạo trong sự tự chủ và thu được hiệu quả bước đầu. Đơn vị đã có những bước tiến mới quan trọng và là tiền đề cho giai đoạn phát triển tiếp theo.

Đề án giới thiệu đến tính cấp thiết của đề tài, vai trò quan trọng của công tác quản lý NNL ở các cơ quan nhà nước nói chung và Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc nói riêng. Trong phần này tác giả cũng đã nêu được mục tiêu của đề tài, đối tượng nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu của đề tài.

Trong chương 2, đề án đã nêu lên thực trạng công tác phát triển NNL ở đơn vị, trên cơ sở đó nêu lên sự cần thiết phải hoàn thiện công tác này nhằm góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC đáp ứng yêu cầu của công cuộc đổi mới, nâng cao hiệu quả công việc và đạt mục tiêu đề ra.

Ở chương 3, thông qua tình hình hoạt động thực tế của Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc cũng như việc sử dụng NNL hiện tại, căn cứ vào những phân tích, đánh giá công tác quản trị NNL thực tế và nhiệm vụ mở rộng hoạt động những năm sắp tới, đề án đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công quản trị NNL ở Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sắc đến năm 2030, có định hướng và các mục tiêu

cần đạt được một cách rõ ràng cụ thể cùng với 05 giải pháp chính như sau:

(1). Thực hiện tốt công tác hoạch định nguồn nhân lực và cải tiến công tác tuyển dụng tạo điều kiện thu hút người lao động giỏi từ bên ngoài.

(2). Phân tích công việc trên cơ sở đó sắp xếp, bố trí lại công việc, cải tiến các tiêu chuẩn đánh giá và điều chỉnh chính sách khen thưởng phù hợp.

(3). Phân tích công việc trên cơ sở đó sắp xếp, bố trí lại công việc, cải tiến các tiêu chuẩn đánh giá và điều chỉnh chính sách khen thưởng phù hợp.

(4). Tạo môi trường và điều kiện làm việc thuận tiện cho cán bộ, công chức Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sác.

(5). Đổi mới phương pháp đánh giá cán bộ, công chức

Qua 5 giải pháp trên - chính là những đóng góp rất cơ bản và hữu ích, có tính thời sự về lý luận và thực tiễn công quản trị NNL ở Ủy ban Kiểm tra tỉnh Chăm Pa Sác, CHDCND Lào. Tuy nhiên, vì đề tài viết về công tác quản trị NNL là một công tác quản trị có phạm vi và qui mô rất rộng, bên cạnh đó là một lưu học sinh nên trình độ tiếng Việt còn hạn chế; do vậy trong nội dung đề án sẽ không tránh được những thiếu sót, kính mong nhận được các ý kiến góp ý của các thầy, cô giáo cũng như của các bạn để đề án được hoàn thiện