



ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ

SIXANONH XAYOUDONE

**QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ NGUỒN NHÂN
LỰC HÀNH CHÍNH CÔNG TẠI TỈNH
SAVANNAKHET, NƯỚC CỘNG HÒA DÂN
CHỦ NHÂN DÂN LÀO**

TÓM TẮT ĐỀ ÁN THẠC SĨ QUẢN LÝ KINH TẾ
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: TS. Phùng Nam Phương

Phản biện 1: TS. Nguyễn Hưu Nguyên Xuân

Phản biện 2: PGS.TS Nguyễn Thanh Hùng

Đề án 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 01 tháng 11 năm 2025.

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Thư viện trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng.

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề án

Savannakhet là tỉnh lớn thứ hai của nước Lào cả về diện tích lẫn dân số, nằm ở miền Trung, giáp với Thái Lan và Việt Nam, có vị trí chiến lược về kinh tế - thương mại. Với dân số hơn 1,1 triệu người (tính đến năm 2024), Savannakhet được xác định là trung tâm kinh tế trọng điểm của khu vực Trung - Nam Lào, đặc biệt sau khi hành lang kinh tế Đông - Tây (EWEC) được hình thành, mở ra nhiều cơ hội phát triển về hạ tầng, du lịch, logistics và nông nghiệp công nghệ cao. Theo Báo cáo tổng kết công tác tổ chức cán bộ năm 2024 của Sở Nội vụ tỉnh Savannakhet, tính đến cuối năm 2024, tổng số CBCC làm việc tại các sở, ban, ngành cấp tỉnh của tỉnh Savannakhet là khoảng 36.362 người. Tuy nhiên, theo báo cáo đánh giá nội bộ của Sở Nội vụ tỉnh năm 2024, có đến 38% CBCC chưa đạt chuẩn trình độ theo yêu cầu vị trí việc làm. Tỷ lệ công chức có khả năng sử dụng thành thạo máy tính và phần mềm quản lý hành chính chỉ khoảng 45%. Mặt khác, công tác đào tạo, bồi dưỡng còn mang tính hình thức, thiếu gắn kết giữa lý thuyết và thực tiễn, chưa đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số và cải cách hành chính của địa phương. Thực trạng công tác QLNN về NNL hành chính công tại tỉnh hiện nay còn bộc lộ nhiều hạn chế. Việc tuyển dụng còn mang tính cục bộ, chưa dựa trên đánh giá năng lực. Công tác quy hoạch và luân chuyển CBCC còn hạn chế, thiếu cơ chế khuyến khích nhân tài. Cơ sở dữ liệu về đội ngũ công chức chưa được số hóa đầy đủ, gây khó khăn trong giám sát và hoạch định chính sách nhân sự. Một trong những nguyên nhân chính là do thiếu nguồn lực đầu tư cho hệ thống quản lý nhân sự hiện đại, đội ngũ làm công tác tổ chức - CBCC tại tỉnh còn thiếu

về số lượng và yếu về chuyên môn. Tuy nhiên, tỉnh Savannakhet cũng đã có nhiều cố gắng cải thiện tình hình trong giai đoạn 2022-2024. Tỉnh đã tổ chức 12 lớp bồi dưỡng kỹ năng QLNN cho hơn 850 CBCC; xây dựng thí điểm hệ thống đánh giá công chức theo năng lực tại 3 đơn vị cấp huyện; phối hợp với một số tổ chức quốc tế triển khai chương trình đào tạo tiếng Anh và CNTT cho CBCC trẻ. Đây là những nền tảng ban đầu quan trọng để tỉnh tiếp tục cải thiện chất lượng NNL hành chính công trong thời gian tới.

Trước những cơ hội và thách thức nêu trên, đề án “*Quản lý nhà nước về nguồn nhân lực hành chính công trên địa bàn tỉnh Savannakhet, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào*” được lựa chọn.

2. Mục tiêu xây dựng đề án

Mục tiêu tổng quát của đề án là phân tích và đánh giá thực trạng QLNN về NNL hành chính công trên địa bàn tỉnh Savannakhet, nước CHDCND Lào trong giai đoạn năm 2020 đến năm 2024. Trên cơ sở đó, đề án nghiên cứu và đề xuất các giải pháp cụ thể cũng đề xuất phương thức tổ chức thực hiện các giải pháp QLNN trong thời gian tới.

Mục tiêu cụ thể gồm:

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận và cơ sở pháp lý về QLNN về NNL hành chính công.
- Phân tích thực trạng QLNN về NNL hành chính công trên địa bàn tỉnh Savannakhet, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào; đánh giá các kết quả đạt được, hạn chế, nguyên nhân của hạn chế.
- Đề xuất các giải pháp hoàn thiện QLNN về NNL hành chính công trên địa bàn tỉnh Savannakhet, nước CHDCND Lào.

- Tổ chức thực hiện các giải pháp mà đề án đề xuất.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu là công tác QLNN về NNL hành chính công tại các sở, ban, ngành cấp tỉnh trên địa bàn tỉnh Savannakhet, nước CHDCND Lào.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Về mặt không gian: Tại các sở, ban, ngành cấp tỉnh trên địa bàn tỉnh Savannakhet, nước CHDCND Lào.

- Về mặt thời gian: Đề tài nghiên cứu thực trạng QLNN về NNL hành chính công trên địa bàn tỉnh Savannakhet, nước CHDCND Lào từ năm 2021-2025; các giải pháp được đề xuất đến năm 2030.

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. Phương pháp thu thập dữ liệu

- Dữ liệu thứ cấp
- Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp

4.2. Phương pháp xử lý dữ liệu

- Xử lý dữ liệu định lượng:
- Xử lý dữ liệu định tính:

5. Ý nghĩa thực tiễn của đề án

Đề án có ý nghĩa thiết thực trong việc nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng NNL hành chính công tại tỉnh Savannakhet. Các kết quả nghiên cứu từ đề án có thể giúp chính quyền địa phương nhận diện rõ hơn những hạn chế, bất cập trong công tác quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và sử dụng CBCC. Từ đó, đề xuất các giải pháp phù hợp nhằm xây dựng đội ngũ CBCC hành

chính công có năng lực, đạo đức và tinh thần phục vụ nhân dân. Ngoài ra, đề án cũng có thể là tài liệu tham khảo hữu ích cho các nhà quản lý, các cơ quan chức năng trong việc hoạch định chính sách nhân sự, phục vụ cho mục tiêu cải cách hành chính và phát triển bền vững của địa phương nói riêng và cả nước Lào nói chung. Đồng thời, đề án còn tạo tiền đề cho việc hợp tác quốc tế trong lĩnh vực quản trị công, đặc biệt là giữa Lào và các quốc gia trong khu vực như Việt Nam.

6. Kết cấu của đề án

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

Chương 1: Cơ sở lý luận và căn cứ pháp lý về quản lý nhà nước về nguồn nhân lực hành chính công.

Chương 2: Thực trạng quản lý nhà nước nguồn nhân lực hành chính công trên địa bàn tỉnh Savannakhet, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào.

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện công tác quản lý nhà nước về nguồn nhân lực hành chính công trên địa bàn tỉnh Savannakhet, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào.

Chương 4: Tổ chức thực hiện các giải pháp của đề án quản lý nhà nước về nguồn nhân lực hành chính công trên địa bàn tỉnh Savannakhet, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ CĂN CỨ PHÁP LÝ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CÔNG

1.1. Các khái niệm cơ bản liên quan đến quản lý nhà nước về nguồn nhân lực hành chính công

1.1.1. Nguồn nhân lực hành chính công

NNL hành chính công là tập hợp những người làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước, có chuyên môn, kỹ năng, đạo đức nghề nghiệp, được tuyển dụng, bố trí và sử dụng nhằm thực hiện các chức năng QLNN và cung cấp dịch vụ công, phục vụ lợi ích của xã hội và người dân.

1.1.2. Quản lý nhà nước về nguồn nhân lực hành chính công

QLNN về NNL hành chính công là quá trình tổ chức, điều hành và kiểm soát các hoạt động liên quan đến tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, phát triển và đánh giá đội ngũ CBCC nhằm bảo đảm hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước và phục vụ người dân.

1.1.3. Vai trò, nguyên tắc của quản lý nhà nước về nguồn nhân lực hành chính công

*** Vai trò**

- Đảm bảo chất lượng đội ngũ công chức
- Góp phần thực hiện cải cách hành chính
- Tăng cường hiệu lực, hiệu quả QLNN
- Thích ứng với chuyển đổi số và hội nhập quốc tế

*** Nguyên tắc**

- Nguyên tắc pháp quyền
- Nguyên tắc công bằng và minh bạch
- Nguyên tắc hiệu quả và tiết kiệm

- Nguyên tắc phát triển bền vững và đào tạo lâu dài
- Nguyên tắc trách nhiệm giải trình và sự tham gia

1.2. Các nội dung quản lý nhà nước về nguồn nhân lực hành chính công tại các sở, ban, ngành cấp tỉnh

1.2.1. Hoạch định nguồn nhân lực hành chính công

Nội dung của hoạch định NNL hành chính công bao gồm: (1) Phân tích hiện trạng đội ngũ CBCC về số lượng, cơ cấu, trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp; (2) Dự báo nhu cầu nhân lực trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của các sở, ban, ngành cấp tỉnh; (3) Xác định khoảng cách giữa thực trạng và nhu cầu nhân lực, từ đó đưa ra phương án bổ sung, điều chỉnh, đào tạo hoặc luân chuyển; (4) Xây dựng kế hoạch nhân sự cụ thể gắn với các khâu tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đào tạo, khen thưởng và đãi ngộ; (5) Tích hợp kế hoạch NNL với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và chương trình cải cách hành chính của địa phương [17].

1.2.2. Sử dụng nguồn nhân lực hành chính công

Nội dung sử dụng NNL hành chính công tại các sở, ban, ngành cấp tỉnh bao gồm: (1) Phân công, bố trí công việc phù hợp với trình độ, năng lực và sở trường của từng CBCC; (2) Thực hiện điều động, luân chuyển nhằm rèn luyện, bồi dưỡng, nâng cao năng lực thực tiễn và khắc phục tình trạng cục bộ; (3) Giao quyền, ủy quyền và tạo điều kiện để CBCC phát huy tính chủ động, sáng tạo trong công việc; (4) Tổ chức đánh giá kết quả thực thi nhiệm vụ làm cơ sở cho khen thưởng, kỷ luật và quy hoạch, bổ nhiệm; (5) Thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc khuyến khích sự gắn bó, cống hiến lâu dài [19].

1.2.3. Kiểm tra nguồn nhân lực hành chính công

Nội dung kiểm tra tập trung vào nhiều khía cạnh, bao gồm: việc thực hiện các quy định về tuyển dụng, bổ nhiệm, quy hoạch, luân chuyển, đào tạo và bồi dưỡng nhân lực hành chính công; việc chấp hành các quy định về đạo đức công vụ, kỷ luật, kỷ cương hành chính; hiệu quả phân công, bố trí và sử dụng nhân lực phù hợp với vị trí việc làm; công tác đánh giá, khen thưởng, kỷ luật CBCC [27].

1.2.4. Xử lý vi phạm liên quan đến nguồn nhân lực hành chính công

Nội dung xử lý vi phạm trong lĩnh vực nhân lực hành chính công bao gồm: (1) Phát hiện, xác minh, làm rõ các hành vi vi phạm của CBCC; (2) Xác định mức độ, tính chất, hậu quả của vi phạm để áp dụng hình thức xử lý phù hợp như nhắc nhở, khiển trách, cảnh cáo, hạ bậc lương, buộc thôi việc hoặc chuyển hồ sơ sang cơ quan điều tra nếu có dấu hiệu vi phạm pháp luật hình sự; (3) Tổ chức thực hiện quyết định xử lý vi phạm và theo dõi, đánh giá kết quả khắc phục; (4) Công khai, minh bạch trong xử lý nhằm răn đe, phòng ngừa và giáo dục đội ngũ công chức trong toàn hệ thống [17].

1.3. Căn cứ pháp lý xây dựng đề án

- Luật Cán bộ - công chức số 74/QH ngày 18/12/2015 của Quốc hội nước CHDCND Lào.

- Kiến nghị số 08/BNV ngày 2/8/2016 của Bộ Nội vụ nước CHDCND Lào Về việc thực hiện Luật Cán bộ - công chức.

Kết luận chương 1

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CÔNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH SAVANNAKHET, NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

2.1. Đặc điểm tỉnh Savannakhet ảnh hưởng tới quản lý nhà nước về nguồn nhân lực hành chính công

2.1.1. Đặc điểm tự nhiên

2.1.2. Đặc điểm kinh tế

2.1.3. Đặc điểm xã hội

2.1.4. Tình hình nguồn nhân lực hành chính công của tỉnh Savannakhet giai đoạn 2021-2025

Trong giai đoạn 2021-2025, tỉnh Savannakhet đã có nhiều nỗ lực trong việc phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC hành chính công. Tổng số CBCC trên toàn tỉnh liên tục tăng qua các năm, phản ánh xu hướng mở rộng bộ máy quản lý, hành chính và dịch vụ công của địa phương. Đến năm 2024, toàn tỉnh có 168.572 CBCC, tăng nhẹ so với năm 2023 và năm 2022.

2.2. Thực trạng quản lý nhà nước về nguồn nhân lực hành chính công trên địa bàn tỉnh Savannakhet

2.2.1. Thực trạng hoạch định nguồn nhân lực hành chính công

Một là, dự báo nhu cầu NNL

Trong giai đoạn 2021-2025, công tác dự báo nhu cầu NNL hành chính công tại tỉnh Savannakhet đã có những cải thiện rõ rệt so với trước đây. Trước kia, việc hoạch định NNL thường mang tính chủ quan, dựa nhiều vào kinh nghiệm hoặc “ý chí” của lãnh đạo, thiếu cơ sở dữ liệu chính xác. Tuy nhiên, trong giai đoạn này, các cơ quan QLNN, đứng đầu là Sở Nội vụ, đã chú trọng hơn đến việc xây

dựng cơ sở khoa học cho công tác dự báo. Các cơ quan chức năng đã tiến hành khảo sát và thu thập dữ liệu từ nhiều nguồn khác nhau, bao gồm các sở, ban, ngành và chính quyền cấp huyện, nhằm nắm bắt chính xác số lượng và cơ cấu CBCC hiện tại. Việc tổng hợp, phân tích thông tin này giúp cơ quan quản lý đánh giá đúng tình hình nhân lực, từ đó đưa ra các dự báo phù hợp với thực tế.

Hai là, xây dựng kế hoạch dài hạn

Dựa trên kết quả dự báo nhu cầu nhân lực, các cơ quan chức năng của tỉnh Savannakhet đã xây dựng nhiều kế hoạch dài hạn nhằm phát triển NNL hành chính công. Các kế hoạch này được thiết kế với các mục tiêu rõ ràng về số lượng CBCC cần tuyển dụng, cơ cấu trình độ chuyên môn từ đại học đến sau đại học, đồng thời xác định các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần triển khai để nâng cao năng lực quản lý và chuyên môn cho đội ngũ CBCC.

Ba là, phân bổ nguồn lực

Hiện nay, công tác này đã được thực hiện dựa trên các định biên và vị trí việc làm cụ thể, đảm bảo sự hợp lý và khoa học trong việc bố trí nhân sự. Việc phân bổ theo cơ sở này không chỉ giúp tránh những mất cân đối trong đội ngũ CBCC mà còn nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan hành chính. Chính quyền tỉnh Savannakhet đã tích cực thực hiện sắp xếp lại bộ máy, tiến hành tinh giản biên chế và luân chuyển CBCC theo định hướng phát triển đội ngũ.

2.2.2. Thực trạng sử dụng nguồn nhân lực hành chính công

Một là, về điều động luân chuyển NNL

Sau khi tuyển dụng, các cơ quan QLNN tỉnh Savannakhet thực hiện các thủ tục điều động – luân chuyển CBCC giữa các

phòng, huyện, xã định kỳ nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực cho các nhiệm vụ đột xuất hoặc các chương trình phát triển địa phương (ví dụ triển khai chương trình y tế cộng đồng, tăng cường nhân viên cho chiến dịch tiêm chủng, v.v.). Hoạt động này giúp cân đối biên chế trên địa bàn, đồng thời tạo cơ hội trải nghiệm chuyên môn cho CBCC trẻ. Các cơ quan quản lý tỉnh cũng thực hiện các chính sách điều động, bổ nhiệm có tính chiến lược: luân chuyển CBCC giữa các đơn vị có tính chất chuyên môn gần nhau, điều động chuyên gia cấp tỉnh hỗ trợ huyện/ xã trong thời gian ngắn để giải quyết các nhiệm vụ chuyên môn cấp bách, và thực hiện bổ nhiệm tạm quyền cho CBCC trẻ đã chứng minh năng lực.

Hai là, về đào tạo nâng cao năng lực chuyên môn và quản lý

Trong suốt giai đoạn 2021-2025, Sở Nội vụ (và các đơn vị tương đương) chủ trì phối hợp với các cơ quan trực thuộc tuyên bố và triển khai nhiều lớp đào tạo ngắn hạn và dài hạn cho đội ngũ CBCC. Nội dung đào tạo bao gồm: nâng cao năng lực quản lý hành chính, kỹ năng soạn thảo văn bản hành chính, nghiệp vụ kế toán công, lập và quản lý ngân sách địa phương, quản lý nhân sự công, cải cách thủ tục hành chính, ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý công, và các chương trình chuyên sâu cho lãnh đạo trung, cấp phòng. Nhiều khóa học được tổ chức theo hình thức tập huấn tại chỗ (in-house), kết hợp mời chuyên gia từ Thủ đô hoặc từ các đối tác phát triển quốc tế giảng dạy, đồng thời khuyến khích CBCC tham gia các chương trình đào tạo ở Viên Chăn hoặc tại các học viện chuyên ngành. Các buổi tập huấn thường được tổ chức theo kế hoạch hàng năm, có nội dung phù hợp với từng nhóm chuyên môn.

Ba là, tổ chức đánh giá kết quả thực thi nhiệm vụ

Bên cạnh đó, trong giai đoạn này, công tác đánh giá kết quả thực thi nhiệm vụ của đội ngũ nhân lực hành chính công trên địa bàn tỉnh Savannakhet đã được các cơ quan QLNN quan tâm và triển khai một cách hệ thống. Mục tiêu chính là tạo cơ sở khách quan để nâng cao chất lượng công vụ, đồng thời làm căn cứ cho việc đề bạt, bổ nhiệm và thực hiện các chính sách đãi ngộ. Các cơ quan đã áp dụng nhiều hình thức đánh giá đa dạng, từ định kỳ đến đột xuất. Cụ thể, việc đánh giá được thực hiện thường xuyên theo quý, 6 tháng và cuối năm. Các tiêu chí đánh giá không chỉ dừng lại ở việc hoàn thành khối lượng công việc được giao mà còn đi sâu vào chất lượng công việc, thái độ phục vụ nhân dân, và ý thức tuân thủ kỷ luật, kỷ cương hành chính. Mỗi CBCC đều phải tự đánh giá kết quả công tác của bản thân, sau đó cấp trên trực tiếp sẽ nhận xét, đánh giá và cuối cùng là thủ trưởng đơn vị phê duyệt kết quả. Điều này đảm bảo tính khách quan và minh bạch trong quá trình đánh giá. Ngoài ra, các cơ quan cũng đã triển khai việc lấy ý kiến nhận xét của các đơn vị phối hợp và của người dân về tinh thần, thái độ phục vụ của CBCC. Điều này không chỉ giúp có cái nhìn đa chiều về hiệu quả công việc mà còn là kênh phản hồi quan trọng để chấn chỉnh kịp thời các tồn tại, hạn chế, nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân.

Bốn là, thực hiện các chính sách đãi ngộ chung

Về chính sách tiền lương và phụ cấp, tỉnh đã thực hiện chi trả đúng, đủ và kịp thời theo khung quy định của Chính phủ Lào. Đặc biệt, sau đợt cải cách tiền lương công chức năm 2022, mức lương cơ bản được điều chỉnh tăng thêm 10–12% so với giai đoạn trước, góp phần cải thiện đời sống cho CBCC.

Về chế độ bảo hiểm, các cơ quan đã thực hiện nghiêm túc việc đóng đầy đủ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cho nhân viên theo quy định.

Năm là, về môi trường làm việc khuyến khích sự gắn bó lâu dài

Các cơ quan QLNN tại tỉnh Savannakhet cũng có nhiều nỗ lực trong việc xây dựng một môi trường làm việc tích cực, chuyên nghiệp, tạo điều kiện để CBCC gắn bó lâu dài với công việc.

2.2.3. Thực trạng kiểm tra nguồn nhân lực hành chính công

Trong giai đoạn 2021-2025, tỉnh Savannakhet đã tăng cường công tác giám sát nhằm nâng cao hiệu quả quản lý NNL hành chính công. Các cơ quan QLNN đã chủ động xây dựng và triển khai các kế hoạch thanh tra, kiểm tra định kỳ và đột xuất. Trọng tâm của các hoạt động này là giám sát việc tuân thủ các quy định của pháp luật về tuyển dụng, sử dụng và bổ nhiệm CBCC. Điều này giúp đảm bảo sự công bằng, minh bạch trong quá trình tuyển dụng, tránh tình trạng "người nhà, người thân" được ưu tiên. Bên cạnh đó, các cơ quan chức năng còn thực hiện giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách đối với đội ngũ CBCC như tiền lương, phụ cấp, bảo hiểm xã hội. Điều này đã góp phần bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động, tạo động lực cho họ yên tâm công tác. Các cơ quan quản lý cũng đã tăng cường giám sát việc phân công, bố trí công việc để đảm bảo CBCC được đặt đúng vị trí, phù hợp với năng lực, chuyên môn, góp phần nâng cao hiệu quả công việc chung.

2.2.4. Thực trạng xử lý vi phạm liên quan đến nguồn nhân lực hành chính công

Trong giai đoạn 2021-2025, cơ quan QLNN tỉnh Savannakhet đã triển khai hệ thống xử lý vi phạm kỷ luật và kiểm tra, thanh tra CBCC với tính liên tục và có bước hoàn thiện về mặt thủ tục thực hiện. Hoạt động xử lý vi phạm được tổ chức theo chu trình: tiếp nhận thông tin/đơn thư; kiểm tra, xác minh; xử lý hành chính/kỷ luật; báo cáo, lưu trữ và tổng kết rút kinh nghiệm. Để thực hiện chu trình này, các cơ quan như Sở Nội vụ, Ban Thanh tra tỉnh, Văn phòng Huyện/Thành phố cùng các phòng chuyên môn đã phân công rõ trách nhiệm: tiếp nhận đơn, thành lập đoàn xác minh, phối hợp với Ủy ban Kiểm tra Đảng ở các cấp khi vụ việc có liên quan đến đảng viên, và thực hiện các quyết định hành chính kỷ luật theo quy định. Hoạt động này được tổ chức thành các đợt thanh tra chuyên ngành và thanh tra đột xuất, đặc biệt tập trung vào các lĩnh vực nhạy cảm như tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng lao động, và quản lý tài sản công.

2.3. Đánh giá chung về thực trạng

2.3.1. Những kết quả đạt được

Công tác dự báo nhu cầu nhân lực đã có bước tiến rõ rệt, chuyển từ cách tiếp cận chủ quan, cảm tính sang dựa trên dữ liệu cụ thể, đáng tin cậy hơn. Các cơ quan chức năng, đặc biệt là Sở Nội vụ, đã chú trọng khảo sát, thu thập thông tin từ nhiều nguồn để nắm bắt chính xác số lượng, cơ cấu CBCC, đồng thời bước đầu tính đến các yếu tố nhân sự động như nghỉ hưu, luân chuyển, bổ sung nhân sự mới.

Hoạt động điều động, luân chuyển CBCC được thực hiện thường xuyên, đúng quy trình, vừa giúp cân đối biên chế, vừa tạo cơ hội rèn luyện và phát huy năng lực cho CBCC trẻ.

Các cơ quan QLNN đã chủ động xây dựng kế hoạch thanh tra, kiểm tra định kỳ và đột xuất, chú trọng đến việc tuân thủ pháp luật trong tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng CBCC, qua đó hạn chế tình trạng ưu ái “người nhà, người thân”.

Hệ thống xử lý vi phạm kỷ luật và thanh tra, kiểm tra được triển khai đồng bộ, có quy trình rõ ràng từ tiếp nhận thông tin đến tổng kết, rút kinh nghiệm, giúp nâng cao tính minh bạch và hiệu quả.

2.3.2. Những tồn tại, hạn chế

Việc dự báo chủ yếu dừng ở khía cạnh số lượng, trong khi các yếu tố định tính như năng lực chuyên môn, kỹ năng mềm, khả năng thích ứng và ngoại ngữ chưa được quan tâm đầy đủ, dẫn đến tình trạng chất lượng nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính và chuyển đổi số.

Việc điều động, luân chuyển CBCC tuy có hiệu quả nhưng đôi khi mang tính chất tình thế, chưa gắn chặt với chiến lược phát triển dài hạn của địa phương; việc bổ nhiệm CBCC trẻ còn hạn chế về quy mô, dẫn đến cơ hội thăng tiến chưa thực sự đồng đều.

Công tác đánh giá, dù được triển khai rộng rãi, nhưng đôi khi còn nặng về hình thức, thiếu chiều sâu, chưa thực sự phát huy hiệu quả trong việc phân loại và sàng lọc nhân sự.

Cách thức tiến hành thanh kiểm tra vẫn còn nặng về hình thức, thiên về phát hiện sai phạm mà chưa thực sự chú trọng đến việc phòng ngừa, cảnh báo sớm.

Hình thức xử lý vi phạm chủ yếu vẫn dừng lại ở mức cảnh cáo, chiếm tới 93,9% tổng số CBCC vi phạm, trong khi các hình thức mạnh hơn như cách chức, buộc thôi việc chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ.

2.3.3. Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế

- Nguyên nhân chủ quan

Hạn chế về công tác quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo và bồi dưỡng CBCC.

Trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và khả năng thích ứng với yêu cầu cải cách hành chính của một bộ phận CBCC chưa đáp ứng được yêu cầu.

Công tác giám sát, đánh giá và quản lý đội ngũ CBCC chưa được triển khai thực chất.

- Nguyên nhân khách quan

Savannakhet vẫn còn là tỉnh nông nghiệp là chủ yếu, tốc độ chuyển dịch cơ cấu kinh tế chậm, nguồn thu ngân sách hạn chế.

Hệ thống pháp luật và chính sách của Lào về quản lý NNL hành chính công đang trong quá trình hoàn thiện, nhưng việc áp dụng tại Savannakhet gặp nhiều khó khăn hơn do đặc thù là tỉnh có diện tích rộng, nhiều đơn vị hành chính cấp huyện, xã ở vùng sâu, vùng xa.

Trình độ dân trí giữa các khu vực, đặc biệt giữa vùng trung tâm và vùng nông thôn, miền núi, còn chênh lệch lớn.

Kết luận chương 2

CHƯƠNG 3. GIẢI PHÁP CỦA ĐỀ ÁN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CÔNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH SAVANNAKHET, NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

3.1. Cơ sở tiền đề cho việc đề xuất giải pháp

3.1.1. Định hướng thực hiện quản lý nhà nước về nguồn nhân lực hành chính công của nước CHDCND Lào

3.1.2. Định hướng quản lý nhà nước về nguồn nhân lực hành chính công trên địa bàn tỉnh Savannakhet

3.2. Các giải pháp

3.2.1. Hoàn thiện hoạch định nguồn nhân lực hành chính công

Trước hết cần đổi mới công tác dự báo NNL.

Hoàn thiện quy hoạch NNL hành chính công theo hướng chiến lược và dài hạn.

UBND tỉnh Savannakhet cần chỉ đạo xây dựng kế hoạch NNL hành chính công hàng năm và trung hạn một cách cụ thể, khả thi.

3.2.2. Hoàn thiện sử dụng nguồn nhân lực hành chính công

Thứ nhất, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, điều động và bổ nhiệm CBCC.

Thứ hai, đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo, bồi dưỡng CBCC.

Thứ ba, hoàn thiện cơ chế đánh giá công chức theo hướng thực chất, khách quan và đa chiều.

3.2.3. Tăng cường kiểm tra nguồn nhân lực hành chính công

Trước hết, về phương pháp kiểm tra, cần đổi mới theo hướng khoa học, hiện đại, kết hợp giữa kiểm tra định kỳ và đột xuất, chú

trọng tính phòng ngừa, cảnh báo sớm hơn là chỉ tập trung vào phát hiện sai phạm.

Thứ hai, về nội dung kiểm tra, Thanh tra tỉnh cần phối hợp với các sở, ban, ngành mở rộng trọng tâm sang việc giám sát năng lực thực thi công vụ, kỷ luật lao động, tính chuyên nghiệp trong tác phong công vụ và tinh thần phục vụ nhân dân của đội ngũ CBCC.

Thứ ba, để khắc phục tình trạng chồng chéo hoặc bỏ sót trong kiểm tra, UBND tỉnh Savannakhet cần ban hành quy chế phối hợp kiểm tra liên ngành, quy định rõ vai trò, trách nhiệm của từng cơ quan trong quá trình thực hiện.

3.2.4. Xử lý nghiêm các vi phạm liên quan đến nguồn nhân lực hành chính công

Xây dựng và hoàn thiện hệ thống quy định, hướng dẫn cụ thể về việc phân loại mức độ vi phạm, bảo đảm thống nhất, khách quan và minh bạch trong quá trình xử lý.

Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác lưu trữ, theo dõi và tổng hợp dữ liệu liên quan đến kỷ luật CBCC.

Sở Nội vụ phối hợp với các cơ quan chuyên môn cần tổ chức các buổi phân tích, thảo luận chuyên đề về các vụ việc điển hình, qua đó chỉ rõ nguyên nhân gốc rễ, những lỗ hổng trong quy trình công vụ hoặc sự buông lỏng trách nhiệm quản lý, từ đó đề xuất biện pháp khắc phục cụ thể.

Kết luận chương 3

CHƯƠNG 4. TỔ CHỨC THỰC HIỆN CÁC GIẢI PHÁP CỦA ĐỀ ÁN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CÔNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH SAVANNAKHET, NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

4.1. Với giải pháp hoàn thiện hoạch định nguồn nhân lực hành chính công

4.1.1. Phân công nhiệm vụ

Sở Nội vụ tỉnh Savannakhet giữ vai trò cơ quan thường trực, chủ trì phối hợp với Cục Thống kê, Sở Kế hoạch và Đầu tư, cùng các sở, ngành liên quan trong việc thu thập, phân tích số liệu về dân số, lao động, tốc độ đô thị hóa, chuyển dịch cơ cấu kinh tế – xã hội.

UBND tỉnh Savannakhet giao cho Sở Nội vụ chủ trì soạn thảo, tham mưu kế hoạch tổng thể đến năm 2030, gắn với các chiến lược phát triển kinh tế – xã hội và cải cách hành chính.

4.1.2. Lộ trình thực hiện

Từ năm 2026 đến năm 2027, tỉnh tập trung triển khai nội dung dự báo nhu cầu>NNL hành chính công.

Trong giai đoạn 2027 đến 2028, tỉnh sẽ tập trung vào xây dựng kế hoạch dài hạn về phát triển>NNL hành chính công.

Từ năm 2028 đến 2030, tỉnh tập trung vào phân bổ nguồn lực nhân sự hành chính công hợp lý, hiệu quả.

4.1.3. Huy động nguồn lực, kinh phí

Ngân sách địa phương; sự tham gia của các tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ và các dự án hợp tác song phương, đa phương về cải cách hành chính và phát triển nhân lực; sự đóng góp từ các doanh nghiệp, hiệp hội nghề nghiệp và tổ chức đào tạo trong nước.

4.2. Với giải pháp hoàn thiện sử dụng nguồn nhân lực hành chính công

4.2.1. Phân công nhiệm vụ

Sở Nội vụ tỉnh giữ vai trò cơ quan tham mưu chủ trì, phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy và các sở, ban, ngành để xây dựng kế hoạch điều động, luân chuyển CBCC theo đúng quy định.

Sở Nội vụ phối hợp với Học viện Hành chính Quốc gia Lào, các trường đại học, cơ sở đào tạo trong và ngoài tỉnh để tổ chức các lớp bồi dưỡng chuyên môn, kỹ năng quản lý, tin học, ngoại ngữ.

Sở Nội vụ phối hợp với Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh hướng dẫn thực hiện đánh giá công chức theo tiêu chí năng lực, hiệu quả và đạo đức công vụ.

4.2.2. Lộ trình thực hiện

Từ năm 2026, tỉnh sẽ ban hành quy chế luân chuyển CBCC gắn với yêu cầu vị trí việc làm, nhằm phát huy năng lực, sở trường và tạo điều kiện rèn luyện thực tiễn cho đội ngũ CBCC.

Lộ trình từ 2026–2030 sẽ tập trung chuẩn hóa trình độ CBCC theo từng ngạch, chức danh.

Từ năm 2027 tỉnh sẽ áp dụng hệ thống đánh giá gắn với kết quả công việc và mức độ hoàn thành mục tiêu quản lý.

4.2.3. Huy động nguồn lực, kinh phí

Nguồn lực, kinh phí.

4.3. Với giải pháp tăng cường kiểm tra nguồn nhân lực hành chính công

4.3.1. Phân công nhiệm vụ

Sở Nội vụ tỉnh Savannakhet giữ vai trò nòng cốt trong công tác kiểm tra, chịu trách nhiệm xây dựng kế hoạch kiểm tra định kỳ và

đột xuất, ban hành hướng dẫn, tiêu chí đánh giá và tổng hợp kết quả báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh.

UBND các huyện, thị xã, thành phố trong tỉnh có trách nhiệm tổ chức triển khai công tác kiểm tra ở cấp cơ sở, đặc biệt chú trọng đến việc giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách, tuyển dụng, bổ nhiệm và đào tạo bồi dưỡng đội ngũ CBCC tại địa phương.

Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Thanh tra tỉnh, cùng với Ủy ban Mặt trận Lào xây dựng Tổ quốc tỉnh và các đoàn thể chính trị - xã hội khác có nhiệm vụ phối hợp, giám sát độc lập, đảm bảo công tác kiểm tra NNL hành chính công được thực hiện minh bạch, khách quan, đúng quy định.

4.3.2. Lộ trình thực hiện

Trong giai đoạn 2026–2027, tỉnh Savannakhet tập trung rà soát và đánh giá thực trạng công tác kiểm tra NNL hành chính công.

Sang giai đoạn 2028–2029, công tác kiểm tra được triển khai sâu rộng hơn, chú trọng giám sát định kỳ và đột xuất đối với việc quản lý, bố trí, sử dụng và phát triển NNL hành chính công tại các cơ quan, đơn vị.

4.3.3. Huy động nguồn lực, kinh phí

Các nguồn lực từ cấp tỉnh đến cơ sở; đội ngũ CBCC; ngân sách nhà nước.

4.4. Với giải pháp xử lý nghiêm các vi phạm liên quan đến nguồn nhân lực hành chính công

4.4.1. Phân công nhiệm vụ

Sở Nội vụ tỉnh Savannakhet giữ vai trò nòng cốt trong việc tham mưu cho Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành các văn bản hướng dẫn, quy chế và quy trình xử lý vi phạm.

Thanh tra tỉnh và các cơ quan thanh tra chuyên ngành được giao nhiệm vụ phối hợp chặt chẽ với Sở Nội vụ trong quá trình kiểm tra, giám sát, bảo đảm việc xử lý vi phạm được tiến hành khách quan, công khai, đúng quy định pháp luật.

4.4.2. Lộ trình thực hiện

Trong hai năm đầu, 2026-2027, tỉnh Savannakhet tập trung rà soát, bổ sung và hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật, quy chế, quy định về kỷ luật, xử lý vi phạm của đội ngũ CBCC hành chính công.

Từ năm 2028, các hoạt động thanh tra, kiểm tra chuyên đề về kỷ luật, kỷ cương hành chính sẽ được thực hiện thường xuyên, có trọng tâm, trọng điểm.

Đến năm 2030, tỉnh tiến hành tổng kết, đánh giá toàn diện kết quả thực hiện giải pháp xử lý vi phạm trong giai đoạn 2026–2029.

4.4.3. Huy động nguồn lực, kinh phí

Ngân sách nhà nước hằng năm; sự hỗ trợ từ các chương trình, dự án hợp tác quốc tế.

Kết luận chương 4

KẾT LUẬN

NNL hành chính công là yếu tố then chốt quyết định hiệu lực, hiệu quả QLNN, đồng thời là nền tảng để xây dựng một nền hành chính hiện đại, chuyên nghiệp và phục vụ nhân dân. Việc QLNN về NNL hành chính công không chỉ bảo đảm số lượng, chất lượng đội ngũ CBCC mà còn định hướng, kiểm soát quá trình tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và kiểm tra, giám sát nhằm nâng cao năng lực, đạo đức công vụ. Do đó, QLNN hiệu quả về NNL hành chính công chính là nhân tố góp phần trực tiếp vào sự phát triển bền vững của bộ máy hành chính và của toàn tỉnh Savannakhet.

Trong những năm qua, công tác QLNN về NNL hành chính công trên địa bàn tỉnh Savannakhet đã đạt được nhiều kết quả đáng ghi nhận. Công tác hoạch định NNL ngày càng gắn với nhu cầu thực tiễn, góp phần bố trí CBCC hợp lý hơn theo ngành, lĩnh vực. Việc sử dụng NNL hành chính công đã chú trọng đến năng lực, trình độ chuyên môn và phẩm chất đạo đức, từng bước phát huy được năng lực cá nhân trong thực thi công vụ. Công tác kiểm tra, giám sát đã được tăng cường, qua đó kịp thời phát hiện và chấn chỉnh những sai sót trong quá trình thực thi nhiệm vụ. Đồng thời, các hành vi vi phạm kỷ luật, quy tắc công vụ đã được xử lý nghiêm minh, góp phần củng cố kỷ luật, kỷ cương hành chính.

Đề án đã đề xuất các giải pháp mang tính toàn diện và khả thi nhằm hoàn thiện công tác QLNN về NNL hành chính công của tỉnh Savannakhet. Các giải pháp này tập trung vào việc hoàn thiện công tác hoạch định nhân lực, nâng cao hiệu quả sử dụng NNL, đẩy mạnh hoạt động kiểm tra, giám sát, đồng thời xử lý nghiêm minh

những vi phạm. Đặc biệt, đề án đã gắn các giải pháp với lộ trình, phân công trách nhiệm rõ ràng và huy động nguồn lực thực hiện, bảo đảm tính khả thi trong điều kiện thực tiễn của tỉnh.

Có thể khẳng định rằng, việc triển khai thành công đề án sẽ góp phần xây dựng đội ngũ CBCS của tỉnh Savannakhet ngày càng chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính, hội nhập quốc tế và phát triển bền vững trong giai đoạn mới. Đây cũng là tiền đề quan trọng để nâng cao hiệu quả QLNN, phục vụ tốt hơn cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh nói riêng và của nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào nói chung.