

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THÀNH ĐÔNG



NGUYỄN QUỐC MỸ

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC TẠI SỞ TÀI
NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG TỈNH HẢI DƯƠNG**

Chuyên ngành: QUẢN LÝ KINH TẾ

Mã số: 8310110

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ NGÀNH QUẢN LÝ KINH TẾ

HẢI DƯƠNG - NĂM 2022

Công trình được hoàn thành tại:

TRƯỜNG ĐẠI HỌC THÀNH ĐÔNG

Người hướng dẫn khoa học: TS. Trần Thị Thanh Hồng

Phản biện 1: TS. Hoàng Bằng An

Phản biện 2: PGS, TS. Quyền Đình Hà

Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận văn thạc sỹ, Trường Đại học Thành Đông

Địa điểm: Phòng, Nhà B.

Trường Đại học Thành Đông.

Số 03, đường Vũ Công Đán, phường Tứ Minh, thành phố Hải Dương.

Thời gian: vào hồi..... giờ.....ngày.....tháng.....năm

Có thể tìm hiểu luận văn tại thư viện: Trường Đại học Thành Đông
hoặc trên Website Phòng QLĐT Sau đại học & HTQT,
Trường Đại học Thành Đông



- Đề tài nghiên cứu **“Nâng cao chất lượng nhân lực tại Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương”** được tiến hành tại Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương

- Thời gian từ đến.....

1. Tính cấp thiết của đề tài

Ở bất kỳ thời điểm nào của lịch sử phát triển, nguồn lực con người luôn là vấn đề quan trọng bậc nhất và là mối quan tâm hàng đầu của mỗi quốc gia dân tộc vì con người là yếu tố trung tâm, quan trọng quyết định sức mạnh đất nước. Điều đó càng thể hiện rõ nét hơn trong quá trình toàn cầu hóa hiện nay khi nền kinh tế nào dựa nhiều vào tri thức sẽ tạo ra nhiều cơ hội phát triển, duy trì được tốc độ tăng trưởng cao, sử dụng hiệu quả mọi nguồn lực. Các lý thuyết về tăng trưởng kinh tế gần đây cũng chỉ ra rằng động lực quan trọng nhất của sự tăng trưởng kinh tế bền vững chính là yếu tố con người.

Với tinh thần nhìn thẳng vào sự thật, thực sự dân chủ, khách quan và khoa học, Hội nghị Trung ương 6 (khóa XII) đã đánh giá toàn diện tình hình tổ chức bộ máy hệ thống chính trị, khẳng định rõ những thành tựu cơ bản đạt được và những hạn chế, yếu kém cần tìm giải pháp khắc phục. Hội nghị cũng chỉ rõ nguyên nhân của những hạn chế, bất cập trong xây dựng, hoạt động của bộ máy hệ thống chính trị thời gian qua. Theo đó, hạn chế, bất cập suy cho cùng đều bắt nguồn từ nhận thức, trách nhiệm, phẩm chất và năng lực của đội ngũ cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức.

Ngành Tài nguyên và Môi trường là ngành quản lý đa lĩnh vực trong đó có những lĩnh vực hết sức nhạy cảm, phức tạp như: đất đai, môi trường, tài nguyên nước, khoáng sản... Những lĩnh vực này đang là nguyên nhân phát sinh trên 80% khiếu kiện của người dân và cũng là lĩnh vực yêu cầu cải cách thủ tục hành chính, hết sức cấp thiết trong việc xây dựng chính quyền điện tử, cải cách nền hành chính quốc gia, tạo điều kiện cho người dân và doanh nghiệp trong quá trình thực hiện quyền và nghĩa vụ, giao tiếp với các cơ quan nhà nước, hưởng thụ lợi ích từ các dịch vụ công mang lại.

Hội nghị Trung ương 6 (khóa XII) đã ban hành Nghị quyết số 18-NQ/TW “Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”. Đây là nội dung rất quan trọng, vừa cơ bản, vừa cấp bách, đồng thời là vấn đề nhạy cảm, liên quan đến tâm tư, tình cảm, quyền lợi của hàng triệu cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức.

Hiện nay, các cơ quan hành chính sự nghiệp nói chung, Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương nói riêng đang phải chịu áp lực từ các yêu cầu cấp thiết: tinh giảm biên chế; cắt giảm thời gian thực hiện thủ tục hành chính. Trong khi đó do sự phát triển kinh tế xã hội nói chung và sự tăng trưởng kinh tế xã hội của tỉnh Hải Dương nói riêng thì yêu cầu giải quyết công việc của cơ quan hành chính sự nghiệp với người dân và doanh nghiệp có xu hướng tăng rõ rệt.

Xuất phát từ thực tiễn đó, việc nghiên cứu nâng cao chất lượng nhân lực tại các cơ quan hành chính sự nghiệp là hết sức cấp thiết nhằm nắm bắt được thực trạng cũng như đánh giá được những ưu điểm và mặt hạn chế còn tồn tại. Từ đó, đề xuất những giải pháp phù hợp và kịp thời nhằm nâng cao chất lượng nhân lực trong cơ quan hành chính sự nghiệp. Chính vì vậy, tôi đã chọn nghiên cứu nội dung: ***“Nâng cao chất lượng nhân lực tại Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương”*** làm đề tài luận văn thạc sỹ.

2. Mục tiêu của nghiên cứu

**** Mục tiêu tổng quát***

Nghiên cứu thực trạng chất lượng nhân lực tại Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương từ đó đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của đơn vị trong thời gian tới.

**** Mục tiêu cụ thể***

- Góp phần hệ thống hoá cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng nhân lực trong cơ quan hành chính sự nghiệp.

- Phân tích, đánh giá được thực trạng và xác định các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nhân lực tại Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương.

- Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nhân lực tại Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương.

**** Câu hỏi nghiên cứu***

- Các yếu tố nào ảnh hưởng đến chất lượng nhân lực tại Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương?

- Thực trạng chất lượng nhân lực tại Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương như thế nào?

- Giải pháp nào để nâng cao chất lượng nhân lực tại Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương?

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

*** Đối tượng nghiên cứu**

Đối tượng nghiên cứu của đề tài: Chất lượng nhân lực tại Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương.

*** Phạm vi nghiên cứu**

- Về không gian: Đề tài được tổ chức nghiên cứu tại Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương.

- Về thời gian: từ năm 2018 đến 2020 và định hướng giải pháp tới năm 2025

4. Nghiên cứu được tiến hành theo phương pháp

a. Phương pháp thu thập thông tin

- Phương pháp thu thập thông tin thứ cấp

+ Hệ thống văn bản pháp quy về đường lối chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước liên quan đến quản lý công chức, viên chức trong cơ quan hành chính sự nghiệp.

+ Các tài liệu thống kê đã công bố về chất lượng công chức, viên chức trong cơ quan hành chính sự nghiệp

+ Các nguồn thông tin về Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương: Quá trình hình thành và phát triển; chức năng nhiệm vụ được giao; thành tích đạt được; chỉ tiêu biên chế: công chức, viên chức, hợp đồng 68, biên chế tự chủ trong các đơn vị sự nghiệp trực thuộc.

+ Nguồn thông tin về công chức, viên chức trong Sở: cơ cấu, số lượng, chất lượng thể hiện qua các chỉ tiêu: trình độ chuyên môn, trình độ chính trị, tuổi, giới tính, kỹ năng qua các năm 2018-2020.

+ Thông tin trên các Website của các cơ quan Đảng, Chính phủ, các Bộ, ngành; Sở Tài nguyên và Môi trường các tỉnh, thành trong cả nước.

- Phương pháp thu thập thông tin sơ cấp

+ Thời gian khảo sát: Tháng 1 và tháng 2 năm 2021

+ Đối tượng điều tra:

.) Công chức, viên chức và người lao động tại Sở Tài nguyên và Môi trường Hải Dương nhằm xem xét mức độ đánh giá của cán bộ công chức, viên chức và người lao động về công việc và chế độ chính sách.

.) Khảo sát các doanh nghiệp có quan hệ giao dịch với Sở Tài Nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương nhằm xem xét mức độ đánh giá của đối tượng này đối với cán bộ

công chức, viên chức và người lao động của Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương.

+ Quy mô mẫu:

Áp dụng công thức chọn mẫu của Slovin: $n = N/(1+N.e^2)$

Trong đó:

n là lượng mẫu cần lấy

N là số lượng tổng thể (N= 408)

e là sai số cho phép (e = 6%)

Thay vào công thức ta tính được n = 165

Để đảm bảo quy mô mẫu khi điều tra tác giả tiến hành thu thập thông tin của 170 công chức, viên chức và người lao động tại Sở Tài nguyên và Môi trường Hải Dương.

Ngoài ra, để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương, tác giả cũng tiến hành lựa chọn khảo sát đại diện 50 công ty, doanh nghiệp từng tiếp xúc và quan hệ công việc có liên quan đến lĩnh vực tài nguyên môi trường tại Sở tài nguyên và môi trường. Cụ thể:

- Đối với khối tư nhân gồm các công ty, doanh nghiệp đến giao dịch liên quan đến các công việc như: xin thuê đất, gia hạn thuê đất, cấp phép khai thác khoáng sản. Ngoài ra cơ quan còn đi xuống cơ sở thanh tra, kiểm tra các công ty và doanh nghiệp.

- Đối với khối nhà nước gồm các công ty, doanh nghiệp đến giao dịch liên quan đến các công việc như: đánh giá tác động môi trường về nước thải, xin cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất...

- Phương pháp điều tra

Bảng: Dự kiến đối tượng và số mẫu điều tra

STT	Đối tượng điều tra	Số mẫu điều tra
1	Công chức, viên chức, người lao động	170
2	Công ty, doanh nghiệp	50

Để đạt được các mục tiêu nghiên cứu đã đề ra tác giả đã tiến hành lựa chọn hình thức chọn mẫu ngẫu nhiên thuận lợi để tiến hành nghiên cứu đề tài này. Lý do để chọn phương pháp chọn mẫu này vì người trả lời dễ tiếp cận, họ sẵn sàng trả lời bảng câu hỏi nghiên cứu cũng như ít tốn kém về thời gian và chi phí để thu thập thông tin cần nghiên cứu.

Trên cơ sở các lý luận về phương pháp chọn mẫu, tác giả đã tiến hành triển khai

thu thập thông tin bằng hình thức phát phiếu khảo sát để công chức, viên chức, người lao động trong Sở và các doanh nghiệp giao dịch với Sở điền phiếu và bổ sung thông tin phù hợp với các đối tượng được phỏng vấn trong trường hợp cần thiết.

Tác giả sử dụng thang đo Likert 5 mức độ như sau:

Mức	Tiêu thức đánh giá	Điểm trung bình
1	Rất không hài lòng/Rất ít quan trọng/ Kém	1,00 - 1,79
2	Không hài lòng/ Ít quan trọng/ Yếu	1,80 - 2,59
3	Bình thường/ Quan trọng vừa/ Trung bình	2,60 - 3,39
4	Hài lòng / Quan trọng/ Khá	3,40 - 4,19
5	Rất hài lòng/ Rất quan trọng/ Tốt	4,20 - 5,00

b. Phương pháp xử lý thông tin

Các dữ liệu thu thập được ghi chép, tổng hợp, thống kê, phân tích. Bên cạnh đó, tiến hành xử lý số liệu bằng cách sử dụng phần mềm Microsoft office Excel để xử lý số liệu thu thập được, sử dụng các sơ đồ, bảng biểu để phân tích, tổng hợp và đưa ra nhận định, đánh giá. Từ đó đưa ra những giải pháp phù hợp.

c. Phương pháp phân tích

Tác giả sử dụng các phương pháp sau để phân tích dữ liệu, số liệu thu thập được:

- Phương pháp thống kê mô tả: Thống kê các số liệu thu thập từ Sở Tài nguyên và Môi trường Hải Dương liên quan đến nâng cao chất lượng nhân lực từ năm 2018 - 2020. Từ đó rút ra được những điểm mạnh, điểm yếu trong nâng cao chất lượng nhân lực của Sở.

- Phương pháp so sánh: Tác giả so sánh mức độ biến động, tăng giảm các số liệu tổng hợp để đưa ra những nhận định, đánh giá về vấn đề nghiên cứu. Phương pháp phân tích, so sánh được sử dụng để phân tích kết quả, đối chiếu, so sánh mức độ thực hiện các chỉ tiêu qua các năm: chỉ tiêu cơ cấu nhân lực; chất lượng nhân lực về trình độ chuyên môn; ...

5. Kết quả đạt được

Một là: Đã hệ thống và cụ thể hóa những vấn đề lý luận cơ bản và thực tiễn về nhân lực và chất lượng nhân lực trong các cơ quan hành chính sự nghiệp. Bao gồm khái niệm chất lượng nhân lực, sự cần thiết phải nâng cao chất lượng nhân lực, các chỉ tiêu nghiên cứu, nội dung nâng cao chất lượng nhân lực và các yếu tố ảnh hưởng đến chất

lượng nhân lực trong cơ quan hành chính sự nghiệp. Bên cạnh đó, luận văn trình bày cơ kinh nghiệm thực tiễn về nâng cao chất lượng nhân lực tại Sở Tài nguyên và Môi trường thành phố Đà Nẵng và Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Quảng Ninh từ đó rút ra bài học kinh nghiệm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Hai là: Đã nghiên cứu thực trạng nâng cao chất lượng nhân lực bao gồm hoạt động, cơ cấu tổ chức, bộ máy tổ chức. Phân tích thực trạng số lượng và chất lượng nhân lực tại Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương theo các tiêu chí khác nhau. Những kết quả đạt được trong việc nâng cao chất lượng nhân lực tại Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương như:

Đội ngũ công chức, viên chức, người lao động Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương luôn phát huy được truyền thống vẻ vang của dân tộc thể hiện ở bản lĩnh chính trị vững vàng, có ý thức độc lập tự chủ, kiên định mục tiêu lý tưởng XHCN, luôn trung thành với Đảng, với nhân dân, cống hiến trí tuệ, tài năng cho đất nước, có quan hệ chặt chẽ với nhân dân, được nhân dân tin tưởng và ủng hộ, có tinh thần phục vụ nhân dân vô điều kiện. Đây là một trong những ưu điểm rất quan trọng của đội ngũ công chức, viên chức, người lao động trong cơ quan hành chính, sự nghiệp tỉnh Hải Dương nói riêng, đội ngũ công chức, viên chức, người lao động trong cơ quan hành chính, sự nghiệp Việt Nam nói chung.

Đội ngũ công chức, viên chức giữ vị trí lãnh đạo trong Sở và các đơn vị trực thuộc nhìn chung có độ tuổi khá trẻ, sự kế cận giữa các thế hệ, các nhóm tuổi được thể thể hiện rõ nét. Điều này sẽ giúp giải quyết về nhân lực lãnh đạo trong giai đoạn tới.

Chất lượng nhân lực Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương ngày càng nâng lên nhờ được đào tạo, bồi dưỡng cả về trình độ chuyên môn, kiến thức và kỹ năng, kinh nghiệm công tác và năng lực thực thi công vụ. Đại bộ phận công chức, viên chức, người lao động Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương đều được đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ theo yêu cầu của thời kỳ đổi mới; số công chức, viên chức, người lao động trẻ được tuyển chọn bổ sung vào đội ngũ theo những tiêu chí mới đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của một nền hành chính hiện đại.

Bên cạnh đó vẫn còn những hạn chế trong việc nâng cao chất lượng nhân lực tại Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương

- Khá nhiều công chức, viên chức, người lao động Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương năng lực, trình độ chuyên môn chưa đáp ứng được yêu cầu của công

việc, đặc biệt là đội ngũ viên chức, người lao động.

- Kỹ năng nghề nghiệp là một trong những thiếu hụt lớn nhất hiện nay của công chức, viên chức, người lao động Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương. Sự yếu kém về kỹ năng nghề nghiệp thể hiện khá rõ nét ở cả công chức, viên chức và người lao động. Việc học tập lấy chứng chỉ để hợp lý hoá theo tiêu chuẩn ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức đã làm cho đội ngũ công chức, viên chức, người lao động Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương học khá nhiều nhưng vẫn thiếu kỹ năng cần thiết để thực thi công vụ. Điều này làm cho công chức, viên chức, người lao động Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương thiếu tính chuyên nghiệp trong công tác, hiệu quả công việc không cao.

- Nhiều công chức, viên chức, người lao động chưa hiểu rõ chức năng, nhiệm vụ mình đang đảm nhận, cũng như chưa nắm chắc về chức năng, nhiệm vụ của tổ chức và cơ quan mà họ công tác. Một trong những nguyên nhân quan trọng của hạn chế này là do nhiều phòng, đơn vị chưa thực hiện tốt công tác phân tích công việc trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp.

- Công chức, viên chức, người lao động Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương chưa nhận thức được đầy đủ về sự thay đổi công việc trong tương lai gần, chưa thực sự chuẩn bị để sẵn sàng chấp nhận những thay đổi đó; chưa cảm nhận được những đòi hỏi và áp lực của hội nhập quốc tế, yêu cầu và áp lực của quá trình Công nghiệp hóa, hiện đại hóa đối với các cơ quan hành chính, sự nghiệp và đội ngũ công chức, viên chức, người lao động trong cơ quan hành chính, sự nghiệp.

- Sự hợp tác, phối hợp, hiệp đồng trong công việc, sự chia sẻ thông tin, tinh thần và phương pháp làm việc nhóm của công chức, viên chức, người lao động Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương còn thấp. Điều này làm cho năng lực và sức mạnh tổng hợp của đội ngũ công chức, viên chức, người lao động không cao, mặc dù chất lượng của từng cá nhân công chức đã có được sự tiến bộ đáng kể.

Ba là: Xác định các phương hướng, mục tiêu nâng cao chất lượng nhân lực tại Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Hải Dương. Đề xuất giải pháp cụ thể về việc đổi mới và hoàn thiện việc tổ chức nâng cao chất lượng nhân lực đáp ứng yêu cầu quản lý của Nhà nước trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Kiến nghị về điều kiện tổ chức thực hiện các giải pháp để giải quyết những đòi hỏi cấp bách về nâng cao chất lượng nhân lực tại Sở.