

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC BÌNH DƯƠNG**

---



**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI ỦY BAN  
NHÂN DÂN PHƯỜNG LÁI THIÊU, THÀNH  
PHỐ THUẬN AN, TỈNH BÌNH DƯƠNG**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ KINH TẾ**

Bình Dương, năm 2022

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC BÌNH DƯƠNG**

---



**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI ỦY BAN  
NHÂN DÂN PHƯỜNG LÁI THIÊU, THÀNH  
PHỐ THUẬN AN, TỈNH BÌNH DƯƠNG**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ KINH TẾ**

Bình Dương, năm 2022

## LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong Luận văn là trung thực và chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Tôi xin cam đoan rằng mọi sự giúp đỡ cho việc thực hiện Luận văn này đã được cảm ơn và các thông tin trích dẫn trong Luận văn đã được chỉ rõ nguồn gốc.

--	--

## LỜI CẢM ƠN

Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của giảng viên hướng dẫn GS.TS. Hoàng Thị Chính, Trường Đại học Bình Dương và các đồng nghiệp đã hỗ trợ để tôi hoàn thành luận văn này.

Xin chân thành cảm ơn toàn thể nhân viên tại trường đã hỗ trợ hoàn thành khảo sát.

Do về mặt kiến thức, luận văn còn nhiều khiếm khuyết. Tôi mong nhận được sự đóng góp ý kiến của các Thầy, Cô để luận văn hoàn thiện hơn.

Chân thành cảm ơn và trân trọng!

--	--

## TÓM TẮT LUẬN VĂN

Đối với nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực tại các UBND cấp xã, phường, thị trấn nói riêng có ý nghĩa quan trọng trong công cuộc phát triển đất nước, hội nhập quốc tế cả về chiều sâu lẫn chiều rộng, vì những cán bộ công chức tại các UBND cấp xã, phường, thị trấn là những người trực tiếp tiếp xúc với nhân dân hàng ngày, giải đáp, hướng dẫn, tuyên truyền và phổ biến nhân dân thực hiện theo các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, trực tiếp lắng nghe nhân dân, kiến nghị lên cấp trên nhằm giải quyết các nguyện vọng chính đáng của người dân. Vì vậy chất lượng hoạt động của cán bộ công chức tại các UBND cấp xã, phường, thị trấn ảnh hưởng trực tiếp đến sức mạnh của hệ thống chính trị ở cơ sở, tác động đến sự nghiệp cách mạng của Đảng và Nhà nước và ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển kinh tế – xã hội địa phương.

Nhiệm vụ chính trị của đơn vị hàng năm là phải hiện đại hóa nền hành chính công, nâng cao sự hài lòng về chất lượng phục vụ người dân và doanh nghiệp. Điều này đòi hỏi các nhà lãnh đạo phải biết rõ thực lực của đơn vị mình mà đề ra các giải pháp bố trí sắp xếp nhân sự phù hợp cũng như các giải pháp để nâng cao hiệu quả hoạt động của đơn vị. Để làm được điều này phải thực hiện nghiêm túc việc phân tích kết quả thực hiện nhiệm vụ, chất lượng công tác, trình độ chuyên môn, kỹ năng, sở trường của từng CBCC trong đơn vị. Việc hoàn thành hay không hoàn thành được kế hoạch công tác của đơn vị đã đề ra sẽ quyết định kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của đơn vị.

Xuất phát từ những vấn đề nêu trên nên tôi chọn đề tài ***“Phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu, thành phố Thuận An, tỉnh Bình Dương”*** làm đề tài cho luận văn thạc sỹ của mình nhằm góp một phần nhỏ cho việc hoàn thành nhiệm vụ chính trị của đơn vị.

## MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu	2
1.1 Mục tiêu nghiên cứu tổng quát	2
1.2 Mục tiêu cụ thể	2
3. Câu hỏi nghiên cứu	3
4. Đối tượng nghiên cứu	3
5. Phạm vi nghiên cứu	3
6. Phương pháp nghiên cứu	3
7. Ý nghĩa thực tiễn của đề tài	4
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC	5
1.1 NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ NGUỒN NHÂN LỰC	5
1.1.1 Khái niệm nhân lực	5
1.1.2 Khái niệm nguồn nhân lực	5
1.1.3 Cơ cấu nguồn nhân lực	7
1.1.4 Vai trò nguồn nhân lực	8
1.1.5 Khái niệm phát triển nguồn nhân lực	9
1.2 NỘI DUNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC	10
1.2.1 Đánh giá nguồn nhân lực hiện có và tổ chức quản lý	11
a. Nâng cao trình độ chuyên môn của người lao động	12
b. Nâng cao kỹ năng người lao động	12
1.2.2 Hoạch định phát triển nguồn nhân lực	14
1.2.3 Thực hiện phát triển nguồn nhân lực	15
1.3 CÁC TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC	15
1.3.1 Chỉ tiêu biểu hiện trạng thái sức khỏe	15
1.3.2 Chỉ tiêu biểu hiện trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn	16
1.3.3 Chỉ tiêu biểu hiện trình độ chuyên môn kỹ thuật	16

1.4	ĐẶC ĐIỂM NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC	17
1.4.1	Vai trò, vị trí cán bộ cấp xã	18
1.4.2	Vai trò, vị trí công tác cán bộ xã	19
1.5	CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC	19
1.5.1	Nhóm các nhân tố thuộc môi trường vĩ mô	19
1.5.2	Nhóm các nhân tố thuộc về môi trường vi mô	20
1.5.3	Nhóm các nhân tố thuộc về nguồn nhân lực	21
1.6	Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực hành chính	22
	CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI UBND PHƯỜNG LÁI THIÊU, THÀNH PHỐ THUẬN AN, BÌNH DƯƠNG	25
2.1.	KHÁI QUÁT VỀ ĐIỀU KIỆN TỰ NHIÊN, KINH TẾ XÃ HỘI CỦA PHƯỜNG LÁI THIÊU	25
2.1.1.	Điều kiện tự nhiên	25
2.1.2.	Các đặc điểm chính trị, kinh tế, xã hội	26
2.1.2.1.	<i>Chính trị</i>	26
2.2.	PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI UBND PHƯỜNG LÁI THIÊU	31
2.2.1.	Nguồn nhân lực hiện có và tổ chức quản lý	32
2.2.1.1.	Phân tích quy mô nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu	32
2.2.1.2.	Cơ cấu nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu	36
2.2.1.2.	Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của CBCC tại UBND phường Lái Thiêu	42
2.2.1.3.	Kết quả công tác thi đua, khen thưởng tại UBND phường Lái Thiêu	46
2.2.2.	Công tác hoạch định phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu	47
2.2.2.1.	Về số lượng CBCC cấp xã và người hoạt động không chuyên trách tại UBND phường Lái Thiêu	48
2.2.2.2.	Về chất lượng CBCC cấp xã và người hoạt động không chuyên trách tại UBND phường Lái Thiêu	49
2.2.3.	Thực hiện phát triển nguồn nhân lực	53

2.2.4. Kết quả đạt được và hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu	54
2.3. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI UBND PHƯỜNG LÁI THIÊU	58
2.3.1. Nhóm các nhân tố thuộc môi trường vĩ mô	58
2.3.2. Nhóm các nhân tố thuộc về môi trường vi mô	61
2.3.2. Nhóm các nhân tố thuộc về nguồn nhân lực	66
2.4. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC UBND PHƯỜNG LÁI THIÊU, THÀNH PHỐ THUẬN AN, BÌNH DƯƠNG	67
2.4.1. Thuận lợi	67
2.4.2. Khó khăn	69
CHƯƠNG 3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI UBND PHƯỜNG LÁI THIÊU, THÀNH PHỐ THUẬN AN, BÌNH DƯƠNG	71
3.1. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN NGUỒN LỰC TẠI UBND PHƯỜNG LÁI THIÊU, THÀNH PHỐ THUẬN AN, BÌNH DƯƠNG	71
3.1.1. Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã của tỉnh Bình Dương	71
3.1.2. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng	71
3.1.3. Nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực cấp xã	72
3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI UBND PHƯỜNG LÁI THIÊU, THÀNH PHỐ THUẬN AN, BÌNH DƯƠNG	73
3.2.1. Nâng cao nhận thức trong công tác phát triển nguồn nhân lực	73
3.2.2. Sử dụng có hiệu quả đội ngũ CBCC	74
3.2.3. Thực hiện tốt chế độ đãi ngộ đối với CBCC	75
3.2.4. Nâng cao ý thức trách nhiệm và đạo đức công vụ cho CBCC	76
3.2.5. Nâng cao ý thức tự giác học tập nâng cao trình độ của CBCC	76
KIẾN NGHỊ	78
TÀI LIỆU THAM KHẢO	82

## DANH MỤC BẢNG

NỘI DUNG CÁC BẢNG	TRANG
Bảng 1.1. Cán bộ cấp xã	17
Bảng 1.2. Công chức cấp xã	18
Bảng 2.1. Số lượng CBCC tại UBND phường Lái Thiêu giai đoạn 2019 - 2021	32
Bảng 2.2. Số lượng người hoạt động không chuyên trách ở UBND phường Lái Thiêu giai đoạn 2019 – 2021	34
Bảng 2.3. Tổng số nhân lực công tác tại UBND phường Lái Thiêu giai đoạn 2019 – 2021	35
Bảng 2.4. Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi tại UBND phường Lái Thiêu	36
Bảng 2.5. Cơ cấu nguồn nhân lực theo giới tính tại UBND phường Lái Thiêu	37
Bảng 2.6. Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ đào tạo tại UBND phường Lái Thiêu năm 2021	38
Bảng 2.7. Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ lý luận chính trị tại UBND phường Lái Thiêu năm 2021	40
Bảng 2.8. Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ tin học, ngoại ngữ tại UBND phường Lái Thiêu năm 2021	41
Bảng 2.9. Thang điểm đánh giá, phân loại CBCC	43
Bảng 2.10. Tổng hợp kết quả đánh giá, phân loại CBCC của UBND phường Lái Thiêu giai đoạn 2019 – 2021	45
Bảng 2.11. Tổng hợp kết quả đánh giá về tác động của công tác thi đua, khen thưởng tại UBND phường Lái Thiêu	46
Bảng 2.12. Tổng hợp kết quả thi đua của CBCC của UBND phường Lái Thiêu giai đoạn 2019 – 2021	46
Bảng 2.13. Tổng hợp kết quả khen thưởng của UBND phường Lái Thiêu giai đoạn 2019 – 2021	47

Bảng 2.14. Tổng hợp kết quả đánh giá mục đích đào tạo, bồi dưỡng của nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu	52
Bảng 2.15. Tổng hợp kết quả đánh giá hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu	52
Bảng 2.16. Tổng hợp kết quả đánh giá mức độ hiểu biết về kế hoạch phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu	53
Bảng 2.17. Tổng hợp kết quả đánh giá về đạo đức, tác phong làm việc tại UBND phường Lái Thiêu	55
Bảng 2.18. Tổng hợp kết quả đánh giá về bố trí công việc tại UBND phường Lái Thiêu	62
Bảng 2.19. Tổng hợp kết quả đánh giá về các yếu tố thuộc công việc tại UBND phường Lái Thiêu	63
Bảng 2.20. Mức khoán quỹ phụ cấp	64
Bảng 2.21. Tổng hợp kết quả đánh giá về môi trường làm việc tại UBND phường Lái Thiêu	65

## DANH MỤC HÌNH

NỘI DUNG CÁC BẢNG	TRANG
Hình 2.1. Bản đồ địa giới hành chính phường Lái Thiêu	25
Hình 2.2. Số lượng CBCC tại UBND phường Lái Thiêu giai đoạn 2019 - 2021	33
Hình 2.3. Số lượng người hoạt động không chuyên trách ở UBND phường Lái Thiêu giai đoạn 2019 – 2021	35
Hình 2.4. Tổng số nhân lực công tác tại UBND phường Lái Thiêu giai đoạn 2019 – 2021	35
Hình 2.5. Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi tại UBND phường Lái Thiêu	36
Hình 2.6. Cơ cấu nguồn nhân lực theo giới tính tại UBND phường Lái Thiêu	38
Hình 2.7. Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ đào tạo tại UBND phường	39
Hình 2.8. Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ lý luận chính trị tại UBND phường Lái Thiêu năm 2021	40
Hình 2.9. Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ ngoại ngữ tại UBND phường Lái Thiêu năm 2021	41

**DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT**

<b>Từ viết tắt</b>	<b>Tiếng Việt</b>
CBCC	Cán bộ công chức
HĐND	Hội đồng nhân dân
UBND	Ủy ban nhân dân
TP	Thành phố
TM-DV	Thương mại - dịch vụ
LHPN	Liên hiệp phụ nữ

## MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Bất kỳ một quốc gia nào trên thế giới dù lớn hay nhỏ đều phải có con người hiện diện trên quốc gia đó. Con người không chỉ là một thành viên trong xã hội của quốc gia mà còn là yếu tố rất quan trọng việc quản lý điều hành mọi hoạt động của quốc gia đó. Mỗi con người là một thế giới riêng biệt, nhưng nó có một tầm quan trọng trong bất cứ một tổ chức nào, trong một lĩnh vực nào và nó sẽ hoạt động có hiệu quả nếu được quản lý, điều hành một cách khoa học thông qua công tác phát triển nguồn nhân lực tại tổ chức đó. Cho nên công tác phát triển nguồn nhân lực có ý nghĩa rất quan trọng và nó quyết định sự thành bại của một cơ quan, tổ chức. Khi nói đến kết quả hoạt động của một tổ chức nào đó có hoàn thành tốt nhiệm vụ hay không thì người ta luôn đề cập đến yếu tố con người trong tổ chức đó từ vị trí lãnh đạo đến nhân viên bình thường. Để một tổ chức hoạt động đạt hiệu quả cao thì ngoài việc quản lý và sử dụng nguồn nhân lực một cách phù hợp còn phải đưa ra những giải pháp thích hợp nhất để chất lượng nguồn nhân lực của tổ chức mình ngày càng được nâng cao để phù hợp với xu thế phát triển của xã hội.

Đối với nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực tại các UBND cấp xã, phường, thị trấn nói riêng có ý nghĩa quan trọng trong công cuộc phát triển đất nước, hội nhập quốc tế cả về chiều sâu lẫn chiều rộng, vì những cán bộ công chức tại các UBND cấp xã, phường, thị trấn là những người trực tiếp tiếp xúc với nhân dân hàng ngày, giải đáp, hướng dẫn, tuyên truyền và phổ biến nhân dân thực hiện theo các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, trực tiếp lắng nghe nhân dân, kiến nghị lên cấp trên nhằm giải quyết các nguyện vọng chính đáng của người dân. Vì vậy chất lượng hoạt động của cán bộ công chức tại các UBND cấp xã, phường, thị trấn ảnh hưởng trực tiếp đến sức mạnh của hệ thống chính trị ở cơ sở, tác động đến sự nghiệp cách mạng của Đảng và Nhà nước và ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển kinh tế – xã hội địa phương.

UBND phường Lái Thiêu trong những năm qua nhận thức được tầm quan trọng của nguồn nhân lực đối với sự phát triển bền vững của Đảng, Nhà nước và địa

phương, do đó lãnh đạo UBND phường đã có nhiều chương trình, kế hoạch nhằm phát triển về chất lượng cán bộ, công chức (CBCCC) của đơn vị nhằm thực hiện tốt những mục tiêu chung của Nhà nước. Tuy nhiên tại UBND phường Lái Thiêu có nhiều công chức đã lớn tuổi (trên 50 tuổi) khả năng đáp ứng được việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và dịch vụ hành chính công trên nền tảng công nghệ thông tin rất thấp, khả năng nghiên cứu tiếp thu vận hành các đổi mới theo hướng hiện đại còn chậm. Nhiệm vụ chính trị của đơn vị hàng năm là phải hiện đại hóa nền hành chính công, nâng cao sự hài lòng về chất lượng phục vụ người dân và doanh nghiệp. Điều này đòi hỏi các nhà lãnh đạo phải biết rõ thực lực của đơn vị mình mà đề ra các giải pháp bố trí sắp xếp nhân sự phù hợp cũng như các giải pháp để nâng cao hiệu quả hoạt động của đơn vị. Để làm được điều này phải thực hiện nghiêm túc việc phân tích kết quả thực hiện nhiệm vụ, chất lượng công tác, trình độ chuyên môn, kỹ năng, sở trường của từng CBCCC trong đơn vị. Việc hoàn thành hay không hoàn thành được kế hoạch công tác của đơn vị đã đề ra sẽ quyết định kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của đơn vị.

Xuất phát từ những vấn đề nêu trên nên tôi chọn đề tài ***“Phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu, thành phố Thuận An, tỉnh Bình Dương”*** làm đề tài cho luận văn thạc sỹ của mình nhằm góp một phần nhỏ cho việc hoàn thành nhiệm vụ chính trị của đơn vị.

## **2. Mục tiêu nghiên cứu**

### **1.1 Mục tiêu nghiên cứu tổng quát**

Trên cơ sở phân tích, đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu những năm qua, đề xuất một số giải pháp chủ yếu nhằm phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu trong thời gian tới.

### **1.2 Mục tiêu cụ thể**

- Khái quát cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực;
- Phân tích đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu và chỉ ra những hạn chế và nguyên nhân trong công tác phát triển nguồn nhân lực tại UBND;

- Đề xuất các giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực tại UBND.

### **3. Câu hỏi nghiên cứu**

Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu thời gian qua như thế nào?

Cần có giải pháp nào nhằm phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu?

### **4. Đối tượng nghiên cứu**

Đối tượng nghiên cứu là: Công tác phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu.

Đối tượng khảo sát: CBCC và người hoạt động không chuyên trách đang công tác tại UBND phường Lái Thiêu.

### **5. Phạm vi nghiên cứu**

Phạm vi không gian: UBND phường Lái Thiêu thuộc thành phố Thuận An, tỉnh Bình Dương.

Phạm vi thời gian: Giai đoạn 2016-2020.

### **6. Phương pháp nghiên cứu**

Phương pháp thống kê mô tả: Luận văn sử dụng nhiều nguồn số liệu thống kê được thu thập từ các tài liệu để phân tích tình hình kinh tế - xã hội của, phường Lái Thiêu; phân tích và đánh giá thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu.

Phương pháp nghiên cứu phân tích tổng hợp: Đề tài sử dụng phương pháp này nhằm nghiên cứu tổng quan dựa trên các công trình khoa học có liên quan đến phát triển nguồn nhân lực trong khu vực công nói chung cũng như công tác phát triển nguồn nhân lực cấp xã tại một số địa phương trên ở nước ta như Quảng Nam, Bắc Giang và Hoà Bình.

Phương pháp so sánh: Luận văn sử dụng phương pháp này để so sánh những điều kiện cho phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu và các cấp xã tại tỉnh, thành phố khác; làm tiền đề để xác định định hướng phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu.

Phương pháp khảo sát dùng để thu thập ý kiến của CBCC và người hoạt động không chuyên trách để phân tích công tác phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu.

Phương pháp dự báo sử dụng để nhận định, phác hoạ xu hướng và những điều kiện mới đặt ra cho sự phát triển nguồn nhân lực khu vực hành chính công trong thời gian tới, từ đó đưa ra các giải pháp cho phù hợp với UBND phường Lái Thiêu.

#### **7. Ý nghĩa thực tiễn của đề tài**

Kết quả nghiên cứu là tài liệu tham khảo mang tính chất khoa học cho các nhà lãnh đạo của UBND phường Lái Thiêu trong việc định ra các chủ trương, chính sách để phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu trong thời gian tới.

# CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

## 1.1 NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ NGUỒN NHÂN LỰC

### 1.1.1 Khái niệm nhân lực

Nhân lực là sức lực con người, nằm trong mỗi con người và làm cho con người hoạt động. Sức lực đó ngày càng phát triển cùng với sự phát triển của cơ thể con người và đến một mức độ nào đó, con người đủ điều kiện tham gia vào quá trình lao động, trở thành con người có sức lao động.

Nhân lực là bao gồm tất cả các tiềm năng của con người trong một tổ chức hay xã hội (kể cả những thành viên trong ban lãnh đạo doanh nghiệp) tức là tất cả các thành viên trong doanh nghiệp sử dụng kiến thức, khả năng, hành vi ứng xử và giá trị đạo đức để thành lập, duy trì và phát triển doanh nghiệp.

Theo tác giả Đỗ Minh Cương và Nguyễn Thị Doan (2018), nhân lực là những cá nhân có nhân cách, có khả năng lao động sản xuất.

Như vậy, nhân lực có thể được hiểu là lực lượng lao động với kỹ năng tương ứng sử dụng các nguồn lực khác nhau, tạo ra sản phẩm phù hợp với yêu cầu của thị trường và xã hội.

### 1.1.2 Khái niệm nguồn nhân lực

Khái niệm “nguồn nhân lực” được sử dụng từ những năm 60 của thế kỷ XX ở nhiều nước phương Tây và một số nước châu Á, và giờ đây khá thịnh hành trên thế giới dựa trên quan điểm mới về vai trò, vị trí của con người trong sự phát triển. Ở nước ta, khái niệm này được sử dụng rộng rãi kể từ đầu thập niên 90 của thế kỷ XX đến nay. Các nghiên cứu gần đây, cho thấy quan niệm về nguồn nhân lực khá đa dạng, được đề cập từ nhiều góc độ khác nhau.

Theo Nicholas Henry (2007), nguồn nhân lực là nguồn lực con người của những tổ chức (với quy mô, loại hình, chức năng khác nhau) có khả năng và tiềm năng tham gia vào quá trình phát triển của tổ chức cùng với sự phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia, khu vực, thế giới. Cách tiếp cận này cho rằng nguồn nhân lực

là nguồn lực với các yếu tố vật chất, tinh thần tạo nên năng lực, sức mạnh phục vụ cho sự phát triển của của tổ chức.

Theo tác giả Phạm Minh Hạc (2007), nguồn nhân lực là số dân và chất lượng con người, bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực và phẩm chất. Dưới góc độ này, nguồn nhân lực được hiểu là sự tổng hoà số lượng và chất lượng nguồn nhân lực.

Tác giả Trần Kim Dung, (2016) cho rằng nguồn nhân lực của một tổ chức được hình thành trên cơ sở của các cá nhân có vai trò khác nhau và được liên kết với nhau theo những mục tiêu nhất định.

Nguồn nhân lực là “nguồn lực về con người và được nghiên cứu dưới nhiều khía cạnh. Trước hết với tư cách là nguồn lực cung cấp sức lao động cho xã hội. Nguồn nhân lực với tư cách là một yếu tố của sự phát triển kinh tế - xã hội là khả năng lao động của xã hội được hiểu theo nghĩa hẹp hơn, bao gồm nhóm dân cư trong độ tuổi lao động có khả năng lao động. Với cách hiểu này, nguồn nhân lực tương với nguồn lao động”. (Huỳnh Thị Thu Sương, 2017).

Có thể thấy, nguồn nhân lực được tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau tuy nhiên có thể thấy, điểm chung đó là: nguồn nhân lực là tổng thể tiềm năng và năng lực của con người được huy động vào quá trình lao động sản xuất và phát triển của một quốc gia, địa phương.

Đối với phạm vi của đề tài, tác giả luận văn cho rằng “nguồn nhân lực bao gồm tất cả các thành viên trong tổ chức, sử dụng kiến thức, khả năng, hành vi ứng xử và giá trị đạo đức để thành lập, duy trì và phát triển tổ chức”. Nguồn nhân lực của tổ chức là tổng thể tiềm năng lao động của con người trong tổ chức, bao gồm năng lực thể chất, tinh thần, trình độ tri thức, năng lực thực tế, kỹ năng nghề nghiệp, phẩm chất đạo đức, tác phong lao động. Nguồn lực cơ quan hành chính nhà nước thuộc nguồn nhân lực của tổ chức. Trong đề tài, tác giả luận văn chỉ nghiên cứu một bộ phận cơ bản nhất. Nguồn nhân lực cơ quan hành chính nhà nước đó là tổng số CBCC trong biên chế của các cơ quan hành chính thực hiện theo chức, nhiệm vụ và được cấp có thẩm quyền quyết định.

### 1.1.3 Cơ cấu nguồn nhân lực

Theo Hoàng Phê (2016), khái niệm “cơ cấu” được hiểu là sự sắp xếp và tổ chức các phần tử tạo thành một toàn thể, một hệ thống phức hợp và thường là trừu tượng. Như vậy, bản chất của khái niệm cơ cấu là:

- Sự phân chia một toàn thể thành các bộ phận hợp thành.
- Sự phân chia này theo các tiêu thức nhất định.
- Hình thành nên các quan hệ tỷ lệ nhất định trong toàn thể.

Từ khái niệm “cơ cấu” có thể hiểu khái niệm “cơ cấu nguồn nhân lực” trong cái toàn thể ở đây là tổng lao động. Tuy nhiên, “tổng số lao động” được coi là một toàn thể để phân chia theo một tỷ lệ nhất định phụ thuộc vào mục đích nghiên cứu, phân tích (Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân, 2013).

Như vậy, khái niệm cơ cấu nguồn nhân lực là sự phân chia lực lượng lao động theo những tiêu thức nào đó thành các tỷ lệ nhất định, phản ánh mối quan hệ của nó trong tổng thể. Cơ cấu nhân lực là yếu tố không thể thiếu khi xem xét, đánh giá về nguồn nhân lực. Đối với đơn vị, nó thể hiện ở số lượng, cơ cấu ngành nghề, trình độ và sự phân bố của nguồn nhân lực tại các bộ phận trong đơn vị ấy nhằm thực hiện các mục tiêu và nhiệm vụ của tổ chức trong giai đoạn hiện tại và tương lai (Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân, 2013).

Xác định cơ cấu nguồn nhân lực phải xuất phát từ mục tiêu của tổ chức, từ yêu cầu công việc phải hoàn thành, từ yêu cầu nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực, từ quy trình công nghệ mà chuẩn bị cơ cấu nhân lực cho phù hợp. Điều này cũng có nghĩa là, khi chiến lược, mục tiêu, điều kiện kinh doanh của các tổ chức hay đơn vị thay đổi thì cơ cấu của nguồn nhân lực phải thay đổi tương ứng (Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân, 2013).

Cơ cấu nguồn nhân lực có thể được xem xét ở nhiều góc độ khác nhau: Cơ cấu theo trình độ chuyên môn nghiệp vụ, cơ cấu theo độ tuổi và giới tính, cơ cấu theo trình độ học vấn,... Cơ cấu nguồn nhân lực của một đơn vị được quyết định bởi cơ cấu đào tạo và cơ cấu ngành nghề, lĩnh vực kinh doanh, theo đó sẽ có một tỷ lệ nhất định nhân lực. Việc đảm bảo nguồn nhân lực đủ về số lượng và cơ cấu

phù hợp phụ thuộc việc hoạch định, thu hút, tuyển chọn nguồn nhân lực nhằm đảm bảo cho đơn vị thực hiện tốt chiến lược, kế hoạch phát triển do mình đề ra.

#### **1.1.4 Vai trò nguồn nhân lực**

Xét ở cấp độ quốc gia, nguồn nhân lực góp phần đưa quốc gia đi vào quỹ đạo tăng trưởng và phát triển bền vững. Trong xu thế toàn cầu hoá, hội nhập quốc tế sâu rộng; các nước có thể khắc phục sự yếu kém về kỹ thuật, công nghệ qua con đường chuyển giao và nhập khẩu; khắc phục sự thiếu vốn bằng cách vay từ ngân hàng hoặc các quỹ viện trợ; nhưng không thể khắc phục hoàn toàn sự yếu kém về nguồn nhân lực thông qua nhập khẩu lao động hay vay mượn khả năng sáng tạo của con người. Bên cạnh đó, kinh tế thế giới đang phát triển theo hướng kinh tế tri thức, yếu tố tri thức đã chiếm tỷ trọng lớn trong giá trị sản phẩm, trí tuệ được coi là thước đo trình độ công nghiệp hoá. Vì vậy các quốc gia và địa phương đều coi trọng việc đầu tư, phát triển nguồn nhân lực và sử dụng hiệu quả nguồn lực này.

Xét ở cấp độ tổ chức, nguồn nhân lực là nguồn lực quan trọng của tổ chức, là yếu tố quan trọng quyết định đến việc ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật vào quá trình sản xuất giúp nâng cao chất lượng và giảm giá thành sản phẩm.

- Sự tăng trưởng kinh tế của một quốc gia tùy thuộc vào việc quốc gia đó sử dụng thế nào đối với các nguồn lực: nhân lực, tài lực, vật lực. Trong đó, nguồn nhân lực đóng vai trò quyết định, then chốt trong việc phát triển kinh tế xã hội. Bởi vì con người là chủ thể đích thực, sáng tạo ra lịch sử, là trọng tâm của sự phát triển kinh tế xã hội.

- Nguồn nhân lực là nhân tố chủ yếu tạo lợi nhuận cho doanh nghiệp: Nguồn nhân lực đảm bảo mọi nguồn sáng tạo trong tổ chức. Chỉ có con người mới sáng tạo ra các hàng hoá, dịch vụ và kiểm tra được quá trình sản xuất kinh doanh đó. Mặc dù trang thiết bị, tài sản, nguồn tài chính là những nguồn tài nguyên mà các tổ chức đều cần phải có, nhưng trong đó tài nguyên nhân văn - con người lại đặc biệt quan trọng. Không có những con người làm việc hiệu quả thì tổ chức đó không thể nào đạt tới mục tiêu.

- Nguồn nhân lực là nguồn lực mang tính chiến lược: Trong điều kiện xã hội đang chuyển sang nền kinh tế tri thức, thì các nhân tố công nghệ, vốn, nguyên vật liệu đang giảm dần vai trò của nó. Bên cạnh đó, nhân tố tri thức của con người ngày càng chiếm vị trí quan trọng: Nguồn nhân lực có tính năng động, sáng tạo và hoạt động trí óc của con người ngày càng trở nên quan trọng.

- Nguồn nhân lực là nguồn lực vô tận: Xã hội không ngừng tiến lên, doanh nghiệp ngày càng phát triển và nguồn lực con người là vô tận nếu biết khai thác nguồn lực này đúng cách sẽ tạo ra nhiều của cải vật chất cho xã hội, thoả mãn nhu cầu ngày càng cao của con người.

Nguồn nhân lực cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương là một trong những nhân tố quyết định trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực hành chính. Công tác tổ chức hành chính nhà nước rất đa dạng, phức tạp, lại tổng hợp nhiều lĩnh vực công tác xã hội, đòi hỏi nguồn nhân lực này phải có tư duy lý luận, nhạy cảm với những thay đổi trong đời sống kinh tế xã hội. Đội ngũ nhân lực này có vai trò rất quan trọng trong việc tham mưu, đề xuất xây dựng bộ máy và quản lý nhà nước, cụ thể: Tổ chức hợp lý, chức năng rõ ràng sẽ góp phần cho bộ máy đó hoạt động năng động, hiệu quả; thúc đẩy sản xuất phát triển và quản lý tốt kinh tế xã hội. Ngược lại, sẽ làm cản trở, kìm hãm quá trình phát triển xã hội.

### **1.1.5 Khái niệm phát triển nguồn nhân lực**

Có rất nhiều khái niệm về phát triển nguồn lực tùy theo phương pháp tiếp cận. Phổ biến là một số khái niệm sau:

Quan điểm của Liên hợp quốc, phát triển nguồn nhân lực là sự chiếm lĩnh trình độ lành nghề và vấn đề giáo dục, đào tạo nói chung nhằm phát triển năng lực của nguồn nhân lực. Tổ chức Lao động thế giới cho rằng, ngoài mục đích trên thì phát triển nguồn nhân lực còn bao hàm việc sử dụng năng lực đó để làm việc có hiệu quả, thoả mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân.

Quan điểm của Tổ chức hợp tác kinh tế Châu Á – Thái Bình Dương (APEC) cho rằng, phát triển nguồn nhân lực được xem như các hoạt động học tập ở nơi làm việc nhằm cải thiện năng lực và năng suất lao động của nguồn nhân lực thông qua

việc nâng cao kiến thức, kỹ năng và cải thiện tác phong, thái độ làm việc của người lao động trong một tổ chức.

Theo tác giả Bùi (2006, tr.98), phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng cho nguồn nhân lực (trí tuệ, thể chất và phẩm chất tâm lý xã hội) nhằm đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế xã hội trong từng giai đoạn phát triển.

Theo tác giả Trần (2008, tr.104) “Phát triển nguồn nhân lực là quá trình phát triển thể lực, trí lực, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức tay nghề, tính năng động xã hội và sức sáng tạo của con người; nền văn hoá; truyền thống lịch sử.... Với cách tiếp cận phát triển từ góc độ xã hội, phát triển nguồn nhân lực là quá trình tăng lên về mặt số lượng (quy mô) nguồn nhân lực và nâng cao về mặt chất lượng nguồn nhân lực, tạo ra cơ cấu nguồn nhân lực ngày càng hợp lý. Với cách tiếp cận phát triển từ góc độ cá nhân, phát triển nguồn nhân lực là quá trình làm cho con người trưởng thành, có năng lực xã hội (thể lực, trí lực, nhân cách) và tính năng động xã hội cao”. Khái niệm này chỉ quá trình phát triển nguồn nhân lực để cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng cho đất nước nói chung. Nếu áp dụng khái niệm này vào trong tổ chức, phát triển nguồn nhân lực là sự thay đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu lao động thì sẽ có trùng lặp với một số biện pháp của quản trị nhân lực trong tổ chức. Sự thay đổi số lượng nhân lực có được thông qua tuyển dụng. Sự thay đổi về cơ cấu lao động đòi hỏi sự thay đổi trong bố trí nhân lực.

## **1.2 NỘI DUNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC**

Theo Abdullah (2009) việc phát triển nguồn nhân lực là hướng vào các hoạt động đào tạo trong nội bộ tổ chức nhằm đảm bảo để nguồn nhân lực đáp ứng chiến lược sản xuất kinh doanh và mục tiêu phát triển. Như vậy, phát triển nguồn nhân lực trong tổ chức cần đạt được các mục tiêu cụ thể như: đáp ứng số lượng và cơ cấu nguồn nhân lực, nâng cao năng lực của nguồn nhân lực đồng thời tổ chức và quản lý các hoạt động phát triển nguồn nhân lực một cách khoa học theo yêu cầu phát triển tổ chức.

Các nhà nghiên cứu cũng như thực hành về phát triển nguồn nhân lực như Clayton Allen, Timothy McCleron hay Paul B. Roberts thống nhất cho rằng mô hình dựa trên năng lực (Competency Based Model) được tiếp cận và sử dụng phổ biến trên thế giới trong phát triển nguồn nhân lực.

Do vậy, phát triển nguồn nhân lực trong một tổ chức bao gồm ba nội dung cơ bản là: đánh giá nguồn nhân lực hiện có và tổ chức quản lý, hoạch định phát triển nguồn nhân lực và thực hiện phát triển nguồn nhân lực.

### **1.2.1 Đánh giá nguồn nhân lực hiện có và tổ chức quản lý**

#### **1. *Đảm bảo nguồn nhân lực đủ về số lượng***

Bất kỳ một tổ chức nào trong quá trình hoạt động của mình đều sử dụng tất cả các nguồn lực hiện có nhằm hướng tới đạt được mục tiêu của tổ chức. Và trong tất cả các nguồn lực mà tổ chức sử dụng thì nguồn nhân lực là đặc trưng cơ bản đầu tiên. Nó thể hiện ở số lượng, cơ cấu độ tuổi, cơ cấu giới tính, trình độ và sự phân bố nguồn nhân lực tại các bộ phận trong tổ chức ấy nhằm thực hiện các mục tiêu và nhiệm vụ của tổ chức trong giai đoạn hiện tại và tương lai.

Nguồn nhân lực của một quốc gia, vùng lãnh thổ, về mặt số lượng thể hiện ở quy mô dân số, cơ cấu về giới tính và độ tuổi. Theo đó, nguồn nhân lực được gọi là đông về số lượng khi quy mô dân số lớn, tỷ lệ người trong độ tuổi lao động cao. Dưới góc độ phát triển, chúng ta không thể không xét đến tỷ lệ gia tăng dân số hàng năm. Nghĩa là, về mặt số lượng, nguồn nhân lực chịu ảnh hưởng trực tiếp đến quy mô dân số tại thời điểm gốc và chính sách phát triển dân số của các quốc gia và vùng lãnh thổ. Vấn đề này, hiện nay trên thế giới đang diễn ra hai xu hướng trái ngược nhau.

Số lượng nguồn nhân lực của một tổ chức, đơn vị được quyết định thông qua phân tích công việc, khối lượng công việc cần hoàn thành, tức là khối lượng công việc quản lý cần phải giải quyết và cách thức thực hiện chúng. Do đó, tùy thuộc vào quy mô và các điều kiện bên trong, bên ngoài của đơn vị để lựa chọn quy mô cho phù hợp.

#### **2. *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực***

Năng lực là tổng hòa các yếu tố kiến thức, kỹ năng, hành vi và thái độ góp phần tạo ra tính hiệu quả trong công việc của mỗi người. Kiến thức là các hiểu biết có được hoặc do từng trải, hoặc nhờ học tập. Nó gồm 3 yếu tố: Kiến thức tổng hợp, kiến thức chuyên ngành và kiến thức đặc thù.

Kỹ năng của người lao động là sự thành thạo, tinh thông về các thao tác, động tác, nghiệp vụ được hoàn thành trong quá trình hình thành một công việc nào đó. Những kỹ năng sẽ giúp cho người lao động đó hoàn thành tốt công việc của mình, quy định tính hiệu quả của công việc.

Thái độ của người lao động cho thấy cách nhìn nhận của người đó về vai trò, trách nhiệm, mức độ nhiệt tình đối với các công việc, điều này sẽ được thể hiện qua các hành vi của họ. Một người có kỹ năng tốt nhưng thái độ không đúng thì hiệu quả đóng góp sẽ không cao.

Bất kỳ loại hình tổ chức nào đều cần những người biết làm việc, làm tốt công việc của mình trong tổ chức với kiến thức, kỹ năng và thái độ đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm.

#### ***a. Nâng cao trình độ chuyên môn của người lao động***

Nâng cao trình độ chuyên môn là nâng cao kiến thức tổng hợp, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ kỹ thuật, kiến thức đặc thù cần thiết để đảm đương các chức vụ trong quản lý, kinh doanh và các hoạt động khác, là phát triển, nâng cao kiến thức về kỹ thuật, kinh tế, xã hội. Vì vậy, trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực chỉ có thể có được thông qua đào tạo. Cho nên bất kỳ tổ chức, doanh nghiệp nào cũng phải coi trọng công tác đào tạo và ngược lại, đào tạo phải đáp ứng cho được yêu cầu này (George T.M. và John W. B., 2005).

Nâng cao trình độ chuyên môn là nội dung quan trọng trong việc đào tạo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, cần thực hiện các kế hoạch, chương trình đào tạo ngắn hạn và dài hạn nhằm bồi dưỡng nâng cao và cập nhật kiến thức cho mọi đối tượng nhân viên và nhà quản trị.

Vì vậy công tác đào tạo nhân sự có vai trò rất quan trọng đối với sự phát triển của một đơn vị; đào tạo về tư duy, kiến thức và trình độ nhận thức cho con người.

### ***b. Nâng cao kỹ năng người lao động***

Nâng cao kỹ năng người lao động là sự thành thạo, tinh thông về các thao tác, động tác, nghiệp vụ trong quá trình hoàn thành một công việc cụ thể nào đó. Những kỹ năng sẽ giúp cho người công nhân đó hoàn thành tốt công việc của mình, quy định tính hiệu quả của công việc (George T.M. và John W. B., 2005).

Kỹ năng nghề nghiệp là sự hiểu biết về trình độ thành thạo tay nghề và những kinh nghiệm, mức độ tinh xảo trong việc thực hiện các công việc. Sự thành thạo, tích lũy kinh nghiệm thực tiễn, sẽ giúp con người nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

Nâng cao năng lực kỹ năng là một trong những yếu tố tạo động lực làm việc cho nhân viên, quyết định hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực. Bởi lẽ, cho dù đạt được một trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao nhưng thiếu những kỹ năng cần thiết, người lao động không thể hoàn thành một cách có hiệu quả quá trình lao động sản xuất của mình trong thực tiễn. Để phát triển kỹ năng, đơn vị cần hoàn thành tốt công việc được giao và tạo điều kiện cho nhân viên được phát triển tối đa các năng lực cá nhân.

Trong quá trình phát triển nguồn nhân lực, cơ quan, tổ chức cần bố trí nhân sự đúng người, đúng việc từ đó phát huy tối đa kỹ năng của nhân viên nhằm mang lại hiệu quả cao nhất trong việc sử dụng nguồn nhân lực. Đồng thời, cơ quan cũng thường xuyên lập các kế hoạch đào tạo, huấn luyện và đào tạo lại kết hợp với việc đánh giá chính xác nhân viên về kỹ năng thực hành mỗi khi có thay đổi về nhu cầu công việc. Bên cạnh đó, cần thường xuyên bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng quản lý cho cán bộ quản lý và cán bộ chuyên môn nghiệp vụ.

### ***3. Nâng cao nhận thức người lao động***

Thái độ người lao động cho thấy cách nhìn nhận của người đó về vai trò, trách nhiệm, mức độ nhiệt tình đối với các công việc, điều này sẽ được thể hiện qua các hành vi của họ. Một người có kỹ năng tốt nhưng thái độ không đúng thì hiệu quả đóng góp sẽ không cao (George T.M. và John W. B., 2005).

Trình độ nhận thức của người lao động là trình độ phản ánh mức độ sự hiểu biết về chính trị, xã hội và tính tự giác trong công việc. Nhận thức của người lao

động được coi là tiêu chí đánh giá trình độ phát triển nguồn nhân lực, vì trình độ nhận thức của mỗi người khác nhau, dẫn đến kết quả cũng sẽ khác nhau. Cùng một vấn đề nghiên cứu, người có trình độ chuyên môn cao có thể có kết quả thấp hơn người có trình độ chuyên môn nghiệp vụ thấp. Là do nhận thức của mỗi người khác nhau, do động cơ được giải quyết hay không được giải quyết, do tầm quan trọng của việc phải làm từ đó dẫn đến hành vi, thái độ làm việc của người này khác người kia. Vì vậy, phải có giải pháp nâng cao trình độ nhận thức cho người lao động, nhằm tạo cho họ có đủ trình độ thực hiện hoàn thành nhiệm vụ của tổ chức.

Nâng cao nhận thức là phát triển yếu tố văn hóa, tinh thần và quan điểm sống như: Tính tích cực, dám nghĩ dám làm, đạo đức, tác phong, lối sống,... trong mỗi người lao động. Đó là quá trình nâng cao trình độ nhận thức các giá trị cuộc sống, tinh thần trách nhiệm, khả năng hòa hợp cộng đồng, đấu tranh với các tệ nạn xã hội để xây dựng lối sống lành mạnh và hình thành tác phong lao động công nghiệp.

### **1.2.2 Hoạch định phát triển nguồn nhân lực**

Hoạch định nguồn nhân lực là quá trình nghiên cứu, xác định nhu cầu nguồn nhân lực, đưa ra các chính sách và thực hiện các chương trình, hoạt động bảo đảm cho doanh nghiệp có đủ nguồn nhân lực với các phẩm chất, kỹ năng phù hợp để thực hiện công việc có năng suất, chất lượng và hiệu quả cao.

Công tác hoạch định giúp thấy rõ được phương hướng, cách thức quản trị nguồn nhân lực của mình, bảo đảm có được đúng người cho đúng việc, vào đúng thời điểm cần thiết và linh hoạt đối phó với những thay đổi của môi trường.

Cơ sở hoạch định phát triển nguồn nhân lực gồm: chiến lược và kế hoạch phát triển sản xuất kinh doanh; phương hướng, điều kiện phát triển của kinh tế - xã hội, các lĩnh vực liên quan và ngành nghề mà tổ chức hoạt động; kết quả đánh giá thực trạng nguồn nhân lực và tổ chức chức năng phát triển nguồn nhân lực của tổ chức.

Hoạch định phát triển nguồn nhân lực bao gồm các nội dung sau đây:

- Hoạch định về số lượng và cơ cấu nguồn nhân lực: trên cơ sở chiến lược, kế hoạch phát triển sản xuất kinh doanh của tổ chức và tình hình phát triển ngành, lĩnh vực liên quan cần dự báo được số lượng nhân lực cần thiết theo cơ cấu hợp lý.

- Hoạch định về chất lượng nguồn nhân lực: căn cứ định hướng và mục tiêu chiến lược trong phát triển các hoạt động của tổ chức, hoạch định chất lượng nguồn nhân lực cần đưa ra được yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực trong giai đoạn thực hiện.

Kết quả của bước hoạch định đã đưa ra được yêu cầu về số lượng, cơ cấu và chất lượng; tức là mức năng lực cần có của nguồn nhân lực phục vụ yêu cầu phát triển của tổ chức. So sánh các yêu cầu này với kết quả đánh giá nguồn nhân lực hiện có sẽ xây dựng được quy hoạch tổng thể phát triển nguồn nhân lực trong thời kỳ hoạch định, từ đó cũng đưa ra được kế hoạch phát triển nguồn nhân lực dài hạn và hàng năm của tổ chức.

### **1.2.3 Thực hiện phát triển nguồn nhân lực**

Thực hiện phát triển nguồn nhân lực là một khâu hợp thành chu trình phát triển nguồn nhân lực, nếu thiếu vắng công đoạn này thì chu trình phát triển nguồn nhân lực không thể tồn tại. Tổ chức thực hiện phát triển nguồn nhân lực là trung tâm, kết nối các bước trong chu trình phát triển nguồn nhân lực thành một hệ thống, nhất là đối với bước hoạch định phát triển.

Do tầm quan trọng của công đoạn này, đòi hỏi các cơ quan cấp trên cũng như đơn vị phải quan tâm chỉ đạo sát sao; nội dung công việc có thể bao gồm các bước cơ bản như sau:

- Xây dựng kế hoạch triển khai phát triển nguồn nhân lực: kế hoạch tổ chức, điều hành; kế hoạch cung cấp các nguồn lực; kế hoạch thời gian triển khai thực hiện; kế hoạch kiểm tra, đôn đốc thực hiện,
- Phổ biến, tuyên truyền kế hoạch,
- Phân công, phối hợp thực hiện,
- Đôn đốc thực hiện,
- Tổng kết việc thực hiện.

### **1.3 CÁC TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC**

#### **1.3.1 Chỉ tiêu biểu hiện trạng thái sức khỏe**

Sức khỏe của nguồn nhân lực là trạng thái thoải mái về thể chất cũng như tinh thần của con người. Để phản ánh điều đó có nhiều chỉ tiêu biểu hiện như: Tiêu chuẩn đo lường về chiều cao, cân nặng, các giác quan nội khoa, ngoại khoa, thần kinh, tâm thần, tai, mũi, họng... Bên cạnh đó việc đánh giá trạng thái sức khỏe còn thể hiện thông qua các chỉ tiêu: tỷ lệ sinh, chết, biến động tự nhiên, tuổi thọ trung bình, cơ cấu giới tính (Nguyễn Hữu Thân, 2012).

#### **1.3.2 Chỉ tiêu biểu hiện trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn**

Trình độ văn hóa là sự hiểu biết của người lao động đối với những kiến thức phổ thông không chỉ về lĩnh vực tự nhiên mà còn bao gồm cả lĩnh vực xã hội. Ở một mức độ cho phép nhất định nào đó thì trình độ văn hóa của dân cư thể hiện mặt bằng dân trí của một quốc gia. Trình độ văn hoá của nguồn nhân lực được thể hiện thông qua các quan hệ tỷ lệ:

- Số lượng và tỷ lệ biết chữ.
- Số lượng và tỷ người qua các cấp học tiểu học, trung học cơ sở, phổ thông trung học, cao đẳng, đại học và sau đại học.

Đây là một trong những chỉ tiêu hết sức quan trọng phản ánh chất lượng nguồn nhân lực cũng như trình độ phát triển của kinh tế xã hội (Nguyễn Hữu Thân, 2012).

#### **1.3.3 Chỉ tiêu biểu hiện trình độ chuyên môn kỹ thuật**

Trình độ chuyên môn kỹ thuật thể hiện sự hiểu biết, khả năng thực hành về một chuyên môn, nghề nghiệp nào đó. Đó cũng là trình độ được đào tạo ở các trường chuyên nghiệp, chính quy. Các chỉ tiêu phản ánh trình độ chuyên môn kỹ thuật như:

- Số lượng lao động được đào tạo và chưa qua đào tạo
- Cơ cấu lao động được đào tạo:
- + Cấp đào tạo

+ Công nhân kỹ thuật và cán bộ chuyên môn

+ Trình độ đào tạo

Ngoài ra còn có thể xem xét chất lượng nguồn nhân lực thông qua chỉ tiêu biểu hiện năng lực phẩm chất của người lao động (Nguyễn Hữu Thân, 2012).

Trong luận văn, tác giả đánh giá phát triển nguồn nhân lực về mặt số lượng và chất lượng. Khi nghiên cứu phát triển chất lượng nguồn nhân lực, luận án nghiên cứu chủ yếu về trí lực và tâm lực. Về trí lực, luận văn giới hạn phạm vi nghiên cứu trong hai tiêu chuẩn chủ yếu là kiến thức chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp. Về tâm lực, luận văn giới hạn phạm vi nghiên cứu là thái độ của CBCC tại UBND phường Lái Thiêu. Mặc dù vậy, khi nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực với các nội dung trọng tâm trên, luận văn có phân tích chất lượng nguồn nhân lực và sự phát triển của nó trong mối quan hệ với thể lực qua việc phân tích cơ cấu nguồn nhân lực theo giới tính, tuổi tác.

#### **1.4 ĐẶC ĐIỂM NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC**

Nguồn nhân lực của các cơ quan hành chính theo quy định của Luật CBCC đó là: những CBCC là công dân Việt Nam, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh, trong biên chế, hưởng lương từ ngân sách nhà nước hoặc được bảo đảm từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật, làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị được quy định tại Luật CBCC; cụ thể đó là:

Theo quy định tại khoản 3 Điều 4 Luật CBCC năm 2008, Cán bộ xã, phường, thị trấn (gọi chung là cấp xã) là công dân Việt Nam, được bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy, người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội; công chức cấp xã là công dân Việt Nam được tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Theo đó, Điều 3 Nghị định 92/2009/NĐ-CP quy định cụ thể chức vụ, chức danh CBCC cấp xã gồm:

**Bảng 1.1. Cán bộ cấp xã**

<b>STT</b>	<b>Chức vụ cán bộ cấp xã</b>
1	Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy;
2	Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND;
3	Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND;
4	Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
5	Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh;
6	Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam;
7	Chủ tịch Hội Nông dân Việt Nam (áp dụng đối với xã, phường, thị trấn có hoạt động nông, lâm, ngư, diêm nghiệp và có tổ chức Hội Nông dân Việt Nam);
8	Chủ tịch Hội Cựu chiến binh Việt Nam.

**Bảng 1.2. Công chức cấp xã**

<b>STT</b>	<b>Chức vụ công chức cấp xã</b>
1	Trưởng Công an;
2	Chỉ huy trưởng Quân sự;
3	Văn phòng - thống kê;
4	Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với xã);
5	Tài chính - kế toán;
6	Tư pháp - hộ tịch;
7	Văn hóa - xã hội.

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh “Cấp xã là gần dân nhất, là nền tảng của hành chính. Cấp xã làm được việc thì mọi việc đều xong”. Cán bộ chủ chốt cấp xã là người có chức vụ, nắm giữ các vị trí quan trọng, có ảnh hưởng lớn đến hoạt động của tổ chức bộ máy, làm nòng cốt trong các tổ chức thuộc hệ thống bộ máy ở cơ sở. Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã có vai trò rất quan trọng trong việc tổ chức triển khai thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, bảo đảm an ninh, quốc phòng ở địa phương.

### **1.4.1 Vai trò, vị trí cán bộ cấp xã**

Xã là một đơn vị cấp hành chính cuối cùng trong bốn cấp của hệ thống quản lý hành chính, là cấp thấp nhất theo sự phân cấp quản lý nhưng thấp nhất không đồng nghĩa với ít quan trọng nhất. Do vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ xã là nhiệm vụ rất quan trọng. Có thể đánh giá vị trí, vai trò của cán bộ cấp xã trên một số khía cạnh sau:

- Đội ngũ cán bộ xã là người giữ vai trò quyết định trong việc hiện thực hoá sự lãnh đạo và quản lý của Đảng và Nhà nước về mọi mặt của đời sống kinh tế - xã hội ở cơ sở.

- Đội ngũ cán bộ xã là người giữ vai trò quyết định trong việc quán triệt, tổ chức thực hiện mọi quyết định của cấp uỷ cấp trên, cấp uỷ cùng cấp và mọi chủ trương, kế hoạch, sự chỉ đạo của chính quyền cấp trên, cũng như mọi chương trình, kế hoạch của chính quyền xã.

- Cán bộ xã là cầu nối quan trọng nhất giữa Đảng, nhà nước với nhân dân.

- Đội ngũ cán bộ xã giữ vai trò quyết định trong việc xây dựng và thúc đẩy phong trào cách mạng của quần chúng ở cơ sở.

### **1.4.2 Vai trò, vị trí công tác cán bộ xã**

Hiểu một cách tổng quát xây dựng đội ngũ cán bộ cấp xã toàn bộ hoạt động của chủ thể có đủ thẩm quyền và trách nhiệm pháp lý, nhằm làm nên, tạo ra một đội ngũ cán bộ xã đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, có lập trường chính trị vững vàng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ sở. Đồng thời còn bao hàm cả việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ xã hiện có, để đội ngũ này thích ứng với cơ chế mới, yêu cầu mới của nhiệm vụ chính trị đang đặt ra.

Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ xã nhằm tìm ra những con người thật sự có bản lĩnh chính trị, có phẩm chất đạo đức và năng lực đủ sức gánh vác những trọng trách của nhiệm vụ cách mạng trong giai đoạn mới.

Công tác đó bao gồm: việc xác định đường lối, chủ trương, chính sách về cán bộ và công tác cán bộ của Đảng; xác định tiêu chuẩn, cơ cấu cán bộ và đội ngũ cán bộ, những tiêu chí nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ và thực hiện đồng bộ các khâu

trong công tác cán bộ: quản lý, đánh giá, tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng, bảo vệ chính trị nội bộ và thực hiện chính sách cán bộ.

## **1.5 CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC**

Có rất nhiều nhân tố tác động đến sự phát triển nguồn nhân lực hành chính và có thể chia thành ba nhóm như sau:

### **1.5.1 Nhóm các nhân tố thuộc môi trường vĩ mô**

Môi trường vĩ mô bao gồm các nhân tố nằm bên ngoài tổ chức, tạo ra các cơ hội và nguy cơ đối với tổ chức. Đối với phát triển nguồn nhân lực trong các tổ chức hành chính công, các nhân tố chủ yếu là môi trường kinh tế, pháp luật, khoa học công nghệ, các yếu tố văn hoá – xã hội của quốc gia.

Môi trường kinh tế bao gồm các yếu tố như tốc độ tăng trưởng kinh tế, lạm phát, dân số,.. có ảnh hưởng trực tiếp đến nhu cầu nhân lực cả về số lượng và chất lượng, tác động đến thu nhập, đời sống của người lao động. Điều này sẽ tạo cơ hội hoặc áp lực cho công tác phát triển nguồn nhân lực của các tổ chức hành chính công.

Pháp luật về lao động và thị trường lao động tác động đến cơ chế và chính sách trả lương, dẫn đến sự thay đổi về mức độ thu hút nguồn nhân lực của các Cơ quan hành chính công. Bên cạnh đó, nhân lực trong các Cơ quan này được tuyển dụng phải theo quy định của Luật CBCC.

Khoa học công nghệ phát triển làm xuất hiện những ngành nghề mới nên việc thu hút lao động dễ dàng hơn, nhưng nó cũng tạo ra áp lực đối với các ngành nghề cũ hoặc các khu vực công. Bên cạnh đó, khoa học công nghệ đã làm thay đổi cách thói quen và cách thức làm việc, đòi hỏi người lao động phải được trang bị những kiến thức mới.

Các yếu tố văn hoá, xã hội của quốc gia có tác động lớn đến tâm lý, hành vi, phong cách, lối sống và sự thay đổi trong cách nhìn nhận về các giá trị của người

lao động. Vì vậy, ảnh hưởng đến tư duy và các chính sách phát triển nguồn nhân lực.

### **1.5.2 Nhóm các nhân tố thuộc về môi trường vi mô**

Đây là các yếu tố thuộc về môi trường của lĩnh vực hành chính công, bao gồm:

#### **1. Chính sách thu hút nguồn nhân lực**

Chính sách thu hút nguồn nhân lực thể hiện quan điểm về mục đích, yêu cầu, đối tượng và cách thức tuyển chọn CBCS nhằm đảm bảo cho Cơ quan hành chính có đủ số lượng và chất lượng nguồn nhân lực với cơ cấu phù hợp để thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ của mình ở hiện tại và trong tương lai.

Nếu tổ chức có chính sách thu hút nguồn nhân lực phù hợp và hấp dẫn, xuất phát từ việc hoạch định nguồn nhân lực chính xác và khoa học, sẽ thu hút được nhiều người đảm bảo chất lượng hơn, tức là nhân lực có chất lượng ban đầu cao hơn. Điều này góp phần tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển nguồn nhân lực của tổ chức.

#### **2. Chế độ bố trí, sử dụng nguồn nhân lực**

Chế độ bố trí, sử dụng nguồn nhân lực là một trong những yếu tố quan trọng tác động đến phát triển nguồn nhân lực. Phân công đúng người, đúng việc, đánh giá đúng tính chất và mức độ tham gia, đóng góp của từng người để khích lệ, đãi ngộ kịp thời sẽ mang lại mức độ sinh lợi cao của hoạt động chung và tạo ra sự động viên to lớn đối với người lao động.

#### **3. Chế độ đãi ngộ**

Chế độ đãi ngộ về vật chất và tinh thần là một trong những yếu tố cốt lõi để duy trì và phát triển nguồn nhân lực, với nó nhằm giải quyết mối liên hệ biện chứng giữa vật chất và ý thức. Hơn nữa, nhu cầu đời sống vật chất và tinh thần của con người luôn diễn ra theo chiều hướng ngày càng được nâng cao, chính vì vậy, việc luôn luôn hoàn thiện chế độ khuyến khích vật chất và tinh thần là vấn đề cấp thiết.

Cụ thể là thiết lập và áp dụng các chính sách hợp lý về lương bổng, khen thưởng, kỷ luật, hoàn thiện môi trường, điều kiện làm việc, thực hiện các chế độ về y tế, bảo hiểm và an toàn lao động.

#### **4. *Môi trường làm việc***

Môi trường làm việc là yếu tố quan trọng, tạo điều kiện thuận lợi trong việc thu hút nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Môi trường làm việc chuyên nghiệp và thân thiện là cơ hội để các cá nhân khẳng định và phát triển tối đa năng lực làm việc, học tập nâng cao trình độ nhằm phục vụ thiết thực cho yêu cầu của tổ chức. Chính vì vậy, nó là nhu cầu không thể thiếu trong phát triển nguồn nhân lực và nhiều lúc còn có ý nghĩa động viên mạnh hơn cả các chế độ đãi ngộ về vật chất.

### **1.5.3 Nhóm các nhân tố thuộc về nguồn nhân lực**

#### **1. *Đặc điểm cá nhân***

Gen di truyền bẩm sinh là cơ sở cho sự phát triển trí tuệ, thể lực và đạo đức nghề nghiệp của cá nhân. Những cá nhân có gen thông minh phù hợp với công việc nghiên cứu, sáng tạo; nhưng cũng có những cá nhân có năng lực thực hành vì khéo léo. Những nhân tố này rất quan trọng, cần được phát hiện, nuôi dưỡng và định hướng để trở thành tài năng. Bên cạnh đó, sức khỏe và đạo đức của người lao động cũng là một yếu tố quan trọng để phát triển nguồn nhân lực.

Mức độ nỗ lực của mỗi cá nhân: phát triển nguồn nhân lực là một quá trình liên tục và được tích lũy một cách có ý thức, vì vậy, sự phấn đấu của chính bản thân mỗi cá nhân là hết sức quan trọng.

#### **2. *Tính chất nghề nghiệp và tinh thần hợp tác lao động***

Người lao động có tính độc lập và tự chủ trong quá trình làm việc, tuy nhiên để phát huy tính sáng tạo cần có môi trường làm việc thoải mái để sáng tạo và cống hiến, những tri thức được nhân lên nhờ tinh thần hợp tác của các cá nhân trong tổ chức, điều này chịu ảnh hưởng của tính chất nghề nghiệp, văn hoá tổ chức.

### **1.6 Kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực hành chính cấp xã**

#### **1. *Tỉnh Hoà Bình***

Báo cáo của nhóm tác giả Hà Thị Thanh Hải, Bùi Thị Minh Thủy và Nguyễn Hữu Đà (Trường Chính trị tỉnh Hòa Bình) năm 2020 đã phân tích: Tỉnh Hoà Bình đã thực hiện một số giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ CBCC các xã, phường, thị trấn sau sắp xếp lại theo Nghị quyết 830/NQ-UBTVQH14 như sau:

*Thứ nhất*, đẩy mạnh tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức, trách nhiệm của hệ thống chính trị về vị trí, vai trò của cán bộ, công tác cán bộ và nâng cao năng lực cho đội ngũ CBCC ở các xã, phường, thị trấn sắp xếp lại.

*Thứ hai*, đánh giá, rà soát tổng thể, toàn diện đội ngũ CBCC cấp xã ở những xã, phường thị trấn sắp xếp lại để lựa chọn, bố trí, sắp xếp khoa học, hợp lý.

*Thứ ba*, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực CBCC các xã, phường, thị trấn sắp xếp lại.

*Thứ tư*, có cơ chế, chính sách thúc đẩy, nâng cao năng lực CBCC các xã, phường, thị trấn sau sắp xếp lại.

*Thứ năm*, tăng cường kiểm tra, giám sát trong việc nâng cao năng lực CBCC các xã, phường, thị trấn sắp xếp lại.

## **2. Huyện Hiệp Hoà, tỉnh Bắc Giang**

Đến thời điểm tháng 04 năm 2020, Huyện có hơn 140 cán bộ chủ chốt cấp xã, có 73 đồng chí tuổi từ 45 trở lại (trong đó số dưới 40 tuổi chiếm khoảng 50%). Về chuyên môn, 12 cán bộ có trình độ thạc sĩ, còn lại là đại học; về lý luận chính trị 8 đồng chí đã học cao cấp. Được biết, để có được cơ cấu cán bộ trẻ cao trong đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở, nhiệm kỳ 2020-2025, huyện Hiệp Hoà đã quan tâm tạo nguồn, làm tốt công tác bố trí, sử dụng, giới thiệu bầu vào các chức danh lãnh đạo HĐND, UBND. Đặc biệt, chú trọng luân chuyển cán bộ trẻ từ huyện về cơ sở, vừa giúp tăng nguồn lực chất lượng cho các xã, thị trấn, vừa thử thách, rèn giũa, tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ trưởng thành. Trong số 13 đồng chí luân chuyển về cơ sở thời điểm hiện tại có 11 đồng chí sinh từ năm 1978 trở lại.

## **3. Huyện Núi Thành, tỉnh Quảng Nam**

Công tác, quy hoạch cán bộ của xã, thị trấn giai đoạn 2020-2025 thực hiện đảm bảo nguyên tắc, thẩm quyền, nội dung, đối tượng và quy trình tiến hành quy

hoạch; đảm bảo số lượng, cơ cấu hợp lý và nâng lên về chất lượng, kể cả về trình độ học vấn, chính trị và chuyên môn nghiệp vụ; tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ tăng hơn so với trước; cơ cấu đội ngũ có tính kế thừa, chuyển tiếp cho từng giai đoạn; khắc phục hình thức trong công tác quy hoạch cán bộ.

Từ những kết quả đạt được trong công tác quy hoạch cán bộ giai đoạn 2020-2025 của xã, thị trấn trên địa bàn huyện Núi Thành đã rút ra một số kinh nghiệm sau: quán triệt sâu rộng và tổ chức thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ; công tác quy hoạch cán bộ luôn bảo đảm đặt dưới sự lãnh đạo tập trung, thống nhất của cấp ủy đảng; phải thông qua hoạt động thực tiễn, hiệu quả công tác để đánh giá chất lượng công tác; tuyển dụng cán bộ cần đảm bảo tiêu chuẩn quy định, không đưa vào bộ máy những trường hợp không đủ điều kiện về trình chuyên môn nghiệp vụ; hoàn thiện quy hoạch cán bộ, làm căn cứ để đào tạo, bồi dưỡng.

## TÓM TẮT CHƯƠNG 1

Chương 1 tác giả đã tổng hợp cơ sở lý luận về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực, đưa ra lập luận về phát triển nguồn nhân lực trong cơ quan hành chính. Đề cập đến các nhân tố ảnh hưởng đến công tác phát triển nguồn nhân lực trong các cơ quan hành chính.

Trong chương tiếp theo, tác giả sẽ phân tích thực trạng về công tác phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu, thành phố Thuận An, tỉnh Bình Dương. Từ đó chỉ ra được những kết quả và những tồn tại trong công tác phát triển nguồn nhân lực tại UBND Phường.

## CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI UBND PHƯỜNG LÁI THIÊU, THÀNH PHỐ THUẬN AN, BÌNH DƯƠNG

### 2.1. KHÁI QUÁT VỀ ĐIỀU KIỆN TỰ NHIÊN, KINH TẾ XÃ HỘI CỦA PHƯỜNG LÁI THIÊU

#### 2.1.1. Điều kiện tự nhiên

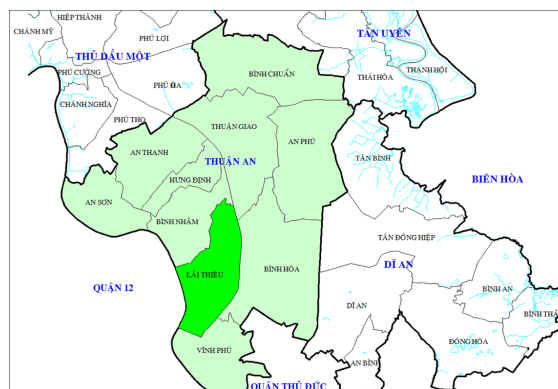
##### 2.1.1.1. Vị trí địa lý

Phường Lái Thiêu nằm ở trung tâm thành phố Thuận An, cách thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh lỵ tỉnh Bình Dương 11 km về phía nam và cách trung tâm Thành phố Hồ Chí Minh 16 km về phía bắc, có vị trí địa lý:

- Phía đông giáp phường Bình Hòa
- Phía tây giáp Thành phố Hồ Chí Minh qua sông Sài Gòn
- Phía nam giáp phường Vĩnh Phú
- Phía bắc giáp phường Bình Nhâm và phường Thuận Giao.

Phường Lái Thiêu có diện tích 7,89 km<sup>2</sup>, dân số năm 2021 là 54.394 người, mật độ dân số đạt 6.895 người/km<sup>2</sup>.

Phường Lái Thiêu là trung tâm của thành phố Thuận An, nơi đặt trụ sở của nhiều cơ quan hành chính quan trọng như Ủy ban Nhân dân, Hội đồng Nhân dân, Tòa án Nhân dân. Phường có vị trí nằm ven sông Sài Gòn, nổi tiếng với những vườn trái cây, là một địa điểm du lịch của người dân Bình Dương cũng như nhiều địa phương khác.



## **Hình 2.1. Bản đồ địa giới hành chính phường Lái Thiêu**

### **2.1.1.2. Lịch sử**

Trước đây, Lái Thiêu là một xã thuộc huyện Thuận An. Huyện lỵ huyện Thuận An khi đó đặt tại xã Lái Thiêu.

Ngày 29 tháng 8 năm 1994, xã Lái Thiêu giải thể để thành lập thị trấn Lái Thiêu và xã Bình Nhâm.

Ngày 13 tháng 1 năm 2011, Chính phủ ban hành Nghị quyết 04/NQ-CP về việc thành lập hai thị xã Dĩ An và Thuận An thuộc tỉnh Bình Dương<sup>[1]</sup>. Theo đó, thành lập phường Lái Thiêu thuộc thị xã Thuận An trên cơ sở toàn bộ diện tích và dân số của thị trấn Lái Thiêu.

Sau khi thành lập, phường Lái Thiêu có 790 ha diện tích tự nhiên, dân số là 50.669 người.

### **2.1.1.3. Hành chính**

Phường Lái Thiêu được chia thành 9 khu phố: Bình Đức 1, Bình Đức 2, Bình Hòa, Chợ, Đông Nhì, Đông Tư, Hòa Long, Long Thới, Nguyễn Trãi.

## **2.1.2. Các đặc điểm chính trị, kinh tế, xã hội**

### **2.1.2.1. Chính trị**

Trong công tác xây dựng Đảng, Đảng bộ phường Lái Thiêu được Thành ủy Thuận An đánh giá là một điểm sáng. Công tác giáo dục chính trị tư tưởng được cấp ủy Đảng tập trung thực hiện tốt, nhất là về kết quả thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI) và Chỉ thị 03 của Bộ Chính trị về tiếp tục đẩy mạnh việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh. Qua học tập và kiểm điểm tự phê bình và phê bình theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4, từng chi bộ, đảng viên đã có sự chuyển biến trong nhận thức và trong hành động, nhất là cấp ủy Đảng, các đồng chí đứng đầu cấp ủy. Nhờ đó, đã tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng, phát huy tính năng động, nhạy bén, sáng tạo, chủ động, kiên quyết trong quản lý, điều hành và tổ chức thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội.

### **2.1.2.2. Kinh tế**

Lái Thiêu được hình thành từ rất lâu với nhiều ngành nghề truyền thống, lại sớm trở thành một vùng đất giao thương sầm uất, nức tiếng gần xa với làng nghề truyền thống gốm sứ. Trong dòng biến chuyển qua nhiều mốc lịch sử của tỉnh nhà, đến nay Lái Thiêu vẫn giữ vững là một trung tâm giao thương kinh tế, thương mại quan trọng của TP.Thuận An. Hiện địa phương đang quyết tâm trở thành trung tâm thương mại - dịch vụ xứng tầm của TP.Thuận An.

Với vị trí địa lý thuận lợi, thuận tiện trong việc giao thương giữa các địa phương trong khu vực, phường Lái Thiêu đã phát huy các thế mạnh, tiềm năng có sẵn, huy động mọi nguồn lực đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng, đẩy nhanh tốc độ phát triển thương mại - dịch vụ (TM-DV), xây dựng đô thị theo hướng văn minh, hiện đại. Đến nay, trên địa bàn phường, ngành TM-DV phát triển đa dạng về chất lượng và quy mô, tập trung ở các khu vực nội ô và các tuyến giao thông chính, tạo nhiều việc làm cho lao động tại địa phương. Đặc biệt, lĩnh vực ngân hàng, thông tin - viễn thông, khách sạn, chăm sóc sức khỏe, trung tâm thương mại, siêu thị, dịch vụ giải trí, các khu đô thị, các dự án chung cư, nhà cao tầng... đã trở thành đòn bẩy thúc đẩy kinh tế địa phương phát triển mạnh mẽ.

Hiện nay, toàn phường có trên 700 cơ sở kinh doanh vừa và nhỏ, có các siêu thị mini như Vinmart, Familymart và 1 siêu thị quy mô là Lotte Mart Bình Dương. Bên cạnh đó, trên địa bàn phường Lái Thiêu hiện có hơn 20 ngân hàng thương mại đặt văn phòng giao dịch. Có thể kể đến như Ngân hàng thương mại Cổ phần Sài Gòn Thương Tín (Sacombank), Ngân hàng thương mại Cổ phần Đầu tư và Phát triển Việt Nam (BIDV), Ngân hàng thương mại Cổ phần Ngoại thương Việt Nam (Vietcombank)... Trên địa bàn phường còn có 2 cơ sở y tế lớn là Trung tâm Y tế TP.Thuận An (bệnh viện hạng 2) và Bệnh viện Quốc tế Becamex, đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh cho người dân trong và ngoài địa bàn.

### **2.1.2.3. Xã hội**

Pường có các tuyến đường lớn, lưu lượng phương tiện lưu thông nhiều dẫn đến tiềm ẩn nguy cơ xảy ra tai nạn giao thông. Tình trạng lấn chiếm lòng lề đường, vỉa hè ven các tuyến đường vẫn còn phổ biến, vấn đề ô nhiễm môi trường phát sinh

trong quá trình sản xuất, kinh doanh... còn diễn ra làm mất mỹ quan, trật tự đô thị, ảnh hưởng đến trật tự an toàn giao thông. Xác định việc xây dựng phường điển hình về bảo đảm trật tự đô thị, gắn với đạt chuẩn văn minh đô thị là việc mới, việc khó; do đó, Phường đã quyết liệt, tập trung thực hiện hiệu quả, tạo chuyển biến rõ nét. Trong quá trình triển khai, phường đã huy động được đông đảo nhân dân tham gia... qua đó góp phần thúc đẩy phong trào toàn dân bảo vệ an ninh Tổ quốc trên địa bàn.

Trong năm 2020 và năm 2021 vừa qua, dịch Covid ảnh hưởng rất lớn đến tất cả các hoạt động của các địa phương trên cả nước, trong đó có phường Lái Thiêu. Tuy nhiên, với sự chỉ đạo của Đảng ủy và UBND phường, các tổ chức chính trị xã hội, sự chung tay của các doanh nghiệp và tinh thần đoàn kết của nhân dân đã góp phần đẩy lùi dịch bệnh. Phường Lái Thiêu đã kịp thời hỗ trợ và kêu gọi hỗ trợ, giúp đỡ người lao động gặp khó khăn; Tổ chức đoàn, hội thanh niên chia sẻ, đồng hành với thanh niên công nhân; các công ty, nhà máy, xí nghiệp chú trọng chăm lo đời sống cho người lao động và rất nhiều các cá nhân đã xông pha nơi tuyến đầu chống dịch.

Các tổ chức chính trị xã hội hoạt động tích cực, gắn kết với nhân dân. Ví dụ như trong năm 2021 Hội LHPN phường Lái Thiêu đã thành lập Chi hội nữ thanh niên công nhân nhà trọ. Chi hội được thành lập còn tuyên truyền người lao động ở trọ nâng cao ý thức phòng, chống dịch bệnh trong cộng đồng, tuân thủ các biện pháp cách ly; đồng thời tuyên truyền về bình đẳng giới, phòng chống bạo lực gia đình và chăm lo bảo vệ trẻ em... Đoàn phường và Hội đồng Đội phường Lái Thiêu đã phối hợp với Đoàn cơ sở Công an thành phố, Đoàn thanh niên các công ty,... tổ chức rất nhiều các hoạt động ý nghĩa như: chương trình chủ nhật xanh; chương trình tuyên truyền kỹ năng dành cho học sinh trên địa bàn phường như kỹ năng phòng cháy chữa cháy, kỹ năng thoát hiểm, phòng tránh tai nạn thương tích; chương trình đổi rác lấy quà, chương trình mỗi thanh niên một cuốn sách làm bạn, chương trình lái xe an toàn, chương trình gian hàng gây quỹ,....

#### ***2.1.2.4. Văn hoá***

Lái Thiêu được hình thành từ rất lâu, gắn liền với lịch sử của Tỉnh nhà. Trong quá trình hình thành và phát triển, các giá trị văn hoá đã được nhân dân xây dựng và phát triển. Một số công trình văn hoá nổi bật tọa lạc tại Phường bao gồm:

*a. Đình Bình Nhâm*

Đình Bình Nhâm (khu phố Bình Đức 1, phường Lái Thiêu) là nơi thờ Thành hoàng làng cùng các bậc tiền hiền, hậu hiền đã có công khai hoang mở đất, quy tụ dân chúng, tạo lập làng xã. Đến nay, đình đã tồn tại hơn 170 năm, là nơi đáp ứng nhu cầu sinh hoạt văn hóa, tín ngưỡng của người dân địa phương. Đình Bình Nhâm đã được vua ban sắc phong vào ngày 29-11 năm Tự Đức thứ năm (tức ngày 8-1-1853 dương lịch). Đây được xem là một trong số ít ngôi đình ở Bình Dương còn lưu giữ sắc phong nguyên bản đến ngày hôm nay. Trong 2 cuộc kháng chiến, đình Bình Nhâm đã gắn bó và chứng kiến biết bao sự kiện lịch sử của vùng đất và con người Thuận An. Đến nay, đình Bình Nhâm đã có hơn 170 năm tồn tại. Theo các tài liệu lịch sử, đây là ngôi đình cổ xưa không bị chiến tranh tàn phá và hội tụ các giá trị về lịch sử, kiến trúc, mỹ thuật tiêu biểu...

Với những giá trị về văn hoá, lịch sử tiêu biểu, đình Bình Nhâm đã được UBND tỉnh xếp hạng là di tích văn hoá, lịch sử kiến trúc nghệ thuật cấp tỉnh tại Quyết định số 200/QĐ-UBND ngày 18-1-2022. Đây không chỉ là niềm vui, vinh dự của phường Lái Thiêu và TP.Thuận An, mà còn thể hiện sự quan tâm ghi nhận của Nhà nước đối với những di sản có giá trị văn hoá, lịch sử, đóng góp quan trọng vào việc giữ gìn, xây dựng và phát triển nền văn hoá Việt Nam tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc.

*b. Miếu Mộc Tổ*

Miếu Mộc Tổ tọa lạc tại khu 2, khu phố Long Thới, phường Lái Thiêu, TP.Thuận An với diện tích sử dụng là 89,74m<sup>2</sup>, được xây theo kiểu nhà dân gian gồm ba gian, hai chái. Nhà thờ chính được làm gỗ với hoa văn chạm khắc tinh xảo thể hiện sự phát triển của ngành nghề mộc rất cao.

Về với Miếu Mộc Tổ hôm nay là về với lễ hội truyền thống dân gian thể hiện lòng biết ơn và tôn vinh ngành nghề mộc, thể hiện tinh thần đoàn kết của cộng đồng

dân cư, với sự trung kiên, ý chí chiến đấu, lòng dũng cảm của nhân dân ta trong thời chiến cũng như thời bình.

Miếu được công nhận là di tích Lịch sử - Văn hóa cấp tỉnh theo quyết định số 3875/QĐ-UB, ngày 02/6/2004 và ngôi Miếu để lại dấu ấn quan trọng trên con đường phát triển của nghề mộc và sơn mài trên đất Bình Dương.

c. Du lịch

Trên địa bàn phường Lái Thiêu có một số điểm du lịch, tham gia nổi tiếng; góp phần kết nối vào chuỗi sản phẩm du lịch lịch của thành phố Thuận An như:

Sân golf Sông Bé là khu phức hợp gồm các dịch vụ về golf, biệt thự, hồ bơi, sân tập, phòng gym, nhà hàng, phòng tiệc và khu vực ngoài trời lý tưởng với sức chứa lên đến 1.000 khách. Sân golf Sông Bé là sân đầu tiên đạt tiêu chuẩn quốc tế của Hiệp hội golf Hoa Kỳ và Singapore. Sân golf Sông Bé có 03 sân (tổng cộng 27 lỗ) với các chủ đề và độ khó khác nhau, tạo nên hứng thú và thử thách khu các golf thủ trải nghiệm.

Các cơ sở làm heo đất: từ đôi bàn tay tài hoa của người thợ, những hòn đất vô hình hoá thành hình thù con heo, con vịt, cá vàng, bò câu, thiên nga,... Từ Lái Thiêu, những sản phẩm heo đất ôm trong mình giá trị truyền thống của dân tộc, được trải đi khắp mọi nơi, trở thành món quà dân dã, bình dị cho những ai yêu thích những giá trị xưa cũ.

**2.1.2.5. Hạ tầng**

Để xứng tầm phường trung tâm đô thị, thương mại của thành phố, phường Lái Thiêu đã chú trọng phát triển hạ tầng TM-DV. Trong 5 năm từ 2015 đến 2020, Đảng bộ phường Lái Thiêu đã tập trung huy động mọi nguồn lực đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng đồng bộ, đẩy nhanh tốc độ phát triển thương mại - dịch vụ, xây dựng đô thị theo hướng văn minh, hiện đại. So với Nghị quyết Đảng bộ phường lần thứ XI đề ra, hầu hết các chỉ tiêu đều đạt, nhất là các chỉ tiêu về phát triển kinh tế - xã hội. Trong đó, nổi bật là chỉ tiêu về phát triển đô thị, hạ tầng. Cụ thể là nhiều công trình đã được đầu tư đồng bộ như đường dẫn cầu Phú Long, đường ven sông Sài Gòn (đoạn Lái Thiêu - Bình Nhâm), đường bờ kè Châu Văn Tiếp, đường bờ kè Gia

Long, khu nhà ở Eco Xuân, Siêu thị Lotte Mart, EAON, trường THCS Phú Long. Với phương châm “Nhà nước và nhân dân cùng làm”, trong 5 năm qua, Đảng bộ phường đã huy động các nguồn lực đầu tư nâng cấp 21 công trình giao thông với tổng kinh phí 25,5 tỷ đồng. Các công trình này đến nay đã đưa vào sử dụng, phục vụ cho nhu cầu giao thương, đi lại của các tầng lớp nhân dân, đồng thời tạo diện mạo đô thị khang trang cho địa phương.

Bên cạnh đó, công tác quy hoạch và phát triển các khu dân cư đô thị đã được phường tập trung thực hiện theo đúng định hướng quy hoạch chung của thành phố Thuận An. Thời gian qua, nhiều doanh nghiệp đã đến địa phương đầu tư với những công trình, dự án quy mô, nhất là về lĩnh vực nhà ở. Nhiều dự án lớn trên địa bàn phường đã được đầu tư hoàn tất và đưa vào sử dụng như dự án căn hộ ECO Xuân, chung cư cao tầng The Seasons, chung cư cao tầng Vista Riverside... Một số dự án nhà ở xã hội trên địa bàn cũng đã được chủ đầu tư xây dựng, đáp ứng nhu cầu nhà ở của cư dân, đồng thời kéo theo sự phát triển của thương mại – dịch vụ ở những khu vực này.

#### **Nhận xét:**

Với vị trí địa thuận lợi với yếu tố văn hoá, lịch sử lâu đời là điều kiện để phường Lái Thiêu thúc đẩy phát triển các hoạt động kinh tế, trong đó là các ngành thương mại, dịch vụ; từ đó cải thiện đời sống của nhân dân, đời sống nhân dân ngày càng được nâng lên. Để đáp ứng nhu cầu quản lý hành chính và xã hội tại địa phương có tốc độ phát triển nhanh như phường Lái Thiêu đòi hỏi năng lực và kinh nghiệm của đội ngũ CBCC. Vì vậy, đội ngũ CBCC cần phải nâng cao cả về số lượng lẫn chất lượng.

Bên cạnh sự phát triển kinh tế sẽ thúc đẩy quá trình của xã hội nhưng cũng đặt ra nhiều vấn đề như khối lượng các vấn đề cần giải quyết tăng lên; các hoạt động đầu tư, xây dựng ngày càng nhiều; cũng như các mặt trái về mất trật tự an toàn xã hội, tệ nạn xã hội, bất bình đẳng xã hội. Vì vậy, năng lực công tác, nắm bắt tình hình tại cơ sở của CBCC và người hoạt động không chuyên trách phải được nâng cao.

Vi vậy, vấn đề phát triển nguồn nhân lực là một trong những vấn đề then chốt để quản lý hoạt động hành chính và xã hội trên địa bàn Phường, đáp ứng yêu cầu thực tế cũng như thúc đẩy quá trình cải cách hành chính.

## **2.2. PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI UBND PHƯỜNG LÁI THIÊU**

### **2.2.1. Nguồn nhân lực hiện có và tổ chức quản lý**

#### **2.2.1.1. Phân tích quy mô nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu**

##### **1. Số lượng CBCC**

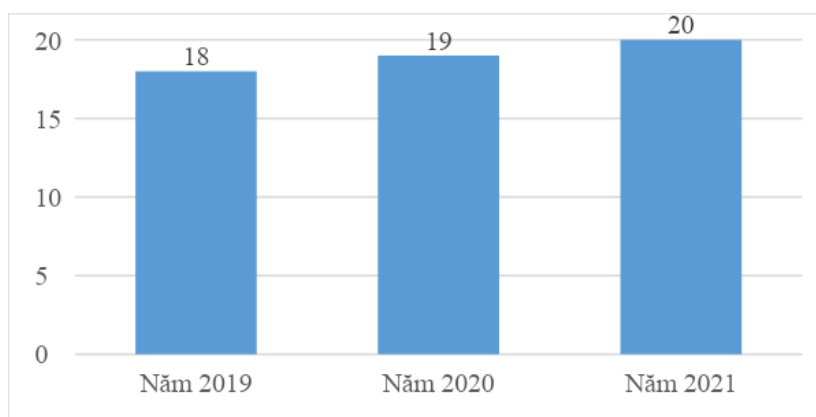
Số lượng CBCC tại UBND phường Lái Thiêu được thể hiện trong bảng 2.1 và hình 2.2.

**Bảng 2.1. Số lượng CBCC tại UBND phường Lái Thiêu giai đoạn 2019 - 2021**

STT	Chức vụ	Số lượng		
		2019	2020	2021
<b>I</b>	<b>Cán bộ</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
1	Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy	02	02	02
2	Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND	02	02	02
3	Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND	02	02	02
4	Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam	01	01	01
5	Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh	01	01	01
6	Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam	01	01	01
7	Chủ tịch Hội Nông dân Việt Nam	01	01	01
8	Chủ tịch Hội Cựu chiến binh Việt Nam	01	01	01
<b>II</b>	<b>Công chức</b>	<b>07</b>	<b>08</b>	<b>09</b>
1	Trưởng Công an	01	01	01
2	Chỉ huy trưởng Quân sự	01	01	01
3	Văn phòng - thống kê	01	01	01
4	Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường	01	01	01
5	Tài chính - kế toán	01	01	01

6	Tư pháp - hộ tịch	01	02	02
7	Văn hóa - xã hội	01	01	02
	<b>TỔNG CỘNG</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>

*Nguồn: UBND phường Lái Thiêu.*



**Hình 2.2. Số lượng CBCC tại UBND phường Lái Thiêu giai đoạn 2019 - 2021**

Giai đoạn 2019 – 2021, số lượng CBCC tại UBND phường Lái Thiêu tăng qua các năm, từ 18 người năm 2019 đến 20 người năm 2021. Việc tăng về số lượng CBCC có thể thấy đã đáp ứng được yêu cầu của các vị trí công tác, chức năng, nhiệm vụ được giao.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 2 Nghị định 34/2019/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung Điều 4 Nghị định 92, CBCC cấp xã được bố trí theo Quyết định phân loại đơn vị hành chính xã, phường, thị trấn. Cụ thể: Với xã loại 1: Tối đa 23 người; với xã loại 2: Tối đa 21 người; với xã loại 3: Tối đa 19 người. Theo quyết định số 3428/QĐ-UBND của UBND tỉnh Bình Dương về việc phân loại đơn vị hành chính xã, phường, thị trấn thuộc tỉnh Bình Dương, phường Lái Thiêu thuộc đơn vị hành chính loại I. Như vậy, về mặt số lượng CBCC tại UBND phường Lái Thiêu đạt 20 người trên tổng số tối đa cho phép là 23 người.

Bên cạnh đó, cũng theo quy định tại Nghị định 34/2019/NĐ-CP, có tới 05 chức danh công chức cấp xã có thể được bố trí 02 người là văn phòng - thống kê, tài chính - kế toán, tư pháp - hộ tịch, văn hóa - xã hội, địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (với phường, thị trấn) hoặc địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (với xã). Tính đến năm 2021 tại UBND phường Lái Thiêu các chức danh

văn phòng - thống kê, tài chính - kế toán, địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường chỉ bố trí 01 người, ít hơn mức tối đa cho phép là 01 người.

## **2. Người hoạt động không chuyên trách ở UBND phường Lái Thiêu**

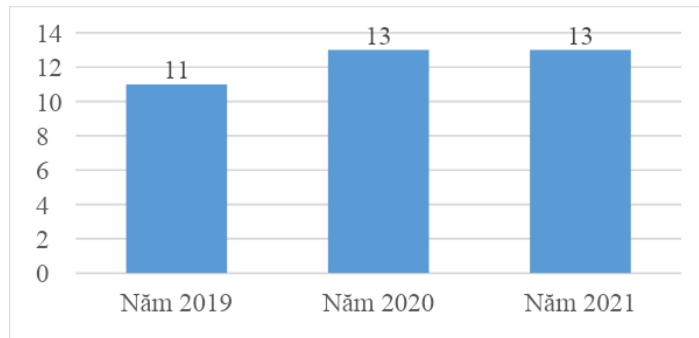
Căn cứ theo nghị quyết số 21/2019/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân tỉnh Bình Dương khóa IX – kỳ họp thứ 12 ban hành về Quy định số lượng, chức danh, một số chế độ, chính sách, mức hỗ trợ đối với người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở ấp, khu phố; mức bồi dưỡng người trực tiếp tham gia công việc ở ấp, khu phố; mức khoán kinh phí hoạt động của các tổ chức chính trị - xã hội ở cấp xã và ấp, khu phố trên địa bàn tỉnh Bình Dương. Số lượng người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã đối với cấp xã loại 1 tối đa là 14 người, đối với cấp xã loại 2 tối đa là 12 người, đối với cấp xã loại 3 tối đa là 10 người. Như vậy, phường Lái Thiêu là cấp xã loại 1 nên có số lượng người hoạt động không chuyên trách tối đa là 14 người. Tuy nhiên, năm 2021 tại UBND phường có 13 người hoạt động không chuyên trách, như vậy việc sử dụng nguồn nhân lực này tuân thủ đúng quy định, không vượt quá quy định tối đa nhưng vẫn đáp ứng được yêu cầu của công việc.

**Bảng 2.2. Số lượng người hoạt động không chuyên trách ở UBND phường Lái Thiêu giai đoạn 2019 – 2021**

STT	Chức vụ	Số lượng		
		2019	2020	2021
1	Thư ký Đảng uỷ	01	01	01
2	Phó Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam	01	01	01
3	Phó Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh	02	02	02
4	Phó Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ	01	02	02
5	Phó Chỉ huy trưởng Quân sự	01	02	02
6	Chủ tịch Hội Người cao tuổi	01	01	01
7	Chủ tịch Hội Chữ thập đỏ	01	01	01
8	Phụ trách dân số, gia đình và trẻ em	01	01	01

9	Nhân viên văn thư	01	01	01
10	Nhân viên thú ý	01	01	01
	<b>TỔNG CỘNG</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>13</b>

Nguồn: UBND phường Lái Thiêu.



**Hình 2.3. Số lượng người hoạt động không chuyên trách ở UBND phường Lái Thiêu giai đoạn 2019 – 2021**

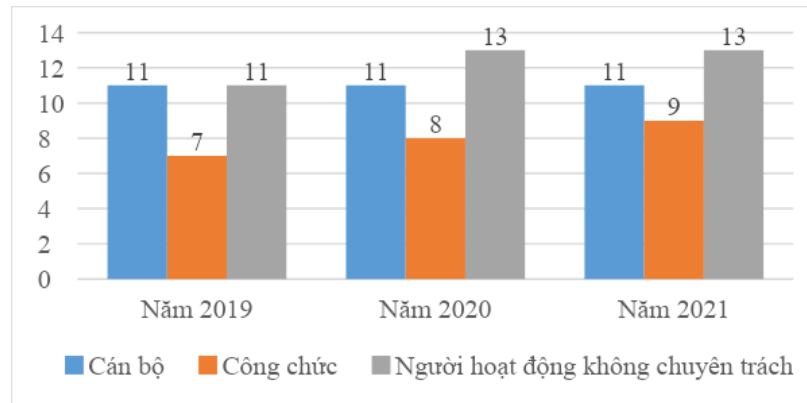
### 3. Tổng số nhân lực công tác tại UBND phường Lái Thiêu

Số lượng CBCC, người hoạt động không chuyên trách tại UBND phường Lái Thiêu được thể hiện trong bảng 2.3 và hình 2.4.

**Bảng 2.3. Tổng số nhân lực công tác tại UBND phường Lái Thiêu giai đoạn 2019 – 2021**

STT	Chức vụ	Số lượng		
		2019	2020	2021
1	Cán bộ	11	11	11
2	Công chức	07	08	09
3	Người hoạt động không chuyên trách	11	13	13
	<b>TỔNG CỘNG</b>	<b>29</b>	<b>32</b>	<b>33</b>

Nguồn: UBND phường Lái Thiêu.



**Hình 2.4. Nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu giai đoạn 2019 – 2021**

Tổng số nhân lực công tác tại UBND phường Lái Thiêu tăng từ 29 người năm 2019 lên 33 người năm 2021. Trong đó số lượng cán bộ là 11 người, không thay đổi trong giai đoạn 2019 – 2021. Số lượng công chức, người hoạt động không chuyên trách tăng đều qua các năm. Nhìn chung, số lượng nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu được phân bổ theo đúng quy định của Chính phủ, Bộ Nội vụ và Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương.

#### **2.2.1.2. Cơ cấu nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu**

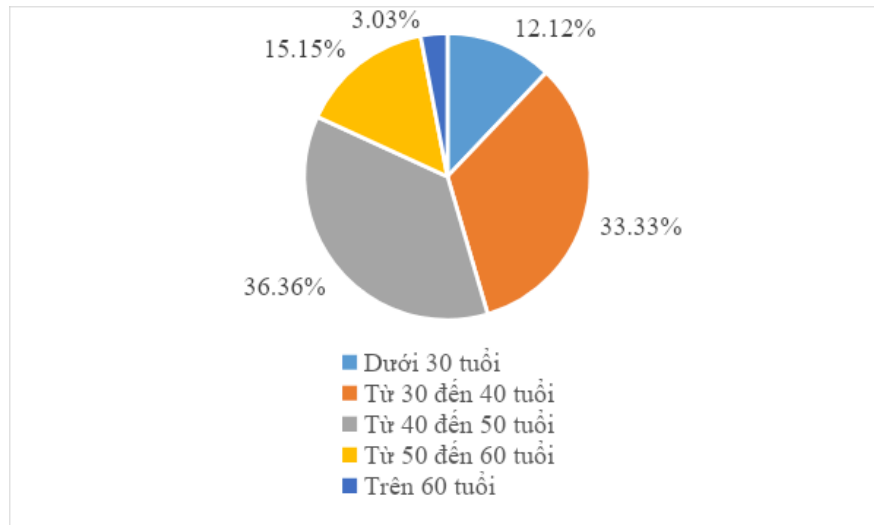
##### **1. Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi**

Với tổng số 33 CBCC và người hoạt động không chuyên trách tại UBND phường Lái Thiêu được phân tích cơ cấu theo độ tuổi tại bảng 2.4 và hình 2.5.

**Bảng 2.4. Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi tại UBND phường Lái Thiêu năm 2021**

STT	Độ tuổi	Số lượng	Tỷ trọng (%)
1	Dưới 30 tuổi	04	12,12
2	Từ 30 đến 40 tuổi	11	33,33
3	Từ 40 đến 50 tuổi	12	36,36
4	Từ 50 đến 60 tuổi	05	15,15
5	Trên 60 tuổi	01	3,04
	<b>Tổng cộng</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

*Nguồn: UBND phường Lái Thiêu.*



**Hình 2.5. Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi tại UBND phường Lái Thiêu năm 2021**

Nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu chủ yếu nằm trong độ tuổi từ 30 đến 50 tuổi, chiếm 69,79%. Nguồn nhân lực dưới 30 tuổi chiếm 12,12%. Nguồn nhân lực từ 50 đến 60 tuổi chiếm 15,15% và nguồn nhân lực trên 60 tuổi là 01 người, chiếm 3,03%, đây là chức danh Chủ tịch Hội Người cao tuổi. Qua số liệu phân tích cho thấy, số CBCC và người hoạt động không chuyên trách tại UBND phường Lái Thiêu trẻ tuổi còn chưa cao, thể hiện việc chưa đẩy mạnh xu thế trẻ hoá, do vậy cần phải có sự chuyển tiếp giữa các thế hệ trong đội ngũ nguồn nhân lực để đảm bảo tính kế thừa, vì đây là lực lượng cán bộ trẻ, được đào tạo trong thời kỳ mới, trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0, có điều kiện tiếp thu những thành tựu về khoa học và công nghệ hiện đại, sự thay đổi về phong cách làm việc và phụng sự nhân dân. Nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu chủ yếu là từ 30 đến 50 tuổi chứng tỏ vừa có kinh nghiệm quản lý, kinh nghiệm làm việc, bản lĩnh chính trị vững vàng, vừa có sức khoẻ để cống hiến cũng như học tập, nâng cao trình độ. Đặc biệt là nguồn nhân lực có độ tuổi từ 30 đến 40 tuổi đây là đội ngũ nhân lực có sức bật, năng động, sáng tạo và sự mạnh dạn, dám nghĩ dám làm, khả năng tiếp cận và sử dụng thành thạo những trang thiết bị hiện đại, ứng dụng khoa học công nghệ thông tin phục vụ cho công việc. Bộ phận nguồn nhân lực có độ tuổi từ 50 đến 60 tuổi chủ yếu ở một số chức danh không chuyên trách.

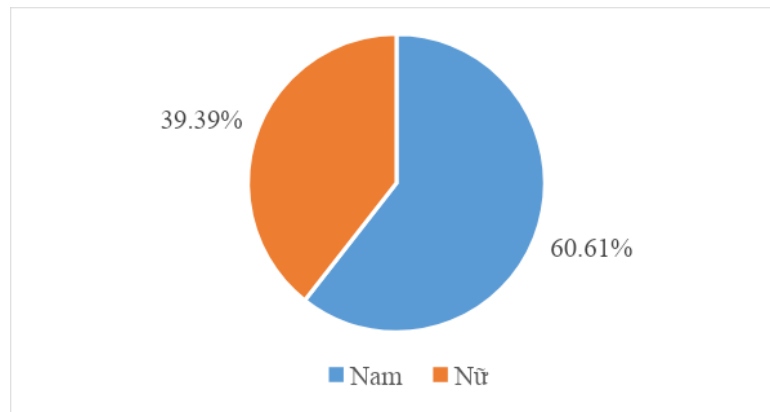
## 2. Cơ cấu nguồn nhân lực theo giới tính

Nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu được phân tích cơ cấu theo giới tính tại bảng 2.5 và hình 2.6.

**Bảng 2.5. Cơ cấu nguồn nhân lực theo giới tính tại UBND phường Lái Thiêu năm 2021**

STT	Giới tính	Số lượng	Tỷ trọng (%)
1	Nam	20	60,61
2	Nữ	13	39,39
	<b>Tổng cộng</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

*Nguồn: UBND phường Lái Thiêu.*



**Hình 2.6. Cơ cấu nguồn nhân lực theo giới tính tại UBND phường Lái Thiêu năm 2021**

Trong quá trình xây dựng đội ngũ CBCC nói chung và cán bộ nữ tham gia vào công tác tại các cơ quan hành chính tỉnh Bình Dương, vấn đề về nữ giới luôn được các cấp, các ngành quan tâm. Đối với UBND phường Lái Thiêu, tỷ lệ nữ giới chiếm 39,39%, tỷ lệ này nói lên đặc thù của công việc tại UBND. CBCC và người hoạt động không chuyên trách là nữ giới chủ yếu ở các chức danh như: Chủ tịch và Phó chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Công chức phụ trách văn hoá – xã hội, Công chức phụ trách tài chính – kế toán, nhân viên văn thư, nhân viên phụ trách dân số, gia đình và trẻ em.

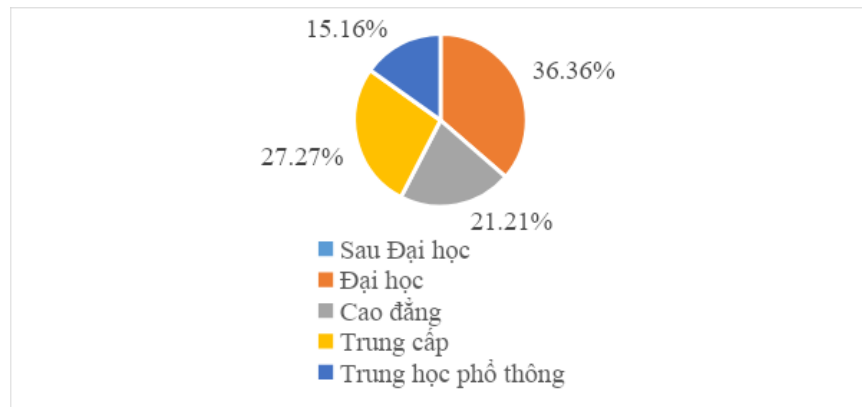
## 3. Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ đào tạo

Nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu được phân tích cơ cấu theo trình độ đào tạo tại bảng 2.6 và hình 2.7.

**Bảng 2.6. Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ đào tạo tại UBND phường Lái Thiêu năm 2021**

STT	Trình độ đào tạo	Số lượng	Tỷ trọng (%)
1	Sau Đại học	0	0
2	Đại học	12	36,36
3	Cao đẳng	07	21,21
4	Trung cấp	09	27,27
5	Trung học phổ thông	05	15,16
	<b>Tổng cộng</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Nguồn: UBND phường Lái Thiêu.



**Hình 2.7. Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ đào tạo tại UBND phường Lái Thiêu năm 2021**

Qua phân tích chúng ta thấy rằng có một số vấn đề phải được đặc biệt quan tâm đến phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu đó là không có CBCC có trình độ trên đại học, đây là sự thiếu hụt trong cơ cấu trình độ đào tạo. Trình độ đại học và cao đẳng chiếm 57,57% đây là lực lượng chủ đạo, nòng cốt đảm nhận phần lớn các công việc, nhiệm vụ tại UBND phường, vừa có trình độ, vừa có kinh nghiệm thực tiễn, giúp UBND hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao. Qua đây cũng cho thấy sự quan tâm của các cấp lãnh đạo về công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ. Số các bộ, công chức và những người hoạt động không chuyên trách có trình độ trung cấp là 09 người, chiếm 27,27%. Nhân lực có trình độ trung

học phổ thông là 05 người, chiếm 15,16%, đây chủ yếu là những người hoạt động không chuyên trách.

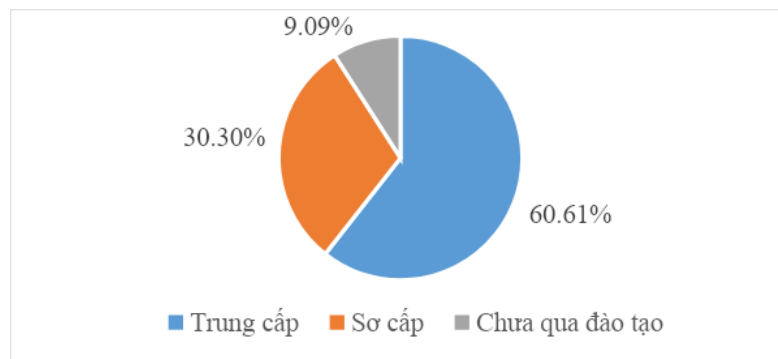
Thông tư 13/2019/TT-BNV hướng dẫn quy định về CBCC cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố. Theo đó, chuẩn trình độ áp dụng đối với công chức cấp xã tuyển dụng từ ngày 25/12/2019 là tốt nghiệp đại học trở lên của ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của từng chức danh. Đối với công chức đã tuyển dụng trước ngày Thông tư 13/2019/TT-BNV có hiệu lực (ngày 25/12/2019) mà chưa đạt chuẩn thì trong vòng 05 năm kể từ ngày 25/12/2019 phải đáp ứng đủ theo quy định. Như vậy trong thời gian sắp tới, UBND phường Lái Thiêu phải có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng trình độ cho đội ngũ nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu chuẩn chức danh.

#### ***4. Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ lý luận chính trị***

**Bảng 2.7. Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ lý luận chính trị tại UBND phường Lái Thiêu năm 2021**

STT	Trình độ lý luận chính trị	Số lượng	Tỷ trọng (%)
1	Trung cấp	20	60,61
2	Sơ cấp	10	30,30
3	Chưa qua đào tạo	03	9,09
	<b>Tổng cộng</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Nguồn: UBND phường Lái Thiêu.



**Hình 2.8. Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ lý luận chính trị tại UBND phường Lái Thiêu năm 2021**

Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 của Chính phủ về Công chức xã, phường, thị trấn quy định một trong những tiêu chuẩn chung của cán bộ - công chức cấp xã là: hiểu biết về lý luận chính trị, nắm vững quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước.

Qua số liệu tại bảng 2.7 và hình 2.8 cho thấy 60,61% nhân sự của UBND phường có trình độ lý luận chính trị bậc trung cấp, 30,30% đạt trình độ sơ cấp và 9,09% nhân sự chưa qua đào tạo lý luận chính trị, đây chủ yếu là một số vị trí chức danh của người hoạt động không chuyên trách, mới được bầu giữ các chức vụ.

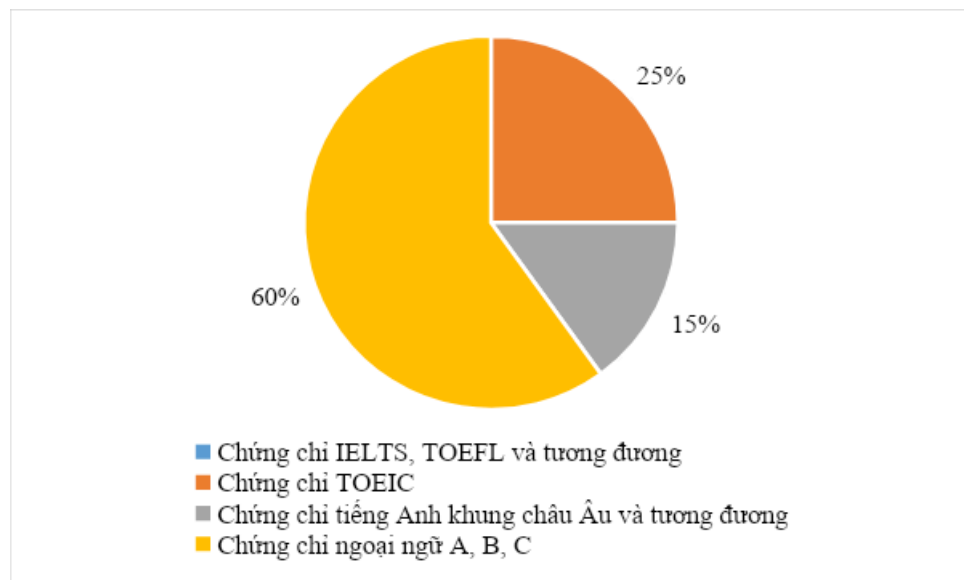
##### **5. Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ tin học, ngoại ngữ**

Cơ cấu nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu theo trình độ tin học, ngoại ngữ được trình bày tại bảng 2.8.

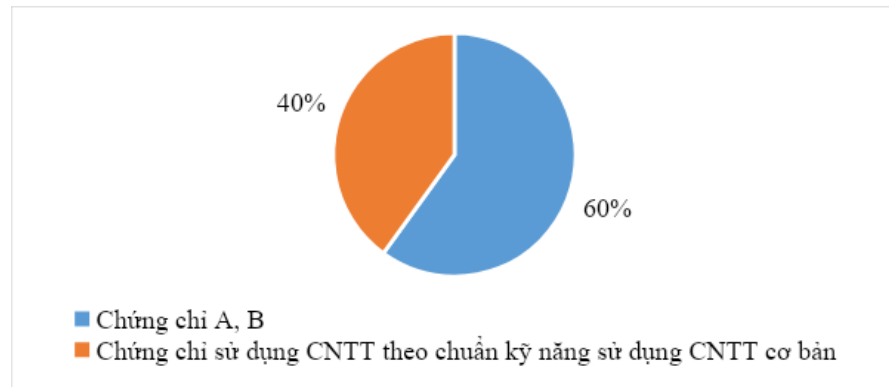
**Bảng 2.8. Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ tin học, ngoại ngữ tại UBND phường Lái Thiêu năm 2021**

STT	Chứng chỉ	Năm 2021	
		Số lượng	Tỷ trọng (%)
<b>I</b>	<b>Ngoại ngữ</b>		
1	Chứng chỉ IELTS, TOEFL và tương đương	0	0
2	Chứng chỉ TOEIC	5	25,0
3	Chứng chỉ tiếng Anh khung châu Âu và tương đương	3	15,0
4	Chứng chỉ ngoại ngữ A, B, C	12	60,0
<b>II</b>	<b>Tin học</b>		
1	Chứng chỉ A, B	12	60,0
2	Chứng chỉ sử dụng CNTT theo chuẩn kỹ năng sử dụng CNTT cơ bản	8	40,0

Nguồn: UBND phường Lái Thiêu.



**Hình 2.9. Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ ngoại ngữ tại UBND phường Lái Thiêu năm 2021**



**Hình 2.10. Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ tin học tại UBND phường Lái Thiêu năm 2021**

Kết quả phân tích cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ ngoại ngữ cho thấy chủ yếu CBCC tại UBND phường Lái Thiêu có chứng chỉ ngoại ngữ A, B, C. CBCC có chứng chỉ ngoại ngữ Toeic chiếm 25% và chứng chỉ ngoại ngữ theo khung tham chiếu châu Âu hoặc tương đương là 15%, đây chủ yếu là các CBCC trẻ.

Kết quả phân tích cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ tin học cho thấy 100% CBCC tại UBND phường Lái Thiêu đều đạt chuẩn quy định. Công chức cấp xã phải có đủ các tiêu chuẩn chung quy định tại Điều 3 Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 của Chính phủ, phải có chứng chỉ sử dụng công nghệ thông tin theo chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản quy định tại Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11/3/2014 của Bộ Thông tin và Truyền thông.

### **2.2.1.2. Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của CBCC tại UBND phường Lái Thiêu**

Đánh giá CBCC để làm rõ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. 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 CBCC. Bên cạnh đó, việc đánh giá và phân loại CBCC còn góp phần nêu cao trách nhiệm của tập thể và cá nhân, lấy kết quả, hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo trong đánh giá CBCC. Việc đánh giá, phân loại CBCC, được thực hiện theo từng năm công tác. Thời điểm đánh giá, phân loại CBCC, viên

chức được tiến hành trong tháng 12 hàng năm, trước khi thực hiện việc bình xét thi đua, khen thưởng hàng năm.

**Bảng 2.9. Thang điểm đánh giá, phân loại CBCC**

<b>STT</b>	<b>Tiêu chí</b>	<b>Điểm tối đa</b>
<b>1</b>	<b>Kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao</b>	<b>60</b>
<b><i>Đối với cán bộ</i></b>		
1.1	Năng lực lãnh đạo quản lý; năng lực tập hợp đoàn kết công chức, mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao (thể hiện ở khối lượng, chất lượng, tiến độ, hiệu quả của công việc ở từng vị trí, từng thời gian, bao gồm cả những nhiệm vụ thường xuyên và đột xuất)	20
1.2	Kết quả thực hiện trong công tác chỉ đạo, phân công, giao trách nhiệm công việc; trong công tác tham mưu rà soát, hoàn thiện và ban hành các văn bản về lĩnh vực được phân công phụ trách; trong công tác phối hợp thực thi nhiệm vụ, tinh thần thái độ phục vụ nhân dân:	25
1.3	Kết quả thực hiện trong công tác chỉ đạo, phân công, giao trách nhiệm cụ thể cho từng bộ phận, từng CBCC thuộc thẩm quyền quản lý đảm bảo không trùng lặp, chồng chéo nhằm chỉ rõ trách nhiệm của tổ chức, cá nhân	10
1.4	Kết quả thực hiện trong công tác tham mưu rà soát, hoàn thiện và ban hành các văn bản về lĩnh vực được phân công phụ trách	10
1.5	Kết quả thực hiện trong công tác phối hợp thực thi nhiệm vụ đối với phòng, ban, đơn vị trong cùng cơ quan hoặc cơ quan, đơn vị có liên quan; tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân	05
1.6	Mức độ thực hiện nhiệm vụ được giao trong năm và kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý; năng lực tập hợp đoàn kết	10
1.7	Tinh thần tự nghiên cứu, học tập để nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng với yêu cầu vị trí công tác, nhiệm vụ được giao	05
<b><i>Đối với công chức</i></b>		
1.1	Mức độ thực hiện nhiệm vụ được giao trong năm (thể hiện ở khối lượng, tiến độ, hiệu quả công việc ở từng vị trí, từng thời gian, bao gồm cả những nhiệm vụ thường xuyên và đột xuất)	30

1.2	Tinh thần trách nhiệm trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao; kết quả thực hiện phối hợp trong công tác; tinh thần thái độ phục vụ nhân dân	25
1.3	Tinh thần, trách nhiệm cá nhân trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao nhằm nâng cao chất lượng hiệu quả công việc	10
1.4	Kết quả thực hiện phối hợp trong công tác; tinh thần thái độ phục vụ nhân dân	15
1.5	Tinh thần tự nghiên cứu, học tập để nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng với yêu cầu vị trí việc làm, nhiệm vụ được giao	05
<b>2</b>	<b>Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của nhà nước</b>	<b>10</b>
2.1	Nhận thức về tư tưởng chính trị, chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước	05
2.2	Bản thân và gia đình chấp hành đường lối chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Không để vợ (chồng), con, anh, (chị, em) ruột lợi dụng chức vụ, quyền hạn của mình để ảnh hưởng xấu đến cơ quan hoặc vi phạm quy chế, vi phạm pháp luật	05
<b>3</b>	<b>Phẩm chất đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc</b>	<b>10</b>
3.1	Việc giữ gìn đạo đức và lối sống lành mạnh, chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí và biểu hiện tiêu cực khác; thực hiện các quy định về những việc CBCC không được làm	04
3.2	Tính trung thực, ý thức giữ gìn đoàn kết nội bộ; ý thức đấu tranh tự phê bình và phê bình, xây dựng cơ quan, đơn vị trong sạch vững mạnh	03
3.3	Tinh thần và thái độ đối với công việc được giao, không hách dịch, cửa quyền, gây phiền hà, khó khăn cho tổ chức, công dân trong thực hiện nhiệm vụ	03
<b>4</b>	<b>Ý thức tổ chức kỷ luật</b>	<b>20</b>
4.1	Chấp hành nội quy, quy chế làm việc của cơ quan, đơn vị; giữ gìn nếp sống văn hóa công sở; đảm bảo thời gian làm việc	05
4.2	Chấp hành sự phân công của tổ chức, Thủ trưởng cơ quan, đơn vị	05
4.3	Tinh thần phối hợp trong công tác, thực hiện nhiệm vụ; tinh thần học tập, rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực công tác	10

Kết quả phân loại, đánh giá CBCC được quy định có 04 mức như sau:

- Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: Tổng điểm đạt từ 90 đến 100 điểm, trong đó điểm của nội dung đánh giá về kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao phải đạt 55 điểm trở lên.

- Hoàn thành tốt nhiệm vụ: Tổng điểm đạt từ 70 đến 89 điểm, trong đó điểm của nội dung đánh giá về kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao phải đạt 50 điểm trở lên.

- Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực (đối với công chức); hoàn thành nhiệm vụ (đối với viên chức): Tổng điểm đạt từ 50 đến 69 điểm, trong đó điểm của nội dung đánh giá về kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao phải đạt 45 điểm trở lên.

- Không hoàn thành nhiệm vụ: Tổng điểm đạt dưới 50 điểm hoặc điểm của nội dung đánh giá về kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao đạt dưới 30 điểm.

Kết quả đánh giá, phân loại CBCC của UBND phường Lái Thiêu giai đoạn 2019 – 2021 được thể hiện trong bảng 2.10.

**Bảng 2.10. Tổng hợp kết quả đánh giá, phân loại CBCC của UBND phường Lái Thiêu giai đoạn 2019 – 2021**

Mức phân loại đánh giá	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)	Số lượng	Tỷ trọng (%)
Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	03	16,67	04	21,05	05	25,00
Hoàn thành tốt nhiệm vụ	12	66,66	12	63,16	13	65,00
Hoàn thành nhiệm vụ	03	16,67	03	15,79	02	10,00
Không hoàn thành nhiệm vụ	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>TỔNG</b>	<b>18</b>	<b>100,00</b>	<b>19</b>	<b>100,00</b>	<b>20</b>	<b>100,00</b>

*Nguồn: UBND phường Lái Thiêu.*

Qua bảng 2.11 có thể thấy rằng, kết quả công tác hàng năm của CBCC phường Lái Thiêu được đánh giá ở mức độ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và hoàn thành tốt nhiệm vụ tăng đều trong giai đoạn 2019-2020. Đặc biệt, trong giai đoạn này, tại UBND phường không có CBCC nào không hoàn thành nhiệm vụ. Tuy nhiên vẫn

còn một số lượng nhỏ công chức hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực, chiếm 10% trong năm 2021 nên UBND phường cần có thêm giải pháp để các công chức hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao trong năm.

### **2.2.1.3. Kết quả công tác thi đua, khen thưởng tại UBND phường Lái Thiêu**

Thông qua cuộc khảo sát mà tác giả thực hiện, có thấy thể rằng hoạt động thi đua, khen thưởng của UBND phường Lái Thiêu được CBCC và người hoạt động không chuyên trách rất quan tâm. Từ việc nhận thức được vai trò của vị trí công tác cũng như sự tác động của các phong trào thi đua, công tác khen thưởng nên các CBCC cũng như người hoạt động không chuyên trách tại UBND phường Lái Thiêu luôn tích cực, chủ động và tự giác thực hiện nhiệm vụ; giải quyết các vấn đề phát sinh trong công tác quản lý nhà nước cũng như quản lý xã hội trên địa bàn Phường.

**Bảng 2.11. Tổng hợp kết quả đánh giá về tác động của công tác thi đua, khen thưởng tại UBND phường Lái Thiêu**

<b>Danh hiệu thi đua</b>	<b>Số lượng</b>	<b>Tỷ lệ (%)</b>
Rất mạnh	20	60,61
Tương đối mạnh	08	24,24
Tương đối yếu	05	15,15
Không đáng kể	0	0,00
<b>Tổng</b>	<b>33</b>	<b>100,00</b>

*Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả*

Công tác thi đua, khen thưởng được thực hiện sau khi phân loại, đánh giá cán bộ, viên chức. Hiện nay, UBND phường Lái Thiêu đã ban hành Quy chế thi đua, khen thưởng theo đúng hướng dẫn của cấp trên. Kết quả công tác thi đua được thể hiện trong bảng 2.12.

**Bảng 2.12. Tổng hợp kết quả thi đua của CBCC của UBND phường Lái Thiêu giai đoạn 2019 – 2021**

<b>Danh hiệu thi đua</b>	<b>Năm 2019</b>	<b>Năm 2020</b>	<b>Năm 2021</b>
Chiến sĩ thi đua toàn quốc	0	0	0
Chiến sĩ thi đua cấp tỉnh	01	01	01

Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở	02	02	02
Lao động tiên tiến	18	19	20

*Nguồn: UBND phường Lái Thiêu.*

Trong giai đoạn từ năm 2019 đến năm 2021, 100% CBCC tại UBND phường Lái Thiêu đạt danh hiệu lao động tiên tiến, tiếp sau đó, mỗi năm đều có 02 CBCC đạt danh hiệu chiến sĩ thi đua cấp cơ sở. Tập thể UBND Phường Lái Thiêu đạt danh hiệu Tập thể lao động xuất sắc trong cả giai đoạn từ năm 2019 đến năm 2021.

Đối với các danh hiệu cao quý như huân chương, huy chương, danh hiệu vinh dự nhà nước, giải thưởng Hồ Chí Minh, giải thưởng Nhà nước, Kỷ niệm chương và Huy hiệu, Bằng khen Thủ tướng Chính phủ thì tập thể cũng như cá nhân CBCC UBND phường Lái Thiêu trong giai đoạn 2019-2021 chưa được vinh dự trao tặng. Hình thức khen thưởng là bằng khen của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh hàng năm UBND phường đều có 01 cá nhân được khen thưởng, đặc biệt trong năm 2021 tập thể UBND phường được UBND tỉnh tặng bằng khen vì những kết quả đạt được cũng như hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ được giao. Đây chính là sự ghi nhận kết quả của cả một tập thể vững mạnh, cũng như thể hiện được vai trò, năng lực của CBCC phường Lái Thiêu. Hằng năm, tập thể và các cá nhân CBCC phường Lái Thiêu đều được nhận giấy khen của Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố, ghi nhận sự đóng góp vào thành công chung của Thành phố.

***Bảng 2.13. Tổng hợp kết quả khen thưởng của UBND phường Lái Thiêu giai đoạn 2019 – 2021***

Mức phân loại đánh giá	Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	Tập thể	Cá nhân	Tập thể	Cá nhân	Tập thể	Cá nhân
Bằng khen của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh	0	01	0	01	01	01
Giấy khen của Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố	01	02	01	02	01	02
Giấy khen của Chủ tịch Ủy ban nhân dân phường	0	10	0	13	0	15

*Nguồn: UBND phường Lái Thiêu.*

## **2.2.2. Công tác hoạch định phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu**

Cấp xã là cấp hành chính cuối cùng trong bộ máy quản lý hành chính Nhà nước, công tác hoạch định phát triển nguồn nhân lực cấp xã cũng được Chính phủ và địa phương cụ thể trong các văn bản. Nhằm mục đích tuyển chọn, bổ sung, đào tạo, bồi dưỡng những người có đủ tiêu chuẩn, điều kiện, năng lực, phẩm chất đạo đức tại UBND phường Lái Thiêu trên cơ sở chỉ tiêu biên chế được giao và đảm bảo lộ trình tinh giản biên chế theo quy định, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước trên địa bàn phường Lái Thiêu nói chung cũng như thành phố Dĩ An và tỉnh Bình Dương nói chung.

### ***2.2.2.1. Về số lượng CBCC cấp xã và người hoạt động không chuyên trách tại UBND phường Lái Thiêu***

Để xác định được số lượng CBCC cấp xã và người hoạt động không chuyên trách phục vụ công tác hoạch định phát triển của nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu thì phải tiến hành xác định phường Lái Thiêu thuộc đơn vị hành chính cấp xã loại nào.

Theo điều 14, Nghị quyết số 1211/2016/UBTVQH13 về Tiêu chuẩn phân loại và cách tính điểm phân loại đơn vị hành chính xã sẽ căn cứ vào quy mô dân số, diện tích tự nhiên, trình độ phát triển kinh tế - xã hội và các yếu tố đặc thù. Căn cứ vào tổng điểm này UBND phường Lái Thiêu phải lập hồ sơ phân loại đơn vị hành chính, trình Hội đồng nhân dân phường Lái Thiêu xem xét, thông qua, gửi UBND thành phố Dĩ An xem xét và đề nghị thông qua theo đúng quy định tại điều 28 Nghị quyết số 1211/2016/UBTVQH13 về Trình tự, thủ tục phân loại đơn vị hành chính cấp xã.

Căn cứ xác định số lượng CBCC tại UBND phường Lái Thiêu theo quy định tại khoản 1 Điều 2 Nghị định 34/2019/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung Điều 4 Nghị định 92, CBCC cấp xã được bố trí theo Quyết định phân loại đơn vị hành chính xã, phường, thị trấn. Cụ thể: Với xã loại 1: Tối đa 23 người; với xã loại 2: Tối đa 21 người; với xã loại 3: Tối đa 19 người. Theo đó, Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương

quyết định bố trí số lượng CBCC cấp xã bằng hoặc thấp hơn quy định mức quy định này và phù hợp với tình hình thực tế của địa phương. Căn cứ xác định số lượng người hoạt động không chuyên trách tại UBND phường Lái Thiêu theo điều 13 Nghị định 34/2019/NĐ-CP quy định về số lượng người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã được bố trí theo Quyết định phân loại đơn vị hành chính xã, phường, thị trấn: loại 1 tối đa 14 người, loại 2 tối đa 12 người, loại 3 tối đa 10 người.

Như vậy, căn cứ theo quy định tại Nghị định 34/2019/NĐ-CP, quyết định số 3885/QĐ-UBND ngày 25 tháng 12 năm 2019 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương về việc giao số lượng CBCC cấp xã trên địa bàn tỉnh Bình Dương; UBND phường Lái Thiêu hoạch định nhu cầu về CBCC và người hoạt động không chuyên trách, lập hồ sơ trình Hội đồng nhân dân phường Lái Thiêu xem xét, thông qua, gửi Ủy ban nhân dân thành phố Dĩ An để phục vụ cho công tác tuyển dụng.

### ***2.2.2.2. Về chất lượng CBCC cấp xã và người hoạt động không chuyên trách tại UBND phường Lái Thiêu***

#### **1. Căn cứ:**

Căn cứ Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05 tháng 12 năm 2011 của Chính phủ về công chức xã, phường, thị trấn.

Căn cứ Nghị định số 34/2019/NĐ-CP ngày 24 tháng 04 năm 2019 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số quy định về CBCC cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố.

Căn cứ theo Thông tư 13/2019/TT-BNV ngày 06 tháng 11 năm 2019 của Bộ Nội vụ hướng dẫn một số quy định về CBCC cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố.

Căn cứ theo công văn số 3089/BNV-CQĐP ngày 25 tháng 06 năm 2021 của Bộ Nội vụ về tiêu chuẩn trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của công chức cấp xã.

Căn cứ Quyết định số 2647/QĐ-UBND ngày 10 tháng 09 năm 2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương về việc quy định ngày đào tạo phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của từng chức danh công chức cấp xã trên địa bàn tỉnh Bình Dương.

Căn cứ công văn số 1675/SNV-XDCQ-CCHC-CTTN ngày 10 tháng 11 năm

2021 của Sở Nội vụ tỉnh Bình Dương về tiêu chuẩn trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của công chức xã.

## **2. Yêu cầu về chuyên môn:**

Điểm c Khoản 1 Điều 1 Thông tư 13/2019/TT-BNV quy định công chức cấp xã bắt buộc phải tốt nghiệp đại học trở lên của ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của từng chức danh công chức cấp xã. Bên cạnh đó, trình độ tin học cũng phải được nâng cấp lên chứng chỉ sử dụng công nghệ thông tin theo chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản tại Thông tư 03/2014/TT-BTTTT.

Nếu công chức chưa đạt chuẩn: UBND phường Lái Thiêu phải nắm bắt thông tin, lập báo cáo và gửi đề xuất về UBND thành phố Dĩ An, UBND tỉnh Bình Dương để thực hiện việc quy hoạch, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, thực hiện các chế độ, chính sách hoặc thực hiện tinh giản biên chế theo đúng quy định.

Nếu công chức UBND phường Lái Thiêu dôi dư do không đáp ứng đủ tiêu chuẩn theo quy định tại Điều 1 Thông tư 13/2019/TT-BNV, UBND phường Lái Thiêu phải nắm bắt thông tin, lập báo cáo gửi về UBND thành phố Dĩ An tổng hợp và đề xuất với Chủ tịch UBND tỉnh Bình Dương thực hiện:

- Tinh giản biên chế theo Nghị định 108/2014/NĐ-CP và Nghị định 113/2018/NĐ-CP;
- Giải quyết chế độ thôi việc theo quy định của Luật CBCC 2008;
- Giải quyết cho nghỉ hưu trước tuổi; nghỉ công tác chờ đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Nghị định 26/2015/NĐ-CP;
- Điều chuyển, bổ sung cho các xã, phường, thị trấn thuộc địa bàn cấp huyện hoặc ở địa bàn cấp huyện khác thuộc tỉnh;
- Chuyển thành công chức từ cấp huyện trở lên theo quy định tại Nghị định số 161/2018/NĐ-CP.

## **3. Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng**

Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhằm phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu dựa trên căn cứ là: Quyết định số 25/2018/QĐ-UBND ngày 27 tháng 09 năm 2018 của UBND tỉnh Bình Dương về công tác đào tạo, bồi dưỡng

CBCC, viên chức tỉnh Bình Dương. Quyết định số 377/QĐ-UBND ngày 05 tháng 02 năm 2021 của UBND tỉnh Bình Dương về kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC, viên chức tỉnh Bình Dương giai đoạn 2021-2025.

- Về bồi dưỡng:

+ Lý luận chính trị: Bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị theo tiêu chuẩn quy định cho CBCC cấp xã. Cập nhật nội dung các văn kiện, nghị quyết, đường lối của Đảng; cập nhật nâng cao trình độ lý luận chính trị theo quy định.

+ Kiến thức quản lý nhà nước: Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn chức danh công chức. Cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp quản lý chuyên ngành; kiến thức, phương pháp thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao. Cập nhật kiến thức pháp luật, văn hóa công sở, nâng cao ý thức đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp.

+ Bồi dưỡng và cập nhật kiến thức quốc phòng và an ninh theo các chương trình quy định cho CBCC.

+ Cập nhật và nâng cao kiến thức, năng lực hội nhập quốc tế.

+ Bồi dưỡng kiến thức tin học, ngoại ngữ theo tiêu chuẩn quy định.

- Về đào tạo: Đào tạo theo tiêu chuẩn chức danh trình độ trung cấp, cao cấp lý luận chính trị cho CBCC. Đào tạo theo các đề án, kế hoạch do trung ương, tỉnh ban hành hoặc theo yêu cầu chuẩn hóa về trình độ của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền. Khuyến khích CBCC tự học và đào tạo trình độ sau đại học.

Trong giai đoạn từ 2018-2021 vừa qua, công tác đào tạo và bồi dưỡng cho CBCC cũng như người hoạt động không chuyên trách tại UBND phường Lái Thiêu được thực hiện theo đúng quy định và kế hoạch của UBND thành phố Thuận An. Tuy nhiên, trong khoảng thời gian dịch Covid -19 diễn ra phức tạp có gây ảnh hưởng tới tiến độ học tập và bồi dưỡng của các chương trình. Tính tới thời điểm hiện tại, mặc dù có sự tác động của các yếu tố khách quan nhưng việc đào tạo và bồi dưỡng dành cho CBCC cũng như người hoạt động không chuyên trách đã kết thúc. UBND phường Lái Thiêu đã hoàn thành công tác báo cáo về đào tạo, bồi dưỡng cho UBND thành phố Thuận An.

Kết quả khảo sát CBCC cũng như người hoạt động không chuyên trách về công tác đào tạo, bồi dưỡng cũng cho thấy; nguồn nhân lực tại UBND Phường bên cạnh tuân thủ quy định về đào tạo, bồi dưỡng mà UBND thành phố phê duyệt còn tự chủ động tham gia các lớp và chương trình đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, kiến thức và năng lực thực thi công vụ, quản lý nhà nước (có 06 nhân sự, chiếm 18,18% tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng khác).

Bên cạnh đó, thông qua kết quả khảo sát cũng cho thấy, mục đích CBCC cũng như người hoạt động không chuyên trách tham gia hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nhằm học hỏi thêm cũng như mong muốn thực hiện tốt hơn các công việc hiện tại. Ngoài ra việc đào tạo, bồi dưỡng cũng giúp CBCC đáp ứng đủ các điều kiện về chuẩn chức danh, vị trí công tác từ đó có cơ hội tăng lương và thăng tiến trong công việc.

**Bảng 2.14. Tổng hợp kết quả đánh giá mục đích đào tạo, bồi dưỡng của nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu**

Mục đích đào tạo, bồi dưỡng	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Thực hiện tốt hơn công việc hiện tại	33	100,00
Tăng lương	11	33,33
Thăng tiến	07	21,21
Học hỏi thêm	33	100,00

*Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả.*

Về hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng; kết quả cho thấy có tới 87,88% CBCC cũng như người hoạt động không chuyên trách nhận thấy sự thay đổi rõ rệt về tư tưởng chính trị, kiến thức quản lý nhà nước cũng như kiến thức chuyên môn nhằm thực hiện tốt hơn chức trách, nhiệm vụ được giao.

**Bảng 2.15. Tổng hợp kết quả đánh giá hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu**

Kế hoạch PTNNL	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Thay đổi rõ rệt	29	87,88

Bình thường	04	12,12
Không thay đổi	0	0,00
Chưa từng được đào tạo, bồi dưỡng	0	0,00
Tổng	33	100,00

*Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả*

### 2.2.3. Thực hiện phát triển nguồn nhân lực

UBND phường Lái Thiêu đã tiến hành thực hiện các hoạt động, bao gồm:

#### 2.2.3.1. Xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực

Xây dựng phát triển nguồn nhân lực giai đoạn năm năm và hàng năm, chi tiết cho từng đối tượng CBCC gửi về UBND thành phố Thuận An để tổng hợp, theo dõi và làm cơ sở mở lớp, cử đi đào tạo, bồi dưỡng nhằm phát triển cả số lượng và chất lượng nguồn nhân lực.

#### 2.2.3.2. Phổ biến, tuyên truyền kế hoạch

Thông qua kết quả khảo mức độ hiểu biết về kế hoạch phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu cho thấy hầu như tất cả CBCC và người hoạt động không chuyên trách tại UBND phường Lái Thiêu đều am hiểu, tường tận về kế hoạch, trong đó có công tác quy hoạch cán bộ, công tác đào tạo, bồi dưỡng,...

**Bảng 2.16. Tổng hợp kết quả đánh giá mức độ hiểu biết về kế hoạch phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu**

Kế hoạch PTNNL	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Biết	32	96,97
Không biết	0	0,00
Không quan tâm	01	3,03
<b>Tổng</b>	<b>33</b>	<b>100,00</b>

*Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả*

Phổ biến, quán triệt nâng cao nhận thức về vai trò, nhiệm vụ của hoạt động phát triển nguồn nhân lực và trách nhiệm của UBND, các đơn vị và CBCC đối với hoạt động phát triển nguồn nhân lực:

- Tổ chức phổ biến, quán triệt trách nhiệm, nâng cao nhận thức, mục đích, ý nghĩa của công tác phát triển nguồn nhân lực CBCC;
- Nâng cao trách nhiệm của bản thân CBCC trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ được đào tạo, bồi dưỡng nhằm phát triển nguồn nhân lực.
- Quán triệt nhận thức và trách nhiệm của người đứng đầu các đơn vị sử dụng CBCC đối với hoạt động phát triển nguồn nhân lực.

### **2.2.3.3. Phân công, phối hợp thực hiện**

- Phối hợp với UBND thành phố Thuận An tổ chức đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBCC.

- Phối hợp với UBND thành phố Thuận An bố trí kinh phí (từ nguồn ngân sách và các nguồn khác) để thực hiện đạt các mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp của các cơ quan, đơn vị được giao.

### **2.2.3.4. Đôn đốc thực hiện**

Tạo điều kiện, sắp xếp, bố trí thời gian để CBCC được tham gia đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh chuyên môn nghiệp vụ của ngạch công chức và theo kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đã được phê duyệt; theo dõi kết quả học tập của CBCC thuộc phạm vi quản lý.

### **2.2.3.5. Tổng kết việc thực hiện**

- UBND phường Lái Thiêu phải báo cáo kết quả triển khai thực hiện kế hoạch hàng năm và đột xuất về đào tạo, bồi dưỡng với UBND TP. Thuận An.

- UBND phường Lái Thiêu phải phối hợp với UBND thành phố Thuận An để tổng hợp báo cáo kết quả triển khai thực hiện kế hoạch hàng năm và đột xuất khi có yêu cầu về công tác phát triển nguồn nhân lực.

- UBND phường Lái Thiêu phải phối hợp với UBND thành phố Thuận An tiến hành sơ kết thực hiện phát triển nguồn nhân lực.

- UBND phường Lái Thiêu phải phối hợp với UBND thành phố Thuận An để tổ chức tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện phát triển nguồn nhân lực.

## **2.2.4. Kết quả đạt được và hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu**

### **2.2.4.1. Những kết quả đạt được**

*Về lập trường chính trị và phẩm chất đạo đức cách mạng:*

Thông qua cuộc khảo sát mà tác giả thực hiện, có thấy thể rằng, đội ngũ CBCC và người hoạt động không chuyên trách của UBND phường Lái Thiêu có bản lĩnh chính trị vững vàng; có tinh thần đoàn kết, tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, vào thắng lợi của sự nghiệp đổi mới do Đảng khởi xướng và lãnh đạo. Có

tin thần trách nhiệm và ý thức kỷ luật cao; có ý thức tự chủ, năng động và sáng tạo trong công việc; có kiến thức, trình độ và năng lực hoạt động thực tiễn, có tinh thần khắc phục khó khăn, hoàn thành các nhiệm vụ được giao; được rèn luyện và thử thách trong quá trình xây dựng và phát triển của thành phố và tỉnh, sẵn sàng tiếp cận với kiến thức và công nghệ mới, từng bước thích nghi dần với cơ chế quản lý mới. Đại bộ phận giữ gìn lối sống lành mạnh, luôn chăm lo cho sự nghiệp chung của Đảng, Nhà nước và của nhân dân.

**Bảng 2.17. Tổng hợp kết quả đánh giá về đạo đức, tác phong làm việc tại UBND phường Lái Thiêu**

TT	Yếu tố	Hoàn toàn đồng ý		Đồng ý		Bình thường		Không đồng ý		Hoàn toàn không đồng ý	
		Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
1	Chấp hành đúng nội quy, quy định	30	90,9	03	9,10	0	0,00	0	0,00	0	0,00
2	Tinh thần làm việc tích cực	21	63,64	07	21,21	05	15,15	0	0,00	0	0,00
3	Đấu tranh với tiêu cực trong công việc và sinh hoạt tập thể	23	69,69	07	21,21	03	9,10	0	0,00	0	0,00

*Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả*

*Về số lượng CBCC và người hoạt động không chuyên trách:* Nhìn chung đội ngũ CBCC và người hoạt động không chuyên trách tại UBND phường Lái Thiêu cơ bản đáp ứng được yêu cầu về số lượng.

*Về trình độ học vấn, trình độ lý luận chính trị:* đã từng bước được nâng lên đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao.

*Công tác thi đua, khen thưởng:* Phường Lái Thiêu thực hiện đúng theo quy định về thi đua, khen thưởng đối với các tập thể, cá nhân trong UBND. Trong giai đoạn vừa qua, tập thể và cá nhân CBCC tại UBND phường đạt được cái danh hiệu khen thưởng của UBND tỉnh và thành phố.

*Công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng:* cán bộ có bước chuyển biến trong nhận thức của các cấp uỷ đảng. Bước đầu khắc phục được tình trạng chủ quan, bị động, chấp vá trong công tác cán bộ đối với đội ngũ cán bộ này.

*Công tác tạo nguồn quy hoạch cán bộ:* được tập trung chỉ đạo và thực hiện có hiệu quả, đa dạng hoá các loại hình đào tạo theo từng loại đối tượng cán bộ, chú trọng cả đào tạo lý luận chính trị và chuyên môn nghiệp vụ; quan tâm đào tạo cán bộ chủ chốt các cấp trong diện quy hoạch, từng bước đáp ứng được yêu cầu trước khi đề bạt, bổ nhiệm và chuẩn hóa cán bộ.

***Những kết quả đạt được trong công tác phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu là do:***

Sự quan tâm chỉ đạo và hướng dẫn của Tỉnh uỷ, Thành uỷ về công tác cán bộ.

Cấp uỷ đảng cơ sở đã phát huy tốt vai trò tham mưu trong xây dựng đội ngũ cán bộ trên cơ sở quán triệt và thực hiện đúng những quan điểm, nguyên tắc trong công tác cán bộ của Trung ương cũng như những quyết định của cấp uỷ cấp trên.

Sự nhiệt tình cách mạng trong thực hiện nhiệm vụ chính trị ở cơ sở của đội ngũ CBCC và những người hoạt động không chuyên trách.

#### ***2.2.4.2. Những hạn chế***

- *Về số lượng CBCC và người hoạt động không chuyên trách:* Phường Lái Thiêu là cấp xã loại I, theo quy định được phân bổ tối đa 23 CBCC. Nhưng hiện nay, số lượng CBCC là 20 người. Một số chức danh theo quy định được phép bố trí tối đa 02 người như văn phòng – thống kê, tài chính – kế toán; địa chính – xây dựng – đô thị và môi trường, hiện nay Phường mới bố trí 01 người. Để đáp ứng yêu cầu công việc cũng như thực thi công tác quản lý tại cấp cơ sở với điều kiện phát triển KTXH nhanh của Phường, đòi hỏi việc bổ sung thêm công chức để phụ trách các công việc.

- *Về chất lượng:*

+ Về lập trường chính trị và phẩm chất đạo đức cách mạng: vẫn còn một bộ phận cán bộ, đảng viên xa rời quần chúng nhân dân.

+ Về trình độ đào tạo: Bức tranh chung về trình độ học vấn của đội ngũ CBCC Phường vẫn chưa đạt so với chuẩn mục tiêu của Nhà nước. Trong thời gian

sắp tới, UBND Phường phải lên kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn cho CBCC.

Mặt khác, chất lượng đội ngũ CBCC phần lớn chưa đạt yêu cầu về tiêu chuẩn chức danh. Trong đó, cán bộ chủ chốt còn nhiều hạn chế về chuyên môn, quản lý nhà nước, nghiệp vụ hành chính so với cán bộ làm công tác chuyên môn. Số được đào tạo qua các chuyên ngành chưa đáp ứng với yêu cầu thực tiễn ở cơ sở, còn chấp vá.

+ Về trình lý luận chính trị: Trình độ lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ vẫn còn thấp, vẫn còn một số chưa qua đào tạo.

+ Việc bố trí, sử dụng: cán bộ sau đào tạo còn bất cập, chưa phù hợp giữa chuyên môn đào tạo với lĩnh vực phụ trách. Công tác quy hoạch, đào tạo và bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ thiếu sự đồng bộ. Với thực trạng đó, đa số họ làm việc chủ yếu theo kinh nghiệm, lối mòn, chất lượng và hiệu quả công tác không cao.

+ Về phân loại đánh giá CBCC: Tại UBND phường Lái Thiêu cũng rơi vào một số điểm như: việc đánh giá còn hình thức, thể hiện ở kết quả đánh giá cán bộ nhiều cơ sở không tương xứng với thực chất hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chính trị.

+ Về công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ xã: Hạn chế trong công tác này là trong quy hoạch còn dàn trải, tính khả thi chưa cao; chất lượng và cơ cấu của quy hoạch còn nhiều mặt hạn chế; về trình độ trong quy hoạch chưa đảm bảo yêu cầu; tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, còn thấp.

#### ***2.2.4.3. Nguyên nhân của hạn chế***

Vẫn còn một số đảng viên chưa nhận thức đầy đủ và sâu sắc về vị trí, vai trò của cán bộ và công tác cán bộ và việc xây dựng đội ngũ cán bộ.

Năng lực nhận thức và tổ chức triển khai các quy chế, qui định, quy trình về công tác cán bộ còn nhiều hạn chế. Sự phối hợp của các cấp, các ngành và các tổ chức trong hệ thống chính trị chưa chặt chẽ, thường xuyên.

Sức ép trong việc chuẩn hóa đội ngũ cán bộ ở cơ sở đã gây áp lực rất lớn trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Chính sách đối với cán bộ cơ sở chưa thật sự phát huy hết tài năng, sự sáng tạo của đội ngũ cán bộ.

Một bộ phận CBCC thiếu sự tu dưỡng, rèn luyện về phẩm chất đạo đức, lối sống nên ý thức học tập tại các cơ sở đào tạo kém, uy tín đối với quần chúng không cao.

### **2.3. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI UBND PHƯỜNG LÁI THIÊU**

Để đáp ứng yêu cầu cho quá trình chuyển đổi số ở khu vực công cũng như yêu cầu quản lý các hoạt động kinh tế xã hội của địa phương trong bối cảnh mới, đòi hỏi phải phát triển nguồn nhân lực CBCC các cấp, trong đó có CBCC cấp xã. Quá trình phát triển nguồn nhân lực cấp xã phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá gắn với đổi mới sáng tạo và hội nhập kinh tế quốc tế là quá trình lâu dài, nhiều khó khăn và thử thách. Trong quá trình này, có rất nhiều các nhân tố ảnh hưởng, tác động cả tích cực và tiêu cực; có thể nghiên cứu thành các nhân tố sau:

#### **2.3.1. Nhóm các nhân tố thuộc môi trường vĩ mô**

##### **2.3.1.1. Yếu tố kinh tế**

Bình Dương là một trong những địa phương có tốc độ phát triển kinh tế nhanh và ổn định. Cùng với tiềm năng và lợi thế của địa phương, nguồn nhân lực là một trong những nhân tố quan trọng tạo nên những thành tựu phát triển của tỉnh Bình Dương trong quá trình tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Theo thống kê của Cục thống kê tỉnh Bình Dương (2021), năm 2020, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của tỉnh là 1.696.392 người, tăng 48.117 người so với năm 2019, trong đó lao động nam chiếm 53,7%; lao động nữ chiếm 46,3%; lực lượng lao động ở khu thành thị chiếm 84,5%; lực lượng lao động ở nông thôn chiếm 15,5%. Bình Dương là tỉnh có cơ cấu dân số “vàng” đẹp nhất của khu vực Đông Nam Bộ.

Để đảm bảo nguồn nhân lực cho chủ trương xây dựng thành phố thông minh Bình Dương, Tỉnh ủy Bình Dương đã ban hành Chương trình số 19/CTr-TU đặt ra mục tiêu hướng đến năm 2030 nguồn nhân lực chất lượng cao được phát triển theo bậc đào tạo, ngành đào tạo và chủ thể phát triển kinh tế - xã hội, tập trung cho ngành, lĩnh vực có hàm lượng công nghệ, giá trị gia tăng cao, trong đó một số

ngành đạt trình độ khu vực và quốc tế, tạo bước đột phá mạnh mẽ trong phát triển kinh tế - xã hội, đáp ứng yêu cầu của một trung tâm công nghiệp hiện đại. Trên cơ sở đó, tỉnh đã xây dựng và triển khai thực hiện đề án đào tạo, bồi dưỡng CBCC xã, phường, thị trấn và người hoạt động không chuyên trách cấp xã.

Chính sự phát triển về kinh tế, tình hình dân số, cơ hội việc làm cũng như định hướng phát triển nguồn nhân lực của tỉnh Bình Dương có ảnh hưởng trực tiếp đến nhu cầu nhân lực cả về số lượng và chất lượng, cũng như thu nhập của người lao động. Điều này sẽ tạo cơ hội hoặc áp lực cho công tác phát triển nguồn nhân lực của các tổ chức hành chính công nói chung và UBND phường Lái Thiêu nói riêng.

Về cơ hội, nguồn nhân lực chất lượng cao, có lập trường tư tưởng chính trị vững vàng chính là cơ sở để thu hút người tài cho UBND phường Lái Thiêu. Tuy nhiên, sự đa dạng của môi trường kinh tế, sự phát triển của các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp FDI với môi trường làm việc năng động, cơ hội thăng tiến trong công việc, mức lương hấp dẫn là những yếu tố thu hút nguồn lao động trẻ; đây chính là rào cản trong việc thu hút nguồn nhân lực tại Cơ quan hành chính.

### ***2.3.1.2. Yếu tố pháp luật***

UBND phường Lái Thiêu là cơ quan hành chính nhà nước được thành lập trên cơ sở luật pháp và dưới sự điều hành, quản lý trực tiếp của UBND thành phố Thuận An để tiến hành hoạt động quản lý nhà nước trên địa bàn phường Lái Thiêu. Hoạt động của UBND phường phải chấp hành đúng pháp luật, thực hiện theo các quy chế được nhà nước cho phép. Do đó, công tác phát triển nguồn nhân lực phải trực tiếp theo sự điều hành, quản lý của UBND thành phố Thuận An. Cụ thể:

- Vấn đề tuyển dụng CBCC tại UBND phường Lái Thiêu phải tuân thủ theo quy định của Luật CBCC; theo kế hoạch tuyển dụng UBND TP. Thuận An phê duyệt.

- Tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn và lý luận chính trị, quản lý nhà nước theo quy định của Bộ Nội vụ.

- Công tác quy hoạch CBCC theo quy định của Bộ Nội vụ, quy định của UBND tỉnh Bình Dương và kế hoạch của UBND thành phố Dĩ An.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC, người hoạt động không chuyên trách theo quy định của Bộ Nội vụ, quy định của UBND tỉnh Bình Dương và kế hoạch của UBND thành phố Dĩ An.

### **2.3.1.3. Các yếu tố văn hoá, xã hội**

Môi trường làm việc trong khu vực công được đánh giá là ổn định. Thời gian làm việc tại hầu hết các cơ quan Nhà nước đều cố định, từ 8 giờ sáng đến 5 giờ chiều, gần như sẽ không phải tăng ca hay thêm giờ. Công việc tại cơ quan Nhà nước thường được tiến hành theo một lộ trình, quy tắc nhất định; nên những nhân sự mới sẽ rất nhanh chóng nắm bắt được các bí quyết, quy trình một cách dễ dàng. Tuy nhiên, tỷ lệ cạnh tranh trong thi tuyển công chức rất cao, mức lương của CBCC chỉ ở mức trung bình của xã hội nên khiến nhiều người lao động chọn lựa phát triển bản thân tại các doanh nghiệp tư nhân với mức lương hấp dẫn hơn.

### **2.3.1.4. Khoa học công nghệ**

Cuộc cách mạng 4.0 yêu cầu nguồn nhân lực có chất lượng ngày càng cao. Đây là cuộc cách mạng số nhưng nhân lực chất lượng cao trong khu vực công đang quá ít và phải đối diện với nhiều thách thức mới trong vấn đề đào tạo, phát triển chất lượng nguồn nhân lực ở khu vực công để đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng 4.0. Cụ thể:

*Thứ nhất*, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 làm chuyển dịch cơ cấu lao động trong các ngành kinh tế. Hiện nay, dù nguồn nhân lực ở khu vực công tương đối dồi dào nhưng lực lượng lao động tay nghề cao, am hiểu về khoa học công nghệ chưa nhiều. Những công việc mang tính chất rập khuôn, lặp lại đơn giản mà đa phần lao động chưa qua đào tạo Việt Nam đang đảm nhận sẽ dần được thay thế bởi máy móc trong tương lai.

*Thứ hai*, thị trường lao động phân hóa mạnh mẽ: Trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, lao động khu vực công nhưng tay nghề, trình độ thấp không còn là lợi thế cạnh tranh của các quốc gia trên thế giới. Hàng loạt nghề nghiệp cũ mất đi, thị trường lao động quốc tế sẽ phân hóa mạnh giữa nhóm lao động có kỹ năng thấp và nhóm lao động có kỹ năng cao trong khối khu vực công.

*Thứ ba*, yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công ngày càng cấp thiết. Cách mạng 4.0 yêu cầu nguồn nhân lực ở khu vực này có chất lượng ngày càng cao, trong khi đó, nguồn nhân lực chất lượng cao hiện nay lại thiếu hụt cả về số lượng và kỹ năng tay nghề.

### **2.3.2. Nhóm các nhân tố thuộc về môi trường vi mô**

#### **2.3.2.1. Chính sách thu hút nguồn nhân lực**

Ủy ban Nhân dân tỉnh Bình Dương đã ký kết các thỏa thuận hợp tác với Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh và một số cơ sở đào tạo trong nước thực hiện việc tuyển chọn, cử CBCC, viên chức đi đào tạo trong và ngoài nước nhằm đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho yêu cầu phát triển của tỉnh. Triển khai Đề án tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt cấp ủy, chính quyền xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh Bình Dương giai đoạn 2018-2020 và những năm tiếp theo, tỉnh đã tuyển chọn và tổ chức đào tạo cho 63 học viên là CBCC cấp xã, cấp huyện và người hoạt động không chuyên trách cấp xã đang đương chức hoặc được quy hoạch chức danh chủ chốt cấp xã giai đoạn 2015-2020 và 2020-2025. Đồng thời hoàn thành việc bố trí công tác sau khi tốt nghiệp cho 196 học viên theo Đề án đào tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt cấp ủy, chính quyền cấp xã giai đoạn 2011-2015. Đây là những cán bộ trẻ, có trình độ đại học và phần lớn được đào tạo chính quy, có phẩm chất đạo đức tốt sẽ là nguồn CBCC cấp xã có chất lượng để bổ sung cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã và cấp huyện trong thời gian tới.

#### **2.3.2.2. Chế độ bố trí, sử dụng nguồn nhân lực**

Các chức danh, chức vụ của CBCC và người hoạt động không chuyên trách tại UBND phường Lái Thiêu sau khi được tuyển dụng theo đúng quy định đều được bố trí đúng các vị trí công tác. Hiện nay, hầu hết các vị trí chỉ có một CBCC hoặc người phụ trách nên không có tình trạng sử dụng sai nguồn nhân lực. Bản thân CBCC cũng như người hoạt động không chuyên trách cho rằng họ có đủ năng lực và trình độ phù hợp với yêu cầu công việc (kết quả khảo sát đạt 96,97%). Trong công việc, họ được hướng dẫn chi tiết, cụ thể, cung cấp các quy trình để thực thi

công việc có hiệu quả, đảm bảo công bằng, công khai và minh bạch. Ngoài ra, công việc tại UBND phường được đánh giá là ổn định, ít có sự thay đổi bởi quy trình công tác hành chính đã được xác lập, hiện nay chỉ thay đổi về cách thức thực hiện khi chuyển đổi từ hệ thống sổ sách, giấy tờ bằng giấy sang hồ sơ điện tử để dễ dàng quản lý và truy xuất thông tin.

**Bảng 2.18. Tổng hợp kết quả đánh giá về bố trí công việc tại UBND  
phường Lái Thiêu**

TT	Yếu tố	Hoàn toàn đồng ý		Đồng ý		Bình thường		Không đồng ý		Hoàn toàn không đồng ý	
		Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
1	Công việc được bố trí đúng chuyên môn	33	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
2	Công việc thú vị	18	54,55	09	27,27	06	18,18	0	0,00	0	0,00
3	Công việc ổn định	24	72,72	03	9,10	06	18,18	0	0,00	0	0,00
4	Được giới thiệu và định hướng rõ công việc	24	72,72	06	18,18	03	9,10	0	0,00	0	0,00
5	Năng lực và trình độ đáp ứng yêu cầu công việc	22	66,67	10	30,30	01	3,03	0	0,00	0	0,00
6	Có cơ hội thể hiện năng lực bản thân	04	12,12	20	60,61	09	27,27	0	0,00	0	0,00

*Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả*

**Bảng 2.19. Tổng hợp kết quả đánh giá về các yếu tố thuộc công việc tại UBND phường Lái Thiêu**

TT	Yếu tố	Hoàn toàn đồng ý		Đồng ý		Bình thường		Không đồng ý		Hoàn toàn không đồng ý	
		Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
1	Nhiệm vụ, trách nhiệm được phân công cụ thể, rõ ràng, hợp lý	33	100,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
2	Hiểu rõ nhiệm vụ, yêu cầu công việc	30	90,9	03	9,10	0	0,00	0	0,00	0	0,00
3	Khối lượng công việc hợp lý	24	72,72	06	18,18	03	9,10	0	0,00	0	0,00
4	Mức độ căng thẳng trong công việc là chấp nhận được	20	60,60	10	30,30	03	9,10	0	0,00	0	0,00

*Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả*

### 2.3.2.3. Chế độ đãi ngộ

Về chế độ, chính sách đối với CBCC tại UBND phường Lái Thiêu được thực hiện theo quy định của pháp luật về đãi ngộ, nâng lương, nâng ngạch, bổ nhiệm, khen thưởng..., có tác dụng động viên tinh thần và trách nhiệm của CBCC thể hiện chủ yếu ở chính sách tiền lương tối thiểu, hệ thống thang bảng lương và cơ chế trả lương. Tuy mức lương tối thiểu thường được nâng lên chủ yếu để bù đắp trượt giá, chia sẻ một phần gánh nặng trong chi tiêu hằng ngày của CBCC, nhưng vẫn còn thấp và chế độ nâng ngạch, bậc, xếp lương chưa gắn với trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, chức vụ, mà tăng lên theo định kỳ chủ yếu dựa vào thâm niên công tác. Ngoài ra, CBCC tại UBND phường Lái Thiêu còn được hưởng các khoản phụ cấp

theo đúng quy định, bao gồm: phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp kiêm nhiệm chức danh.

Về chế độ, chính sách đối với người hoạt động không chuyên trách tại UBND phường Lái Thiêu đều thực hiện chi trả các khoản phụ cấp đúng theo quy định tại Nghị định 34/2019/NĐ-CP, người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã được hưởng chế độ phụ cấp, chế độ BHXH và chế độ BHYT (thường gọi là tiền lương). Cụ thể: Ngân sách nhà nước thực hiện khoản quỹ phụ cấp, bao gồm cả hỗ trợ BHXH và BHYT để chi trả hàng tháng đối với người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã theo Quyết định phân loại đơn vị hành chính xã, phường, thị trấn:

**Bảng 2.20. Mức khoản quỹ phụ cấp**

<b>Xã, phường, thị trấn</b>	<b>Mức khoản quỹ phụ cấp</b>	<b>Tổng quỹ phụ cấp được khoản năm 2021</b>
Loại 1	16 lần mức lương cơ sở	23.840.000 đồng/tháng
Loại 2	13.7 lần mức lương cơ sở	20.413.000 đồng/tháng
Loại 3	11.4 lần mức lương cơ sở	16.986.000 đồng/tháng

Mức khoản quỹ phụ cấp nêu trên được tính theo mức lương cơ sở hiện hành là 1.490.000 đồng/tháng.

Căn cứ vào quỹ phụ cấp nêu trên và căn cứ vào đặc thù của các cấp xã, yêu cầu quản lý, tỷ lệ chi thường xuyên của các cấp xã, nguồn kinh phí chi cho cải cách chính sách tiền lương của địa phương, UBND tỉnh Bình Dương trình HĐND tỉnh Bình Dương quy định cụ thể về mức phụ cấp của từng chức danh, mức phụ cấp kiêm nhiệm chức danh đối với người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã.

#### **2.3.2.4. Môi trường làm việc**

Theo kết quả đánh giá về môi trường làm việc, có tới 87,88% cho rằng bầu không khí làm việc tại UBND phường Lái Thiêu vui vẻ, thoải mái; 84,85% cho rằng công việc họ luôn nhận được sự hỗ trợ, hợp tác từ các thành viên khác; 90,90% hài lòng về mối quan hệ giữa lãnh đạo với nhân viên, giữa nhân viên với nhau. Tuy nhiên, vẫn có tới 30,30% đánh giá rằng không gian làm việc, các trang

thiết bị công tác mặc dù có được đầu tư, mua sắm mới tuy nhiên chưa đáp ứng đủ cho yêu cầu công việc. Vẫn còn 27,27% cho rằng công tác tại UBND phường Lái Thiêu chưa thật sự góp phần thúc đẩy mạnh mẽ quá trình hoàn thiện và phát triển bản thân.

**Bảng 2.21. Tổng hợp kết quả đánh giá về môi trường làm việc tại UBND phường Lái Thiêu**

TT	Yếu tố	Hoàn toàn đồng ý		Đồng ý		Bình thường		Không đồng ý		Hoàn toàn không đồng ý	
		Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
1	Bầu không khí nội bộ vui vẻ, thoải mái	22	66,67	07	21,21	04	12,12	0	0,00	0	0,00
2	Luôn nhận được sự hỗ trợ, hợp tác từ các thành viên khác	18	54,55	10	30,30	05	15,15	0	0,00	0	0,00
3	Hài lòng với mối quan hệ đồng nghiệp	24	72,72	06	18,18	03	9,10	0	0,00	0	0,00
4	Không gian làm việc, trang thiết bị đáp ứng đủ cho yêu cầu công việc	11	33,34	12	26,36	10	30,30	0	0,00	0	0,00
5	Góp phần phát triển bản thân	04	12,12	20	60,61	09	27,27	0	0,00	0	0,00

*Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả*

Để có môi trường tốt cho CBCC làm việc hiệu quả, UBND phường Lái Thiêu đưa ra các quy tắc, quy trình làm việc rõ ràng trong các cơ quan, tổ chức như: ban

hành nội quy, quy chế để thống nhất hoạt động của tổ chức; xây dựng các giá trị văn hóa công sở và phổ biến các nội dung này tới từng CBCC để họ ý thức và tự nguyện thực hiện; xây dựng cơ chế phối hợp trong cơ quan, đơn vị để CBCC hoàn thành công việc có hiệu quả; tạo cho CBCC cơ hội trình bày những ý tưởng sáng tạo. Tôn trọng những đóng góp của CBCC và ghi nhận những lợi ích mà CBCC đã đóng góp cho tổ chức bằng các hình thức khác nhau; tôn trọng sự khác biệt về đặc điểm cá nhân và tính cách của các thành viên trong tổ chức.

Bên cạnh đó, tìm hiểu về những mong đợi của CBCC và lý do của họ khi quyết định làm việc cho UBND phường; quan tâm đến đời sống vật chất và tinh thần của CBCC, quan tâm đến gia đình của các thành viên trong tổ chức. Thường xuyên tổ chức các sự kiện cho gia đình của họ có thể tham gia vào các hoạt động tập thể và ngược lại giúp họ và gia đình họ hiểu hơn về cơ quan, tổ chức nơi mình hoặc người thân của mình đang công tác.

Ngoài ra, điều kiện làm việc có ảnh hưởng lớn đến tâm trạng làm việc của CBCC và hiệu quả làm việc của họ. Nếu điều kiện làm việc tốt, CBCC vui vẻ, thoải mái, hiệu quả làm việc sẽ cao. Ngược lại, điều kiện làm việc không tốt gây căng thẳng, ức chế và ảnh hưởng không nhỏ tới hiệu quả làm việc. Chính vì vậy, tùy theo tình hình thực tế của cơ quan, đơn vị mà tạo điều kiện làm việc phù hợp, thuận tiện cho đội ngũ CBCC. Tại trụ sở UBND phường Lái Thiêu có không gian làm việc thoáng đãng, phòng làm việc được trang bị đầy đủ bàn, ghế, điện thoại, máy vi tính... và văn phòng phẩm phục vụ cho việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn.

### **2.3.2. Nhóm các nhân tố thuộc về nguồn nhân lực**

#### **2.3.2.1. Đặc điểm cá nhân**

Việc lựa chọn nơi làm việc của người lao động không chỉ là các đãi ngộ về vật chất hay tinh thần mà còn phụ thuộc vào đặc điểm của mỗi cá nhân. CBCC và những người hoạt động không chuyên trách tại UBND phường Lái Thiêu có tinh thần phụng sự nhân dân; nỗ lực, cố gắng để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao góp phần vào sự phát triển kinh tế xã hội của địa phương cũng như sự phát triển của nền hành chính quốc gia.

Bên cạnh đó, bản thân mỗi CBCC và những người hoạt động không chuyên trách tại UBND phường Lái Thiêu đều nêu cao tinh thần tự học hỏi, tự bồi dưỡng nên nâng cao thêm kiến thức chuyên môn, kỹ năng làm việc và xây dựng lập trường tư tưởng chính trị vững vàng. Sự phấn đấu của chính bản thân mỗi cá nhân là hết sức quan trọng góp phần quan trọng trong việc phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu.

### ***2.3.2.2. Tính chất nghề nghiệp và tinh thần hợp tác lao động***

Đội ngũ CBCC là nhóm đối tượng đặc biệt, được quy định và điều chỉnh bởi pháp luật. Họ là những người giữ vai trò quan trọng vận hành toàn bộ hoạt động của bộ máy nhà nước. Họ làm việc có tư cách pháp lý, được nhân danh Nhà nước để thực thi công vụ. Nếu CBCC nhận thức được vị trí, vai trò của mình, từ đó rèn luyện những phẩm chất, năng lực làm việc để thực hiện tốt nhiệm vụ được giao; có tinh thần, trách nhiệm, tuân thủ pháp luật, có thái độ dân chủ, trung thực... sẽ là điều kiện tốt tạo nên môi trường làm việc lành mạnh trong tổ chức. Ngược lại, công chức có những biểu hiện tiêu cực sẽ là rào cản lớn ảnh hưởng tới môi trường và hiệu quả công việc của tổ chức. Vì vậy, UBND phường Lái Thiêu đã thực hiện tốt nguyên tắc dân chủ để CBCC tự tin trình bày ý kiến, đề xuất của mình nhằm góp phần xây dựng nội bộ trong sạch, vững mạnh.

## **2.4. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC UBND PHƯỜNG LÁI THIÊU, THÀNH PHỐ THUẬN AN, BÌNH DƯƠNG**

### **2.4.1. Thuận lợi**

Sự quan tâm, chỉ đạo của Tỉnh ủy tỉnh Bình Dương về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo nguồn cán bộ trẻ đủ chuẩn cho cấp xã. Có thể nói, việc tạo nguồn cán bộ cấp xã được các cấp lãnh đạo đặc biệt quan tâm, ngay từ năm 1997, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã xây dựng và triển khai thực hiện Nghị quyết 42-NQ/TU về công tác cán bộ để thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 (khóa VIII) về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH. Kết quả từ năm 1997 đến 2010, tỉnh đã tổ chức 5 khóa học nguồn cho cán bộ cấp xã với 520 học viên. Hiện có 457 người sau

khi ra trường đang làm việc ở HĐND, UBND các xã, phường, thị trấn; trong đó, có 16 người là bí thư, chủ tịch HĐND, UBND cấp xã; 27 người là phó chủ tịch; có người được bổ nhiệm phó chủ tịch HĐND huyện; một số công tác ở các phòng, ban cấp huyện và sở, ngành cấp tỉnh. Cụ thể hóa Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Bình Dương lần thứ IX, nhiệm kỳ 2010-2015, thực hiện Chương trình hành động số 20-CtrHĐ/TU, ngày 20-7-2011 của Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2015, Bình Dương thực hiện Đề án “Tuyển chọn và đào tạo 200 cán bộ trẻ làm lãnh đạo chủ chốt cấp ủy, chính quyền cấp xã”. Năm 2016, Tỉnh ủy Bình Dương ban hành Chương trình số 20-CTr/TU về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ khoa học kỹ thuật và đội ngũ công nhân lao động đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh trong giai đoạn mới. Để thống nhất trong công tác chỉ đạo, điều hành, UBND tỉnh đã ban hành Quyết định số 3274/QĐ-UBND ngày 24/11/2016 thực hiện Chương trình số 20-CTr/TU và giao nhiệm vụ cụ thể cho các ngành, các cấp trong tỉnh. Trên cơ sở đó, tỉnh đã xây dựng và triển khai thực hiện đề án đào tạo, bồi dưỡng CBCC xã, phường, thị trấn và người hoạt động không chuyên trách cấp xã, đồng thời tiếp tục thực hiện các đề án, dự án đã được phê duyệt trước đây. Tiếp đó, để triển khai Đề án tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt cấp ủy, chính quyền xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh Bình Dương giai đoạn 2018-2020 và những năm tiếp theo, tỉnh đã tuyển chọn và tổ chức đào tạo cho 63 học viên là CBCC cấp xã, cấp huyện và người hoạt động không chuyên trách cấp xã đang đương chức hoặc được quy hoạch chức danh chủ chốt cấp xã giai đoạn 2015-2020 và 2020-2025. Đồng thời hoàn thành việc bố trí công tác sau khi tốt nghiệp cho 196 học viên theo Đề án đào tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt cấp ủy, chính quyền cấp xã giai đoạn 2011-2015.

Nhìn chung trong mỗi giai đoạn, đội ngũ CBCC tại UBND phường Lái Thiêu có nhiều sự chuyển biến cả về số lượng lẫn chất lượng. Trong những giai đoạn tiếp theo số cán bộ trẻ, có trình độ ngày càng nhiều. Xu thế trẻ hoá mạnh nhưng vẫn đảm bảo tính kế thừa. Trong công tác, đại bộ phận CBCC thể hiện được vai trò, trách nhiệm, đáp ứng được yêu cầu của thời kỳ mới.

Các cấp uỷ và chính quyền nhận thức sâu sắc về tầm quan trọng, có tính quyết định của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và công chức nhà nước có đủ năng lực, đưa phường Lái Thiêu tăng tốc, phát triển bền vững và toàn diện, xứng đáng với vị trí và tiềm năng của mình.

Môi trường làm việc công khai, minh bạch; các CBCC luôn quan tâm, giúp đỡ lẫn nhau để hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao, thực thi việc quản lý tại Phường.

Bản thân CBCC tại UBND phường Lái Thiêu có lập trường, tư tưởng chính trị vững vàng; luôn nêu cao tinh thần đoàn kết; có ý thức tự học tập, rèn luyện để phát huy năng lực bản thân, đáp ứng yêu cầu công việc cũng như góp phần vào sự phát triển chung của Phường.

#### **2.4.2. Khó khăn**

Một bộ phận nguồn nhân lực mặc dù qua đào tạo nhưng năng lực thực tiễn còn hạn chế, làm việc sự vụ nhiều hơn là đi vào nghiên cứu công việc chuyên môn, ít nghiên cứu học tập, tìm hiểu những vấn đề có liên quan, phương pháp làm việc chậm cải tiến, chưa xây dựng được tác phong, nề nếp công tác chính quy, nặng về giấy tờ, thiếu sự phối hợp trong công tác.

Hàng năm, đội ngũ nguồn nhân lực được bổ sung thông qua thi tuyển song số CBCC này vẫn cần được kèm cặp, phải trải qua nhiều chương trình đào tạo mới.

Việc thu hút cán bộ trẻ, có năng lực về công tác tại Phường còn nhiều bất cập. Nguồn nhân lực này có xu hướng lựa chọn công tác tại các doanh nghiệp hoặc các sở, ban, ngành.

## TÓM TẮT CHƯƠNG 2

Trong chương 2, luận văn đã đi vào phân tích tổng quan tình hình kinh tế, xã hội của phường Lái Thiêu, dẫn chứng sự cần thiết phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường để đáp ứng được yêu cầu công việc cũng như thực thi hoạt động quản lý trên địa bàn phường. Tiếp đó luận văn đã phân tích, đánh giá thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường, từ đó chỉ ra những thành quả đạt được cũng như hạn chế và nguyên nhân. Cuối chương này, luận văn đã đánh giá những thuận lợi, thách thức trong công tác triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu làm căn cứ đề xuất giải pháp ở chương 3.

## **CHƯƠNG 3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI UBND PHƯỜNG LÁI THIÊU, THÀNH PHỐ THUẬN AN, BÌNH DƯƠNG**

### **3.1. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN NGUỒN LỰC TẠI UBND PHƯỜNG LÁI THIÊU, THÀNH PHỐ THUẬN AN, BÌNH DƯƠNG**

Quyết định số 377/QĐ-UBND ngày 05 tháng 02 năm 2021 phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC, viên chức tỉnh Bình Dương giai đoạn 2021 – 2025 với mục tiêu tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng và hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng, góp phần xây dựng đội ngũ CBCC, viên chức chuyên nghiệp có đủ phẩm chất, trình độ và năng lực, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân, phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh và hội nhập quốc tế.

#### **3.1.1. Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã của tỉnh Bình Dương**

Đối với CBCC cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, UBND tỉnh Bình Dương đã đặt ra mục tiêu cụ thể:

- Đến năm 2025, có 98% CBCC cấp xã có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên; 95% công chức cấp xã có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí đảm nhiệm.
- Hàng năm, ít nhất 60% CBCC cấp xã được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp, đạo đức công vụ.
- Người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã được bồi dưỡng cập nhật và nâng cao kỹ năng, phương pháp hoạt động ít nhất 01 lần trong thời gian 02 năm.

#### **3.1.2. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng**

##### **3.1.1.1. Về bồi dưỡng**

##### **a) Lý luận chính trị**

- Bồi dưỡng trình độ lý luận chính trị theo tiêu chuẩn quy định cho cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, cho các chức danh công chức, viên chức và CBCC cấp xã.
- Cập nhật nội dung các văn kiện, nghị quyết, đường lối của Đảng; cập nhật nâng cao trình độ lý luận chính trị theo quy định.

b) Kiến thức quản lý nhà nước

- Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn chức danh công chức; tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức; tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý.

- Cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp quản lý chuyên ngành; kiến thức, phương pháp thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao.

- Cập nhật kiến thức pháp luật, văn hóa công sở, nâng cao ý thức đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp.

c) Bồi dưỡng và cập nhật kiến thức quốc phòng và an ninh theo các chương trình quy định cho CBCC, viên chức.

d) Cập nhật và nâng cao kiến thức, năng lực hội nhập quốc tế.

đ) Bồi dưỡng kiến thức tin học, ngoại ngữ theo tiêu chuẩn quy định.

**3.1.1.2. Về đào tạo**

- Đào tạo theo tiêu chuẩn chức danh trình độ trung cấp, cao cấp lý luận chính trị cho CBCC, viên chức.

- Đào tạo trình độ trung cấp, cao đẳng, đại học đối với CBCC cấp xã là người dân tộc thiểu số; theo các đề án, kế hoạch do trung ương, tỉnh ban hành hoặc theo yêu cầu chuẩn hóa về trình độ của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền.

- Đào tạo trình độ đại học đối với CBCC, viên chức ngành y tế và một số ngành nghề đặc thù do còn thiếu nhân lực và cho CBCC cấp tỉnh, cấp huyện trong trường hợp cơ quan, đơn vị được tổ chức, sắp xếp lại mà không thể bố trí được công việc phù hợp với chuyên môn đã được đào tạo trước đó.

- Đào tạo trình độ sau đại học phù hợp với vị trí việc làm cho CBCC cấp tỉnh, cấp huyện đảm bảo theo quy hoạch và yêu cầu phát triển nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị; viên chức các đơn vị sự nghiệp phù hợp với chuyên môn, gắn với quy hoạch sử dụng lâu dài đáp ứng yêu cầu xây dựng nguồn nhân lực có chất lượng cao.

- Khuyến khích CBCC, viên chức tự học và đào tạo trình độ sau đại học.

**3.1.3. Nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực cấp xã**

Phát triển đội ngũ CBCC cấp xã trong giai đoạn hiện nay cần:

- + Đảm bảo đủ số lượng
- + Xây dựng và đảm bảo thực hiện cơ cấu hợp lý (về tuổi; về giới; về chuyên môn nghiệp vụ; ...).
- + Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCC đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ được giao; mỗi cán bộ đều có đủ tiêu chuẩn về năng lực; đạo đức; lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ làm thước đo chủ yếu để đánh giá. Phường Lái Thiêu đặt mục tiêu phát triển mạnh mẽ về kinh tế, xã hội và trở thành một trong những điểm sáng phát triển kinh tế nổi bật của TP.Thuận An, xứng tầm trung tâm đô thị, thương mại của thành phố. Với vị trí địa lý thuận lợi, thuận tiện trong việc giao thương giữa các địa phương trong khu vực, phường Lái Thiêu phát huy các thế mạnh, tiềm năng có sẵn, huy động mọi nguồn lực đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng, đẩy nhanh tốc độ phát triển thương mại - dịch vụ, xây dựng đô thị theo hướng văn minh, hiện đại.

### **3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI UBND PHƯỜNG LÁI THIÊU, THÀNH PHỐ THUẬN AN, BÌNH DƯƠNG**

Nhiệm vụ xây dựng hệ thống chính trị ở cấp xã vững mạnh phụ thuộc phần lớn vào việc kiện toàn, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ ở cơ sở, nhất là cán bộ đứng đầu địa phương. Đội ngũ cán bộ cơ sở đủ về số lượng, có trình độ kiến thức, chuyên môn nghiệp vụ, có trách nhiệm cao trước nhân dân là tiền đề để nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cấp xã.

Trên cơ sở phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu, luận văn đề xuất một số giải pháp như sau:

#### **3.2.1. Nâng cao nhận thức trong công tác phát triển nguồn nhân lực**

*Một là:* Nâng cao nhận thức về vai trò, tầm quan trọng của công tác cán bộ; quán triệt và thực hiện đúng các quan điểm của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

CBCC phải thay đổi cách nghĩ, cách nhìn nhận về đào tạo, bồi dưỡng, chủ động học tập, bồi dưỡng vì mục đích nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc cho chính bản thân. Tránh xem công tác đào tạo, bồi dưỡng theo hướng bị động; phải

thực hiện học và bồi dưỡng theo nhiệm vụ. Đặc biệt, cần loại bỏ những trường hợp đi học hình thức, chỉ vì cần bằng cấp để hợp thức hóa tiêu chuẩn. Phải xác định mục đích của đào tạo, bồi dưỡng là làm cho CBCC ngày càng hoàn thiện hơn về kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ để đáp ứng yêu cầu của công việc được giao. Do đó, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng phải xuất phát từ những yêu cầu ngày càng cao của nhiệm vụ mà CBCC phải đảm nhiệm, gắn liền với đòi hỏi về mức độ hoàn thiện và sự gia tăng hiệu quả công việc của cán bộ, công chức so với trước khi được đào tạo.

*Hai là:* Làm tốt các khâu trong công tác cán bộ đặc biệt chú ý công tác đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ. Tránh chủ quan, dân chủ hình thức, định kiến hẹp hòi kiểu “dòng họ, thôn, làng”.

*Ba là:* Tạo chuyên môn sâu sắc trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ theo hướng nâng cao chất lượng, đảm bảo sự đồng bộ theo hướng kế thừa và phát triển.

*Bốn là:* tăng cường công tác giáo dục, quản lý cán bộ. Tăng cường công tác kiểm tra giám sát của cấp ủy cấp trên đối với cấp dưới trong việc giáo dục, quản lý cán bộ và thực hiện công tác cán bộ.

Cần coi trọng khâu đánh giá chất lượng của CBCC sau đào tạo, bồi dưỡng. Đánh giá sự gia tăng về kiến thức, kỹ năng, chuyên môn nghiệp vụ và khả năng giải quyết tình huống, đáp ứng yêu cầu của công việc đảm nhiệm.

*Năm là:* Đảm bảo sự đồng bộ, thống nhất trong thực hiện chính sách cán bộ. Đồng thời tạo dựng phong trào thi đua xây dựng môi trường làm việc tốt để phát huy tốt nhất khả năng cống hiến của cán bộ.

### **3.2.2. Sử dụng có hiệu quả đội ngũ CBCC**

Trong cơ quan nhà nước phải tạo dựng và duy trì được nét văn hóa lấy giá trị công việc, hiệu quả công việc, sự hài lòng của công dân và doanh nghiệp làm thước đo đánh giá năng lực của CBCC. Cần tách bạch nội hàm khái niệm: “đánh giá hiệu quả làm việc của công chức” với “đánh giá công chức”. Có như vậy mới bảo đảm tạo ra được sự công bằng, khách quan, chính xác và môi trường làm việc năng động cho công chức yên tâm làm việc.

Bố trí, sử dụng những CBCC phù hợp ở các vị trí công tác và năng lực. Mỗi CBCC, ngoài những tiêu chí về phẩm chất, năng lực chung, còn có những khả năng, năng lực, tinh hoa, tài năng mang tính chuyên biệt, đặc thù, thậm chí những năng lực “xuất chúng” về các thiên hướng lãnh đạo, quản lý, hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ, nên phải vì việc mà bố trí, sắp xếp người, và nhìn người để giao việc; vì yêu cầu công việc của cơ quan, tổ chức để xây dựng cơ cấu, biên chế nhân sự, lựa chọn, sử dụng CBCC. Không được vì tiêu cực trong công tác tổ chức, cán bộ; vì nhu cầu, lợi ích cá nhân của CBCC để sinh ra tổ chức và bố trí công việc.

### **3.2.3. Thực hiện tốt chế độ đãi ngộ đối với CBCC**

Động lực làm việc của người lao động gắn liền với lợi ích vật chất và tinh thần; CBCC cũng không nằm ngoài quy luật đó. Do vậy, muốn CBCC làm việc tốt phải giải quyết hài hòa bài toán lợi ích vật chất và tinh thần của họ.

Về lợi ích vật chất: chính sách tiền lương đối với công chức phải tương xứng với giá trị sức lao động bỏ ra và phải bảo đảm được ba phương diện: duy trì cuộc sống của bản thân, một phần tích lũy cho gia đình và một phần để đề phòng rủi ro có thể xảy ra (ốm đau, về hưu...). Mặt khác, việc trả lương phải theo kết quả công việc chứ không phải theo vị trí và chức danh của công việc nhằm bảo đảm công bằng, tạo động lực phấn đấu và gây dựng lòng đam mê với công việc chuyên môn mà công chức đang đảm nhiệm. Thực tế cho thấy với cách trả lương theo ngạch, bậc và chức vụ như hiện nay thì những công chức mới, những công chức không giữ vị trí lãnh đạo sẽ không thiết tha với mức lương khởi điểm của mình.

Về lợi ích tinh thần: cần đổi mới công tác thi đua - khen thưởng, kỷ luật, đào tạo, bồi dưỡng, môi trường và điều kiện làm việc,... Mỗi CBCC cần có sự công bằng trong đánh giá, khen thưởng và kỷ luật. Công chức mong muốn có được cơ hội công bằng ở mọi vị trí phấn đấu trong cơ quan, đơn vị. Vì vậy, cách thức đánh giá và trả lương phải lấy hiệu quả công việc làm thước đo. Bên cạnh đó, một môi trường làm việc năng động, sáng tạo sẽ khuyến khích mọi công chức dù ở vị trí nhân viên hay lãnh đạo đều bình đẳng và cạnh tranh công bằng.

Bên cạnh đó, cần phải tạo lập và phát triển môi trường làm việc hiện đại, thân thiện thông qua việc trang bị phương tiện, điều kiện cần thiết để cán bộ chủ chốt hoàn thành nhiệm vụ, như máy tính, thiết lập các trang web nội bộ (mạng LAN), internet để có thể cập nhật các văn bản của Đảng, Nhà nước, cấp trên và các thông tin cần thiết một cách nhanh chóng, kịp thời; bố trí không gian làm việc hợp lý, xây dựng và phát triển văn hoá làm việc nơi công sở.

#### **3.2.4. Nâng cao ý thức trách nhiệm và đạo đức công vụ cho CBCC**

Khi CBCC có đủ năng lực đáp ứng yêu cầu công việc và giải quyết hài hòa bài toán lợi ích giữa CBCC với lợi ích của Nhà nước và cộng đồng thì cần phải có những giải pháp khác để nâng cao ý thức trách nhiệm và đạo đức công vụ, những biện pháp cần chú trọng là:

- Giáo dục tính liêm chính, đạo đức công vụ đối CBCC coi đây là công việc thực sự quan trọng. Bởi lẽ, bất kỳ công việc nào cũng đòi hỏi phải có những chuẩn mực nghề nghiệp và đạo đức nghề nghiệp, nhất là đối với hoạt động công vụ luôn gắn liền với quyền lực công, nguồn lực công, trách nhiệm công,... Không có chuẩn mực nghề nghiệp, đạo đức nghề nghiệp sẽ là môi trường cho CBCC, tham ô, tham nhũng, hách dịch, cửa quyền,... Việc giáo dục liêm chính, đạo đức, đạo đức công vụ phải được đưa vào chương trình giáo dục ở các cấp, để hình thành thói quen và ngấm sâu vào nhận thức của mỗi cá nhân trước khi người tham gia nền công vụ.

- Xây dựng và thực thi chế tài nghiêm khắc, nghiêm trị những hành vi vi phạm pháp luật để CBCC “không dám” thực hiện những hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm đạo đức công vụ trái với lương tâm và đạo đức xã hội.

- Thiết lập thể chế chặt chẽ, minh bạch, công khai nhằm ngăn ngừa những hành vi vi phạm pháp luật của CBCC. Thực hiện chế độ công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình về tài sản của CBCC trước, trong và sau khi rời khỏi nhiệm sở.

### 3.2.5. Nâng cao ý thức tự giác học tập nâng cao trình độ của CBCC

CBCC cấp xã là mắt xích quan trọng trong tổng thể các thành tố vận hành hệ thống chính trị ở Việt Nam. CBCC cấp xã giữ vai trò hiện thực hóa đường lối, chủ trương chính sách của đảng, pháp luật của Nhà nước trong đời sống xã hội. Để có thể đạt được hiệu quả cao nhất trong quá trình thực hiện vai trò của mình, đội ngũ CBCC cấp xã phải không ngừng trau dồi, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng giải quyết công việc. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy “học để biết, học để làm việc, học để phục vụ cách mạng, phục vụ nhân dân, học để làm người”. Tự học tập, rèn luyện bền bỉ suốt đời là con đường cơ bản tự vươn lên hoàn thiện mình. Quá trình tự hoàn thiện, tự giáo dục, tự rèn luyện không phải nhất thời mà là quá trình tự giác phấn đấu thường xuyên, liên tục, có mục đích, có kế hoạch, bám sát tình hình để điều chỉnh, thích nghi với công việc, với thời cuộc và hợp với lòng dân, ý Đảng. Tuy nhiên, quá trình tự học trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0 cũng có nhiều luồng quan điểm, tư tưởng khác nhau, thậm chí có các quan điểm sai trái, hoài nghi về vai trò lãnh đạo của đảng cũng như sự quản lý của nhà nước. Đó là sự thử thách, đòi hỏi CBCC cấp xã phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với mục tiêu, lý tưởng của đảng.

Khuyến khích CBCC đề nghị những mong muốn cần được đào tạo, bồi dưỡng để hoàn thiện bản thân và những kỹ năng, kiến thức cần được đào tạo, bồi dưỡng để có thể nâng cao hiệu quả công việc, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Nhận thức đúng đắn và có động lực từ bên trong bản thân CBCC sẽ thúc đẩy CBCC nỗ lực học tập, phấn đấu trước hết vì bản thân mình, từ đó góp phần vào việc thực hiện tốt hơn công việc và nhiệm vụ được giao.

Bên cạnh đó, hiện nay trình độ dân trí của nhân dân đã được nâng cao, tính chất quản lý ngày càng phức tạp, đòi hỏi việc quản lý nhà nước cần phải khoa học, bài bản. Do vậy, CBCC phường Lái Thiêu cần phải có trình độ, nhất là kỹ năng thực hành tổng hợp. Nếu CBCC cấp trên cần phải chuyên sâu, thì CBCC phường Lái Thiêu lại phải có tri thức ở diện rộng, đa ngành, lĩnh vực, có thể giải quyết được

hoặc ít ra cũng biết được thủ tục và cách giải quyết nhiều vấn đề rất khác nhau trực tiếp này sinh ở Phường, để hướng dẫn cho người dân thực hiện.

## **KIẾN NGHỊ**

Để tiếp tục làm tốt công tác phát triển nguồn nhân lực chủ chốt cấp ủy, chính quyền cấp xã, thời gian tới, UBND phường Lái Thiêu kiến nghị với UBND thành phố Thuận An và UBND tỉnh Bình Dương cần thực hiện một số giải pháp sau:

### **1. Kiến nghị với UBND tỉnh Bình Dương**

**Một là**, nâng cao nhận thức của các cấp ủy đảng, chính quyền, người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị về phát triển nguồn nhân lực, coi đây là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, nhằm tạo ra chuyển biến tích cực trong tổ chức thực hiện, thông qua các kế hoạch, quy hoạch về phát triển nhân lực.

**Hai là**, tập trung xây dựng và thực hiện các chương trình, dự án trọng điểm để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Trong đó, xây dựng cơ chế, chính sách đặc thù khuyến khích, phát huy tài năng, CBCC có trình độ, hiệu suất công tác cao, đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương; tạo điều kiện thuận lợi cho CBCC được đi đào tạo, bồi dưỡng và thu hút người có trình độ cao về địa phương công tác. Liên kết với các trường đại học để thu hút, tuyển chọn sinh viên đã tốt nghiệp loại giỏi ở các trường trong và ngoài tỉnh về công tác.

**Ba là**, nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về phát triển nhân lực. Đổi mới công tác tuyển dụng, mở rộng đối tượng tuyển dụng, đào tạo và sử dụng nhân lực trong hệ thống chính trị cấp cơ sở. Hoàn thiện, nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động của bộ máy quản lý về phát triển nhân lực. Đẩy mạnh luân chuyển cán bộ trẻ về cơ sở để tạo điều kiện cho cán bộ trẻ tích lũy kinh nghiệm, phát huy năng lực để xem xét đề bạt, bổ nhiệm gắn với xây dựng cơ chế, chính sách cho luân chuyển cán bộ về cơ sở.

**Bốn là**, nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu mới. Có chính sách, biện pháp thu hút đội ngũ giáo viên, đầu tư cơ sở vật chất... vừa là giải pháp cấp thiết trước mắt, vừa là giải pháp cơ bản, lâu dài để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

**Năm là**, đổi mới chính sách cán bộ cấp xã cho phù hợp với điều kiện thực tế địa phương. Cụ thể như ngoài tiền học phí, tiền ăn, ở, đi lại còn cấp thêm kinh phí đi thực tế, viết luận văn tốt nghiệp, tiền thưởng cho kết quả học tập trước và sau khi tốt nghiệp được điều chỉnh phù hợp với giá trị thị trường.

**Sáu là**, đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong diện quy hoạch và cán bộ đương chức cấp xã của Trường Chính trị tỉnh, theo phương châm: lý luận gắn với thực tiễn, học đi đôi với hành. Cải tiến phương pháp dạy và học nhằm phát huy tính tích cực, chủ động, độc lập suy nghĩ, sáng tạo của người học, nhất là giáo dục đạo đức, lối sống, năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành, xử lý tình huống... Biến quá trình đào tạo thành quá trình tự đào tạo, đào tạo suốt đời. Đa dạng hóa hình thức đào tạo, bồi dưỡng theo hướng cơ bản, thiết thực.

## **2. Kiến nghị với UBND thành phố Thuận An**

**Một là**, Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 2021 - 2025 và hàng năm, chi tiết cho từng đối tượng CBCC, viên chức thuộc quyền quản lý gửi về cơ quan có thẩm quyền quản lý đào tạo, bồi dưỡng theo phân cấp quản lý CBCC, viên chức để tổng hợp, theo dõi và làm cơ sở mở lớp, cử đi đào tạo, bồi dưỡng.

**Hai là**, Tạo điều kiện, sắp xếp, bố trí thời gian để CBCC, viên chức được tham gia đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh chuyên môn nghiệp vụ của ngành công chức, viên chức và theo kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đã được phê duyệt; theo dõi, đánh giá kết quả học tập của CBCC, viên chức thuộc phạm vi quản lý.

**Ba là**, Sử dụng có hiệu quả kinh phí từ ngân sách Nhà nước cấp cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng; lập thủ tục thanh quyết toán kinh phí đào tạo, bồi dưỡng hàng năm theo quy định.

### **TÓM TẮT CHƯƠNG 3**

Trong chương 3, luận văn đã tổng hợp, phân tích các căn cứ để đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu. Trên cơ sở thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường, quy định về công tác CBCC cấp xã cũng như thuận lợi và khó khăn để đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu.

## KẾT LUẬN

Nguồn nhân lực đóng vai trò then chốt, quyết định hơn cả nguồn vốn và công nghệ trong giai đoạn hiện nay. Luận văn trình bày một cách có hệ thống những lý luận cơ bản về nhân lực, nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực, các nhân tố ảnh hưởng phát triển nguồn nhân lực. Luận văn phân tích thực trạng của việc phát triển nguồn nhân lực UBND phường Lái Thiêu qua các khía cạnh. Từ đó, đưa ra những tồn tại, hạn chế và đánh giá những nguyên nhân của những vấn đề trên. Luận văn đưa ra những quan điểm, mục tiêu. Trên cơ sở những quan điểm chỉ đạo và định hướng của mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của phường Lái Thiêu và thành phố Thuận An đến năm 2025, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực.

Với những kết quả nghiên cứu của luận văn, trong quá trình đổi mới, phát triển nguồn nhân lực của UBND phường Lái Thiêu còn nhiều vấn đề mới tiếp tục nghiên cứu và hoàn thiện là một yêu cầu cấp bách. Tác giả hy vọng rằng, luận văn: "Phát triển nguồn nhân lực UBND phường Lái Thiêu, thành phố Thuận An, tỉnh Bình Dương" đóng góp phần nào vào mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa của huyện trong thời gian tới. Tuy nhiên, với khả năng và thời gian có hạn, chắc chắn luận văn không tránh khỏi những thiếu sót, tác giả rất mong được sự góp ý của các nhà khoa học để luận văn được bổ sung đầy đủ về mặt lý luận cũng như thực tiễn./.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

### Tài liệu tiếng Anh

*Abdullah Haslinda and Valentine Benedict, 2009, Fundamental and Ethics Theories of Corporate Governance, Middle Eastern Finance and Economics, 4, 88-96.*

*Garavan, T. N., 1991. Strategic human resource development. Journal of European Industrial Training. 15, 17-30.*

*George T. Milkovich và John W. Boudreau, 2005, Quản trị nguồn nhân lực (Sách dịch), Nhà xuất bản Thống kê.*

*Nicholas Henry, 2007, Public Administration and Public Affairs, Pearson/Prentice Hall.*

### Tài liệu tiếng Việt

*Bùi Văn Nhơn, 2006. Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội. Nhà xuất bản Tư pháp, Hà Nội.*

*Đỗ Minh Cường, Nguyễn Thị Doan, 2018, Phát triển nguồn nhân lực giáo dục đại học Việt Nam, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia.*

*Hoàng Phê, 2016, Từ điển tiếng Việt, Nhà xuất bản Hồng Đức.*

*Huyền Thị Thu Sương. 2017. Quản trị nguồn nhân lực, nguyên tắc và vận dụng trong thực tiễn. Nhà xuất bản Kinh tế TP. Hồ Chí Minh. Số 28. Trang 16-17.*

*Nguyễn Hữu Thân, 2012. Giáo trình Quản trị nhân sự. Nhà xuất bản Lao động – Xã hội.*

*Nguyễn Minh Phương, 2018. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và một số vấn đề đặt ra trong hội nhập quốc tế.*

*Nguyễn Ngọc Anh và cộng sự, 2018. Giáo trình Tư tưởng Hồ Chí Minh. Nhà xuất bản Chính trị quốc gia – sự thật, Hà Nội.*

*Nguyễn Vân Diễm và Nguyễn Ngọc Quân, 2014. Giáo trình Quản trị Nhân lực. Hà Nội: Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân Hà Nội.*

*Phạm Minh Hạc, 2007, Phát triển văn hoá, con người và nguồn nhân lực thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia.*

- Phan Huy Đường, 2014. Giáo trình quản lý công. Nhà xuất bản Đại học Quốc Gia, Hà Nội.*
- Trần Kim Dung, 2016. Quản trị nguồn nhân lực. Nhà xuất bản Kinh tế TP. Hồ Chí Minh, trang 3, 22-26.*
- Trần Xuân Cần và Mai Quốc Chánh (2012), Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân.*
- Võ Xuân Tiến, 2010. Một số vấn đề về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Tạp chí Khoa học và công nghệ, Đại học Đà Nẵng. Số 5(40), Tr. 263-269.*
- Công văn số 157/TB-SYT: Đánh giá cấp độ dịch Covid-19 trên địa bàn tỉnh Bình Dương (tính đến 18g00' ngày 03 tháng 11 năm 2021). “Dân số đến 03 tháng 11 năm 2021 - tỉnh Bình Dương”.*
- Cục Thống kê Bình Dương, 2021, Niên giám thống kê 2020, Cục Thống kê Bình Dương.*
- Nghị quyết số 04/NQ-CP năm 2011 về việc thành lập thị xã Dĩ An, thành lập các phường thuộc thị xã Dĩ An và thành lập thị xã Thuận An, thành lập các phường thuộc thị xã Thuận An, tỉnh Bình Dương.*

## **PHỤ LỤC 1**

### **MÔ TẢ CUỘC KHẢO SÁT VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI UBND PHƯỜNG LÁI THIÊU**

Để thu được ý kiến đánh giá của CBCC và người hoạt động không chuyên trách về công tác phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu nhằm góp phần đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại Phường. Trong quá trình làm luận văn, tác giả đã tiến hành một cuộc khảo sát như sau:

- Tên cuộc khảo sát: phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu.
- Đối tượng khảo sát: Toàn bộ CBCC và người hoạt động không chuyên trách tại UBND phường Lái Thiêu.
- Thời gian khảo sát: Trong cuộc họp giao ban và triển khai kế hoạch hoạt động tháng 08 năm 2022 của UBND phường Lái Thiêu, diễn ra vào ngày 01 tháng 08 năm 2022.
- Hình thức khảo sát: Khảo sát trực tiếp.
- Số phiếu khảo sát phát ra là 33 phiếu, số phiếu thu về là 33 phiếu và số phiếu hợp lệ là 33 phiếu.
- Để đảm bảo tính tin cậy cho cuộc khảo sát khi đánh giá về công tác phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu, nội dung thông tin cá nhân của đối tượng khảo sát không bắt buộc phải trả lời nên phần xử lý thông tin chung này không được trình bày khi mô tả cuộc khảo sát.

## PHỤ LỤC 2

### BẢNG HỎI VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI UBND PHƯỜNG LÁI THIÊU

***Kính gửi: Quý Ông/Bà đang làm việc tại UBND phường Lái Thiêu.***

Kính mong quý Ông/Bà bớt chút thời gian cung cấp thông tin và trả lời các câu hỏi dưới đây. Những ý kiến của Quý Ông/Bà là vô cùng quý báu và ý nghĩa góp phần vào nỗ lực chung nhằm thúc đẩy sự phát triển nguồn nhân lực tại UBND phường Lái Thiêu.

Mọi thông tin Ông/Bà cung cấp được giữ bí mật và chỉ dùng trong nghiên cứu, không dùng vào bất cứ công việc gì khác.

Kính mong quý Ông/Bà điền thông tin vào chỗ trống hoặc tích vào ô trả lời đúng nhất. Lưu ý dấu (\*) là thể hiện cho câu không bắt buộc trả lời.

Xin chân thành cảm ơn!

#### I. THÔNG TIN GẶN LỘC

##### 1. Ông/Bà công tác ở vị trí nào?

- Cán bộ  
 Công chức  
 Người hoạt động không chuyên trách

#### II. THÔNG TIN CHI TIẾT

##### 3. Ông/Bà cho đánh giá về các yếu tố thuộc công việc theo các nội dung sau:

*(Vui lòng chọn một trong các đánh giá từ Hoàn toàn đồng ý đến Hoàn toàn không đồng ý cho mỗi yếu tố)*

TT	Yếu tố	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
1	Nhiệm vụ, trách nhiệm được phân công cụ thể, rõ ràng, hợp lý					

2	Hiểu rõ nhiệm vụ, yêu cầu công việc					
3	Khối lượng công việc hợp lý					
4	Mức độ căng thẳng trong công việc là chấp nhận được					

**3. Ông/Bà cho đánh giá công việc được bố trí tại UBND phường Lái Thiêu theo những yếu tố sau:** (Vui lòng chọn một trong các đánh giá từ Hoàn toàn đồng ý đến Hoàn toàn không đồng ý cho mỗi yếu tố)

TT	Yếu tố	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
1	Công việc được bố trí đúng chuyên môn					
2	Công việc thú vị					
3	Công việc ổn định					
4	Được giới thiệu và định hướng rõ công việc					
5	Năng lực và trình độ đáp ứng yêu cầu công việc					
6	Có cơ hội thể hiện năng lực bản thân					

**4. Ông/Bà có đánh giá về đạo đức, tác phong làm việc tại UBND phường Lái Thiêu:** (Vui lòng chọn một trong các đánh giá từ Hoàn toàn đồng ý đến Hoàn toàn không đồng ý cho mỗi yếu tố)

TT	Yếu tố	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
1	Chấp hành đúng nội quy, quy định					
2	Tinh thần làm việc tích cực					
3	Đấu tranh với tiêu cực trong công việc và sinh hoạt tập thể					

**5. Ông/Bà cho đánh giá về môi trường làm việc tại UBND phường Lái Thiêu theo những yếu tố sau: (Vui lòng chọn một trong các đánh giá từ Hoàn toàn đồng ý đến Hoàn toàn không đồng ý cho mỗi yếu tố)**

TT	Yếu tố	Hoàn toàn đồng ý	Đồng ý	Bình thường	Không đồng ý	Hoàn toàn không đồng ý
1	Bầu không khí nội bộ vui vẻ, thoải mái					
2	Luôn nhận được sự hỗ trợ, hợp tác từ các thành viên khác					
3	Hài lòng với mối quan hệ đồng nghiệp					
4	Không gian làm việc, trang thiết bị đáp ứng đủ cho yêu cầu công việc					
5	Góp phần phát triển bản thân					

**6. Hoạt động thi đua, khen thưởng của UBND phường Lái Thiêu tác động như thế nào đến Ông/Bà?**

- Rất mạnh
- Tương đối mạnh
- Tương đối yếu
- Không đáng kể

**7. Ông/Bà có biết về kế hoạch phát triển nguồn nhân lực của UBND phường Lái Thiêu không?**

- Biết
- Không biết
- Không quan tâm

**8. Hàng năm Ông/Bà có được đào tạo thường xuyên không?**

- Thường xuyên
- thỉnh thoảng
- Không thường xuyên

**9. Ông/Bà được đào tạo, bồi dưỡng trong khoảng thời gian bao lâu?**

- Dưới 1 tháng

Dưới 3 tháng

Dưới 6 tháng

Khác

**10. Ông/Bà muốn được đào tạo, bồi dưỡng ở đâu?**

Trường Đại học

Các trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Tại Cơ quan

Tự tham gia thêm các chương trình đào tạo, bồi dưỡng

**11. Ông/Bà muốn đào tạo, bồi dưỡng nhằm mục đích gì?**

Thực hiện tốt hơn công việc hiện tại

Tăng lương

Thăng tiến

Học hỏi thêm

**12. Sau khi tham dự các khoá đào tạo, bồi dưỡng, Ông/Bà có nhận thấy bản thân nâng cao được năng lực thực hiện công việc hay không?**

Thay đổi rõ rệt

Bình thường

Không thay đổi

Chưa từng được đào tạo, bồi dưỡng

**III. THÔNG TIN CHUNG (\*)**

1. Họ và tên:

2. Tuổi:

3. Giới tính: Nam , Nữ

4. Trình độ chuyên môn:

5. Trình độ lý luận chính trị: