

# GIẢI PHÁP THỰC HIỆN HIỆU QUẢ CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH CẤP TỈNH TẠI HÀ NAM

NGUYỄN MẠNH HÙNG\*  
NGUYỄN THỊ HUỆ\*\*

*Nhân lực hành chính nhà nước đóng vai trò nòng cốt trong hệ thống hành chính quốc gia và địa phương, bảo đảm chất lượng và hiệu quả công vụ. Tại Hà Nam, dù phát triển nhân lực hành chính đã đạt kết quả tích cực song vẫn còn những tồn tại về thu hút nhân lực chất lượng cao và đào tạo cán bộ. Bài viết đề cập thực trạng thực hiện chính sách phát triển nhân lực trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh tại Hà Nam và đề xuất giải pháp phát triển nhân lực phù hợp về số lượng và cơ cấu, cải thiện năng lực và trình độ chuyên môn nhằm phát triển bền vững kinh tế - xã hội ở Hà Nam hiện nay.*

*Từ khóa:* Chính sách; phát triển nhân lực; cơ quan hành chính cấp tỉnh; tỉnh Hà Nam; thực hiện; giải pháp; hiệu quả.

*Human resources in state administration play a pivotal role in ensuring the quality and efficiency of public service delivery at national and local levels. In Ha Nam province, while administrative human resource development has achieved positive results, challenges remain in attracting high-quality personnel and improving training for officials. This article examines the current implementation of human resource development policies in provincial administrative agencies in Ha Nam. It proposes solutions to align workforce quantity and structure, enhance capacity, and improve professional qualifications. These measures aim to ensure sustainable socio-economic development in Ha Nam.*

*Keywords:* Policies; human resource development; provincial administrative agencies; Ha Nam province; implementation; solutions; effectiveness.

NGÀY NHẬN: 16/8/2024 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 22/11/2024 NGÀY DUYỆT: 16/12/2024

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.347.2024.1039>

## 1. Đặt vấn đề

Công tác cán bộ được Đảng xác định là khâu then chốt, quyết định chất lượng và hiệu quả công việc, đóng vai trò quan trọng trong sự nghiệp đổi mới và công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng nhấn mạnh việc xây dựng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cấp chiến lược, có

phẩm chất, năng lực và uy tín, phù hợp với nhiệm vụ phát triển giai đoạn 2021 - 2030.

Nhân lực hành chính nhà nước gồm cán bộ, công chức, viên chức, là nguồn lực quan trọng thực thi quyền lực nhà nước để hoạch

\* TS, Trường Đại học Thương mại

\*\* Tỉnh ủy Hà Nam

định và thực hiện chính sách, pháp luật; đồng thời, cung cấp dịch vụ công. Chất lượng nhân lực này ảnh hưởng lớn đến hiệu quả hoạt động của chính quyền, hệ thống chính trị cơ sở và mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội. Tỉnh Hà Nam cũng đã và đang chú trọng đầu tư đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trong cơ quan hành chính cấp tỉnh nhằm đáp ứng yêu cầu xây dựng tỉnh có nền hành chính hiệu lực, hiệu quả, phát triển bền vững kinh tế - xã hội trong tình hình mới.

## 2. Về chính sách phát triển nhân lực trong cơ quan hành chính cấp tỉnh

Nguồn nhân lực là toàn bộ những người trong độ tuổi lao động có khả năng tham gia lao động của một quốc gia, bao gồm: *thể lực, trí lực và tài lực*<sup>1</sup>.

Nguồn nhân lực chất lượng cao là khái niệm chỉ người lao động có sức khỏe thể chất, tinh thần tốt; có trình độ tay nghề cao, khả năng lao động giỏi và kỹ năng chuyên môn tốt trong nghề; có những phẩm chất xã hội tốt đẹp, như tinh thần nhân văn, tập thể, hòa nhập, thích nghi làm việc trong môi trường đa văn hóa...<sup>2</sup>.

Nguồn nhân lực trong cơ quan hành chính nhà nước bao gồm đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức được xác định là một trong những nhóm nguồn lực quan trọng trong các nhóm nguồn lực cơ bản của xã hội, đây là lực lượng tham gia hoạch định, tuyên truyền, phổ biến, triển khai đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với Nhân dân giúp cho Đảng, chính quyền các cấp thực hiện chức năng lãnh đạo, quản lý, điều hành các lĩnh vực của đời sống xã hội.

Chính sách phát triển nhân lực tại cơ quan hành chính cấp tỉnh được hiểu là tập hợp văn bản quy định liên quan đến thu hút, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp và đãi ngộ đội ngũ công chức. Mục tiêu là thúc đẩy sự gia tăng số lượng, cơ cấu hợp lý và nâng cao trình độ chuyên môn,

phẩm chất đạo đức nghề nghiệp để đáp ứng yêu cầu công vụ.

Các chính sách phát triển nhân lực cần phát huy nhân tố con người, bảo đảm công bằng, bình đẳng quyền lợi, kết hợp tăng trưởng kinh tế và tiến bộ xã hội và nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động. Chủ thể của chính sách là chính quyền địa phương cấp tỉnh, bao gồm Ủy ban nhân dân (UBND) và các sở, ngành có trách nhiệm xây dựng và thực thi các chính sách này.

## 3. Thực trạng thực hiện chính sách phát triển nhân lực trong cơ quan hành chính cấp tỉnh ở Hà Nam

Chính sách phát triển nhân lực ở Hà Nam giai đoạn 2019 - 2023 dựa trên hướng dẫn của Trung ương, đặc biệt là Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 và Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2019 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực và uy tín. Tỉnh ủy Hà Nam đã ban hành Nghị quyết số 17-NQ/TU ngày 15/9/2021 về đẩy mạnh cải cách hành chính, tập trung vào hiện đại hóa, cải cách thủ tục hành chính và nâng cao chất lượng công chức, đặc biệt là người đứng đầu trong giai đoạn 2021 - 2025. Đồng thời, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ra Quy định số 177-QĐ/TU ngày 22/6/2021 của Tỉnh ủy Hà Nam về việc ban hành Quy định khung tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý và Quy định số 277-QĐ/TU ngày 15/9/2021 của Tỉnh ủy Hà Nam về việc phân cấp quản lý tổ chức bộ máy, cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử về tiêu chuẩn chức danh và phân cấp quản lý cán bộ. UBND tỉnh cũng đã triển khai Kế hoạch số 2975/KH-UBND ngày 01/01/2021 về kế hoạch thực hiện Nghị quyết số 17/NQ-TU ngày 15/9/2021 và Kế hoạch số 855/KH-UBND ngày 31/3/2022 của UBND tỉnh Hà Nam kế hoạch nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người đứng

đầu cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp giai đoạn 2021 - 2025 để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Những chính sách và kế hoạch là một phần trong nỗ lực liên tục để phát triển nhân lực chất lượng cao tại cơ quan hành chính cấp tỉnh.

Công tác phát triển nhân lực tại Hà Nam trong giai đoạn 2019 - 2023 cho thấy những kết quả đáng ghi nhận. Chính sách phát triển nhân lực ở cơ quan hành chính cấp tỉnh đã được xây dựng và ban hành hiệu quả, nhận được đánh giá cao về mức độ phù hợp với quy định của trung ương và tập trung vào lợi ích của đối tượng thụ hưởng. Các chỉ tiêu đánh giá về việc xây dựng và ban hành chính sách đạt mức trung bình đến tốt, cho thấy sự chú trọng của tỉnh trong việc bảo đảm chất lượng và hiệu quả của chính sách nhân sự.

Đặc biệt, Hà Nam đã triển khai chính sách quy hoạch nhân lực dựa trên tình hình cụ thể của từng cơ quan, đơn vị và địa phương. Các hướng dẫn và quy định từ Bộ Chính trị và Ban Tổ chức Trung ương, như: Quy định số 50-QĐ/TW ngày 27/12/2021 về công tác quy hoạch cán bộ và Hướng dẫn số 16-HD/BTCTW ngày 15/02/2022 về một số nội dung cụ thể về công tác quy hoạch cán bộ đã hỗ trợ Hà Nam trong việc xác định nội dung trọng yếu và thực hiện các kế hoạch quy hoạch cán bộ, công chức.

Kết quả từ công tác này trong năm 2019 - 2023 là tích cực với các chỉ số điều tra về hiệu quả chính sách đã nhận được tỷ lệ đánh giá cao từ các đội ngũ cán bộ, công chức. Điểm trung bình đạt 3,9, trong đó 35% đánh giá rất tốt và hầu hết đánh giá khác ở mức tốt hoặc bình thường, chỉ một tỷ lệ nhỏ đánh giá thấp<sup>3</sup>. Những kết quả này phản ánh sự nỗ lực và cam kết của Hà Nam trong việc nâng cao chất lượng và hiệu quả quản lý nhân sự, góp phần vào mục tiêu chung về cải cách và hiện đại hóa hành chính.

Kết quả điều tra xã hội học về các tiêu chí “Mức độ công khai, minh bạch, công bằng

của chính sách”, “mức độ tập trung dân chủ của chính sách”, “mức độ hiệu quả, hiệu lực của chính sách” chỉ đạt mức trung bình với tổng số điểm trung bình lần lượt là: 3; 3 và 3,9. Đối với tiêu chí “mức độ công khai, minh bạch, công bằng của chính sách”, có 15,83% công chức đánh giá ở mức rất tốt, 16,67% công chức đánh giá ở mức tốt, 26,67% công chức đánh giá ở mức bình thường, 28,33% công chức đánh giá ở mức kém và 12,5% công chức đánh giá ở mức rất kém<sup>4</sup>.

Việc tuyển dụng nhân lực trong cơ quan hành chính nhà nước ở Hà Nam được thực hiện đúng theo *Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức* và các văn bản hướng dẫn thi hành. Trong giai đoạn 2019 - 2023, tỉnh Hà Nam đã tuyển dụng, tuyển chọn được 94 người vào làm việc các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh<sup>5</sup>, bổ sung một lực lượng công chức có trình độ chuyên môn tốt, phẩm chất đạo đức, có tâm huyết để cùng góp sức xây dựng và phát triển tỉnh. Chính sách tuyển dụng nhân lực giúp cơ quan hành chính cấp tỉnh ở Hà Nam đã tuyển dụng được một lượng lớn cán bộ, công chức. Tuy nhiên, theo kết quả điều tra xã hội học về kết quả đánh giá cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính cấp tỉnh, tiêu chí “mức độ công khai, minh bạch và công bằng của chính sách” được đánh giá ở mức độ trung bình với 3,3 điểm, trong đó 21,67% công chức đánh giá ở mức độ rất tốt, 25% công chức đánh giá ở mức tốt, 25% công chức đánh giá ở mức độ trung bình, 20% công chức đánh giá ở mức độ kém và 8,33% công chức đánh giá ở mức độ rất kém<sup>6</sup>. Một phần là do việc tuyển dụng công chức mới chỉ công khai tại trụ sở, trang web của Sở Nội vụ và trang web của cơ quan hành chính nhà nước có tuyển công chức, chưa công bố rộng rãi trên phương tiện khác trong khi nhiều người chưa hình thành thói quen theo dõi thông tin trên các website, vì vậy, tổng số điểm trung bình của tiêu chí này chưa cao.

Thời gian qua, tỉnh Hà Nam đã nhận thức rõ tầm quan trọng phát triển về chất lượng nhân lực trong cơ quan hành chính cấp tỉnh. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nhân lực trong cơ quan hành chính cấp tỉnh được chú trọng và thực hiện theo quy định của trung ương. Trên cơ sở đó, hằng năm, Sở Nội vụ tham mưu UBND tỉnh ban hành kế hoạch về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh. Theo số liệu báo cáo của Sở Nội vụ tỉnh Hà Nam giai đoạn 2019 - 2023, tỉnh đã đào tạo, bồi dưỡng được 2.892 lượt đào tạo cho nhân lực trong cơ quan hành chính cấp tỉnh<sup>7</sup>.

Trong chính sách sử dụng nhân lực trong cơ quan hành chính cấp tỉnh ở Hà Nam, UBND tỉnh đã phân cấp quản lý đội ngũ cán bộ, công chức cho thủ trưởng các sở, ban, ngành nhằm xác định chức năng, nhiệm vụ, số lượng và cơ cấu phù hợp với từng vị trí công việc. Các đơn vị cơ quan hành chính cấp tỉnh bố trí sử dụng nhân sự dựa trên yêu cầu công việc và tiêu chuẩn ngạch, chức danh nghề nghiệp. Tuy nhiên, việc xây dựng bản mô tả vị trí việc làm còn chậm và gặp khó khăn trong tổ chức thực hiện, đặc biệt trong việc sắp xếp và tinh giản biên chế.

Theo kết quả điều tra xã hội học, có 11,67% số cán bộ, công chức được hỏi cho rằng, tính hiệu quả của chính sách đãi ngộ, khen thưởng hiện nay của tỉnh đối với họ đang ở mức rất tốt, 15,83% công chức cho rằng tính hiệu quả của chính sách ở mức tốt, 35% số công chức được hỏi cho rằng tính hiệu quả mức bình thường; 29,17% công chức cho rằng tính hiệu quả của chính sách ở mức kém, 8,33% công chức cho rằng tính hiệu quả của chính sách ở mức rất kém<sup>8</sup>. Nguyên nhân chủ yếu của việc sử dụng công cụ chính sách đãi ngộ, khen thưởng của Hà Nam được đánh giá chất lượng ở mức khác nhau một phần do nhận thức của một bộ phận cán bộ, công chức về quy định của pháp luật về công tác thi đua, khen thưởng

chưa đầy đủ, ảnh hưởng đến nỗ lực, phấn đấu của cá nhân. Việc triển khai cơ chế, chính sách đãi ngộ đối với người lao động đã được quan tâm, song có lúc, có việc, có nơi triển khai còn chậm.

Những hạn chế, khó khăn mà tỉnh Hà Nam gặp phải trong thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực trong cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh là do:

(1) Chính sách nhân sự đang gặp khó khăn trong việc bồi dưỡng và quy hoạch cán bộ nữ và trẻ theo tiêu chuẩn trung ương. Việc xác định nhu cầu tuyển dụng còn thiếu chính xác, các tiêu chuẩn tuyển dụng chưa phù hợp và quá định tính. Các chính sách thu hút và trọng dụng nhân tài chưa hiệu quả, không đáp ứng được nhu cầu thực tế và cần đổi mới nội dung tuyển dụng.

(2) Công tác phối hợp trong triển khai nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng giữa các cơ quan, đơn vị có lúc, có việc còn thiếu chặt chẽ. Một số nội dung trong chương trình đào tạo, bồi dưỡng còn trùng lặp; chưa hấp dẫn, chưa chú trọng đào tạo, bồi dưỡng về văn hóa, đạo đức công vụ, ý thức thái độ phục vụ, kỹ năng xử lý công việc trên môi trường công nghệ số.

(3) Chính sách đãi ngộ khen thưởng chưa thực sự hấp dẫn, chưa tạo được bước đột phá để khuyến khích cán bộ, công chức tích cực phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm trước việc khó.

#### **4. Một số giải pháp**

*Thứ nhất*, UBND tỉnh cần hoàn thiện chính sách quy hoạch nhân lực, áp dụng chủ trương của Đảng trong lãnh đạo cán bộ, bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ và tuân thủ pháp luật. Công tác cán bộ phải minh bạch, đồng bộ và công khai. Cần phân cấp và phân quyền hiệu quả, nâng cao trách nhiệm của các cấp ủy và người đứng đầu. Đồng thời, phấn đấu quy hoạch nhân sự theo cơ



cấu ba độ tuổi, bao gồm: tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ và người dân tộc thiểu số, phù hợp với đặc thù từng khu vực.

*Thứ hai*, tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng tuyển dụng cán bộ, công chức để lựa chọn người có phẩm chất, trình độ, năng lực tuyển dụng vào cơ quan nhà nước. Xác định rõ, đúng và xây dựng hệ thống danh mục vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức của từng đơn vị làm cơ sở cho việc tuyển dụng và đánh giá kết quả thực hiện công việc của cán bộ, công chức.

*Thứ ba*, chú trọng đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, công chức và bồi dưỡng kiến thức mới; đầu tư kinh phí và cơ sở vật chất phục vụ tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng. Rà soát, đánh giá chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước hiện đang sử dụng để có giải pháp nâng cao hiệu quả bảo đảm tính khoa học, tính ứng dụng của các chương trình; hạn chế tối thiểu sự trùng lặp.

*Thứ tư*, thực hiện tốt việc bố trí vị trí việc làm trên cơ sở đánh giá trình độ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động. Sắp xếp, bố trí nhân lực phải tính đến sự phù hợp về cơ cấu độ tuổi, giới tính cho phù hợp với điều kiện thực tiễn và yêu cầu, mục tiêu phát triển để từ phát huy hiệu quả nguồn nhân lực đang có. Quan tâm đến việc luân chuyển cán bộ gắn với quy hoạch cán bộ.

Năm là, quan tâm công tác thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về làm việc tại tỉnh, đặc biệt là chuyên gia các ngành: y tế, giáo dục, khoa học - công nghệ..., cán bộ có trình độ cao ở nơi khác về tỉnh làm việc; sửa đổi, bổ sung, ban hành mới một số chính sách về chế độ trợ cấp đối với cán bộ, công chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới □

### **Chú thích:**

1,2. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo

tinh thần Đại hội XIII của Đảng. <https://www.tapchiconsan.org.vn>, ngày 24/4/2023.

3. Kết quả điều tra xã hội học của nhóm tác giả về đánh giá về chính sách quy hoạch nhân lực trong cơ quan hành chính cấp tỉnh của Hà Nam giai đoạn 2019 - 2023.

4. Kết quả điều tra xã hội học của nhóm tác giả về các tiêu chí “Mức độ công khai, minh bạch, công bằng của chính sách”, “mức độ tập trung dân chủ của chính sách”, “mức độ hiệu quả, hiệu lực của chính sách” của tỉnh Hà Nam giai đoạn 2019 - 2023.

5, 7. Sở Nội vụ tỉnh Hà Nam (2023). Báo cáo kết quả công tác năm 2023 và phương hướng nhiệm vụ công tác năm 2024 ngành Nội vụ.

6. Kết quả điều tra xã hội học của nhóm tác giả về tiêu chí “mức độ công khai, minh bạch và công bằng của chính sách” của tỉnh Hà Nam giai đoạn 2019 - 2023.

8. Kết quả điều tra xã hội học của nhóm tác giả về tính hiệu quả của chính sách đãi ngộ, khen thưởng của tỉnh Hà Nam giai đoạn 2019 - 2023.

### **Tài liệu tham khảo:**

1. Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII) (2018). Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

2. Lê Cẩm Hà (2024). Xu hướng đổi mới quản lý nguồn nhân lực trong cơ quan hành chính nhà nước hiện nay. Tạp chí Quản lý nhà nước, số 344 (9/2024).

3. Trần Viết Nguyên (2023). Một số định hướng và giải pháp đổi mới quản lý nhân sự cơ quan hành chính nhà nước Việt Nam. Hội thảo khoa học đề tài cấp bộ Đổi mới quản lý nhân lực của cơ quan hành chính nhà nước ở Việt Nam hiện nay. Thừa Thiên Huế, tháng 9/2023.

4. Cơ cấu tổ chức chính quyền tại các đơn vị hành chính lãnh thổ và thực tiễn ở Việt Nam. <https://www.quanlynhanuoc.vn>, ngày 07/6/2019.

5. Giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý nhân lực hành chính công ở nước ta hiện nay. <https://tapchicongthuong.vn>, ngày 05/12/2020.

6. Quản lý nguồn nhân lực và vấn đề thu hút công chức tâm huyết cống hiến. <https://moha.gov.vn>, ngày 16/12/2022.