

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI TỈNH ĐOÀN HỦA PHĂN, NƯỚC CỘNG HOÀ DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

Nguyễn Thị Loan¹, Valisa Thong Xai Sy², Đỗ Thị Thơm³

TÓM TẮT

Nguồn nhân lực là nguồn lực nội sinh chi phối các nguồn lực khác như vốn, tài nguyên, cơ sở vật chất, kỹ thuật và khoa học công nghệ. Nguồn nhân lực, đặc biệt là trí tuệ và chất xám, không bị cạn kiệt nếu được bồi dưỡng, khai thác và sử dụng hợp lý. Nghiên cứu này tập trung phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp hoàn thiện hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại tỉnh Đoàn Hủa Phăn, nước Cộng hoà dân chủ nhân dân Lào, cơ quan nòng cốt trong đoàn kết tập hợp và phát huy sức mạnh của thanh niên phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước Lào.

Từ khoá: Nâng cao, chất lượng nguồn nhân lực, tỉnh đoàn, Hủa Phăn.

DOI: <https://doi.org/10.70117/hdujs.3030-4687.88.06.2026.860>

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực có vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt trong bối cảnh hiện nay. Với sự phát triển không ngừng của khoa học công nghệ và nền kinh tế toàn cầu, chất lượng nguồn nhân lực (NNL) của mỗi quốc gia càng trở nên quan trọng. Do đó, nâng cao chất lượng NNL là yêu cầu cần thiết ở mỗi địa phương và quốc gia để thích ứng với sự phát triển chung, cạnh tranh nhân lực và thúc đẩy sự di chuyển nguồn nhân lực.

Nguồn nhân lực là nguồn lực nội sinh chi phối các nguồn lực khác như vốn, tài nguyên thiên nhiên, cơ sở vật chất - kỹ thuật và khoa học - công nghệ. Nguồn nhân lực, đặc biệt là trí tuệ và chất xám, không bị cạn kiệt nếu được bồi dưỡng, khai thác và sử dụng hợp lý. Các nguồn lực khác chỉ phát huy hiệu quả khi kết hợp với nguồn nhân lực một cách hợp lý. Nguồn nhân lực quyết định việc khai thác, sử dụng, bảo vệ và tái tạo các nguồn lực khác, đồng thời quyết định quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội. Nâng cao chất lượng NNL góp phần nâng cao năng suất lao động và hiệu quả công việc, giảm áp lực quản lý, đào tạo và ổn định tổ chức. Đối với người lao động, nâng cao chất lượng NNL giúp họ trau dồi kiến thức, kỹ năng, phát huy sự sáng tạo, tính cầu tiến, phấn đấu trong công việc và gắn bó lâu dài với tổ chức.

¹ Khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Hồng Đức; Email: nguyenthiloan@hdu.edu.vn

² Học viên cao học khoá K16 Quản trị kinh doanh, khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Hồng Đức.

³ Phòng TC-HC-QT, Trường Đại học Hồng Đức.

Nước CHDCND Lào đang tập trung phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu phát triển tiến đến công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Tỉnh Hòa Phấn nằm ở phía Đông Bắc nước CHDCND Lào. Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là trong khối tỉnh đoàn, là rất quan trọng để thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội bền vững và giảm nghèo. Tỉnh đoàn Hòa Phấn có nhiệm vụ nghiên cứu, tham mưu cho Ban Chấp hành và Ban Thường vụ về các chủ trương, giải pháp, chương trình và kế hoạch công tác Đoàn và phong trào thanh thiếu nhi. Hiện nay, với xu hướng phát triển mạnh mẽ về công nghệ thông tin, kinh tế số và đổi mới sáng tạo, thì nhiệm vụ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Tỉnh đoàn Hòa Phấn, nước CHDCND Lào lại càng được coi trọng nhằm đáp ứng yêu cầu đặt ra trong quá trình phát triển của tỉnh Hòa Phấn. Nghiên cứu sẽ đánh giá tổng quát các hoạt động nâng cao chất lượng NNL tại Tỉnh đoàn Hòa Phấn, nước CHDCND Lào, từ đó đề xuất các giải pháp phù hợp với bối cảnh hiện tại.

2. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực (NNL) ngày càng được quan tâm trong các nghiên cứu dưới nhiều góc nhìn, góc tiếp cận khác nhau. Trần Kim Dung (2018) cho rằng NNL của mỗi tổ chức là tổng thể tất cả người lao động góp phần tạo ra của cải vật chất cho xã hội. NNL được nghiên cứu dưới 2 góc độ là số lượng và chất lượng NNL. NNL cũng có thể hiểu là nguồn lực của các tổ chức, tồn tại song hành cùng các yếu tố khác về vật chất, tinh thần tạo nên năng lực để giúp cho tổ chức duy trì và phát triển. Nó được xem xét ở các cấp độ khác nhau về quy mô, chất lượng NNL để thích ứng với sự phát triển của mỗi địa phương, quốc gia. Hiểu theo 1 cách khác, có tính sâu hơn về NNL được xem là mức độ lành nghề, các kỹ năng thực tế hỗ trợ, các kiến thức và sức lực tồn tại trong mỗi con người. Với cách tiếp cận này thì NNL được nghiên cứu trên cơ sở chất lượng NNL. Với trọng tâm đánh giá chất lượng NNL là năng lực thực tế của con người, là căn cứ để có những biện pháp quản lý trong sử dụng NNL.

2.2. Chất lượng nguồn nhân lực

Chất lượng nguồn nhân lực là một thành tố quan trọng của NNL, thể hiện qua các tiêu chí về thể lực, trí lực, đạo đức và phẩm chất. Những phẩm chất này ảnh hưởng đến sự phát triển con người, tác động đến hiệu quả công việc và năng suất lao động. Nếu chất lượng NNL được nâng cao, năng suất lao động và hiệu quả công việc sẽ tăng. Trong bối cảnh khoa học công nghệ phát triển, kinh tế và xã hội không ngừng lớn mạnh, chất lượng NNL cần được cải thiện để thích nghi, tồn tại và hòa nhập với nhịp độ đó. Ba yếu tố chính của chất lượng NNL là thể lực, trí lực và tâm lực có mối quan hệ chặt chẽ, tạo nên chất lượng nguồn nhân lực. Trong đó, thể lực là nền tảng, trí lực là yếu tố quyết định, tâm lực là yếu tố hỗ trợ cho sự thành công của NNL.

2.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Nâng cao chất lượng NNL là tổng thể các hoạt động từ khâu tuyển dụng, sử dụng đến đánh giá và đãi ngộ người lao động nhằm khai thác và sử dụng hiệu quả cho mục đích phát triển của tổ chức. Theo Trần Kim Dung (2018), nâng cao chất lượng NNL gồm các bước sau:

Tuyển dụng nhân lực: Là bước quan trọng đảm bảo tuyển được lao động đủ về số lượng và chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển của doanh nghiệp. Tuyển dụng nhân lực xuất phát từ nhu cầu của đơn vị do thiếu hụt lực lao động để thực hiện các công việc hiện tại hoặc tương lai. Các bước tuyển dụng nhân lực bao gồm: xác định nhu cầu, thông báo tuyển dụng, tuyển chọn, làm tiền đề để thực hiện các bước tiếp theo.

Bố trí, phân công, sắp xếp và đề bạt nhân lực: lao động sau khi được tuyển dụng sẽ được ký hợp đồng làm việc và phân công công việc theo vị trí việc làm, đồng thời cung cấp đầy đủ điều kiện và nguồn lực để người lao động có thể thực hiện tốt công việc đảm nhiệm.

Đào tạo bồi dưỡng nhân lực: là một loại hoạt động không thể thiếu trong bất kỳ tổ chức nào nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng và năng lực thực hiện nhiệm vụ cho người lao động. Đào tạo bồi dưỡng được thực hiện dưới nhiều hình thức khác nhau như đào tạo tại công ty và ngoài công ty, đào tạo ngắn hạn và dài hạn, đào tạo tập trung và đào tạo không tập trung.

Đánh giá hiệu quả công việc và đãi ngộ lao động: đây là hoạt động quan trọng làm căn cứ trả lương cho nhân viên, cũng như giúp cho nhân viên có thể xem và tự đánh giá lại quá trình thực hiện nhiệm vụ của mình, từ đó có chiến lược hoàn thiện hơn. Bên cạnh đánh giá là hoạt động đãi ngộ nhân lực đáp ứng nhu cầu vật chất và tinh thần của người lao động. Có thể nói, đây là động lực để người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và thông qua đó góp phần hoàn thành mục tiêu của tổ chức.

2.4. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện được mục tiêu nghiên cứu đề ra, tác giả sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu định lượng và định tính với nguồn số liệu thứ cấp và sơ cấp, trong đó số liệu sơ cấp được ưu tiên sử dụng hơn trên cơ sở tổng hợp ý kiến và cảm nhận của người lao động về hoạt động nâng cao chất lượng NNL tại đơn vị.

Thu thập số liệu sơ cấp: được thu thập trực tiếp bằng bảng hỏi khảo sát dành cho người lao động đang làm việc tại công ty theo phương pháp khảo sát toàn bộ 28/28 cán bộ tại tỉnh Đoàn Hòa Phấn. Cụ thể: Cơ cấu tổ chức cũng được hoàn thiện theo quy định của Đoàn Thanh niên Nhân dân cách mạng Lào. Toàn tỉnh đoàn Hòa Phấn có 28 cán bộ, trong đó có 1 bí thư, 2 phó bí thư, 6 trưởng ban, 6 phó trưởng ban và có 13 nhân viên chuyên viên.

Bảng 1. Mô tả mẫu khảo sát và một số tiêu chí chất lượng nguồn nhân lực

Tiêu chí	Số lượng	%	Tiêu chí	Số lượng	%
Giới tính	28	100	Trình độ	28	100
Nam	16	57,1	Sau ĐH	0	0
Nữ	12	42,9	Đại học	22	78,6
Thâm niên làm việc	28	100	CD, TC	6	21,4
Từ 18 - 30	15	53,6	Tính chất công việc	28	100
Từ 30 - 45	10	35,4	Quản lý	15	53,6
Trên 45	3	11	Chuyên viên	13	36,4

Nguồn: Kết quả khảo sát, 2024

Công cụ thu thập số liệu sơ cấp là bảng hỏi khảo sát, được thiết kế gồm ba phần: Phần 1 thu thập thông tin về nhân khẩu học của đáp viên; phần 2 gồm những câu hỏi đóng khảo sát mức độ hài lòng với các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại đơn vị; phần 3 gồm những câu hỏi mở để thu thập thêm thông tin, góp ý nhằm hoàn thiện hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại đơn vị.

Thang đo nghiên cứu: Để đo lường được mức độ hài lòng của người lao động về hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tác giả sử dụng thang đo quãng của Likert (Likert, 1932) với các mức độ từ (1) rất không đồng ý đến (5) rất đồng ý.

Xử lý dữ liệu nghiên cứu: Dữ liệu nghiên cứu được thu thập và xử lý bằng phần mềm Excel và được phân tích dưới dạng thống kê mô tả để đưa ra các nhận định về mức độ hài lòng của người lao động trong doanh nghiệp.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

3.1. Thực trạng hoạt động nâng cao chất lượng NNL tại tỉnh đoàn Hỏa Phấn

3.1.1. Quy hoạch nguồn nhân lực

Quy hoạch NNL có vai trò quan trọng trong nâng cao chất lượng NNL. Quy hoạch giúp NNL nắm bắt được các chức vụ, năng lực cần đạt được trong tương lai để có các hướng tự đào tạo, tự phát triển bản thân nhằm nâng cao chất lượng NNL. Quy hoạch nhằm có được đội ngũ lãnh đạo quản lý có đủ năng lực và chất lượng đáp ứng cho công việc. Tỉnh Đoàn đã thực hiện quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý hàng năm và có rà soát bổ sung từ đơn vị cấp phòng đến phó bí thư và bí thư được thể hiện rất cụ thể chức vụ theo từng giai đoạn ngắn hạn, trung và dài hạn.

3.1.2. Tuyển dụng nguồn nhân lực

Tuyển dụng là một trong những khâu quan trọng để sàng lọc, lựa chọn được chất lượng NNL đáp ứng cho yêu cầu công việc. Tại Tỉnh đoàn Hỏa Phấn, việc tuyển dụng được thực hiện theo quy định tại Nghị định số 82/CP, ngày 19-5-2003 của Chính phủ về quy chế cán bộ công chức nhà nước Lào, quy định về cấp bậc, chức vụ, nghĩa vụ, nhiệm vụ, quyền lợi và bố trí cán bộ. Đồng thời, Thông tư số 02/NV, ngày 28-4-2014 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ về việc thi tuyển công chức nhà nước CHDCND Lào quy định rằng việc thi tuyển công chức nhà nước phải được thực hiện qua 2 vòng thi: Vòng thi thứ nhất: thi phần kiến thức cơ bản, bao gồm kiến thức về Chính trị - Hành chính, kinh tế, văn hóa - xã hội, khoa học - công nghệ trong 9 lĩnh vực. Vòng thi thứ hai: thi phần kiến thức chuyên ngành dựa trên yêu cầu của mỗi ngành cần tuyển người.

Những quy định mới này đã tạo động lực cho đội ngũ trí thức không ngừng phấn đấu để đạt tiêu chuẩn, nâng cao chất lượng nhằm hoàn thành tốt nhiệm vụ và đóng góp hiệu quả hơn cho sự phát triển của đất nước. Trong 3 năm 2022-2024, tỉnh Đoàn Hỏa Phấn tuyển dụng được lần lượt 2, 4 và 2 nhân sự mỗi năm nhằm thay thế cho lực lượng nhân sự đã hết tuổi công tác hoặc chuyển vị trí.

3.1.3. Bố trí sử dụng nguồn nhân lực

Nhân lực được sử dụng theo đúng chức năng nhiệm vụ của phòng ban phụ trách, có chánh văn phòng chỉ đạo chung tới 2 phó bí thư, mỗi phó bí thư phụ trách từng phòng ban và mảng công việc. Tại các phòng ban, thực hiện phân cấp từ trưởng, phó phòng theo chức năng được quy định. Phần lớn nhân lực đã được phân bổ sử dụng theo đúng chuyên ngành được đào tạo, còn 1 số ít còn trái ngành do nhân lực đã cao tuổi khó thực hiện đào tạo và đào tạo lại.

3.1.4. Đánh giá nguồn nhân lực sau tuyển dụng

Đánh giá hiệu quả thực hiện công việc và đánh giá sau tuyển dụng. Đối với đánh giá hiệu quả công việc hàng năm, quy trình thực hiện đánh giá vào cuối năm với 1 số chỉ tiêu được quy định. Kết quả đánh giá cho thấy phần lớn NNL đạt Hoàn thành rất tốt, đạt 14,8%; Hoàn thành khá là 81,5% và Hoàn thành trung bình là 7,4%.

Đối với đánh giá sau tuyển dụng, hiện nay còn chưa được quan tâm đúng mức, NNL sau tuyển dụng có thời gian thử việc, tuy nhiên hiện nay mức độ đánh giá chủ yếu mang tính hình thức, tạo nên thói quen ỷ lại và người lao động không nỗ lực cố gắng để nâng cao chất lượng NNL đáp ứng cho yêu cầu công việc.



Biểu đồ 1. Khảo sát về công tác tuyển dụng, sử dụng và đánh giá nguồn nhân lực tại Tỉnh đoàn Hòa Phần

Có thể thấy, các tiêu chí trong tuyển dụng, sử dụng, và đánh giá năm trong mức điểm từ 3,2 đến 3,9 điểm trung bình, tuy nhiên thấp nhất là mức độ quan tâm sau tuyển dụng còn chưa đúng mức đạt 3,2 điểm; các tiêu chí đánh giá hàng năm chưa rõ ràng, mức đạt 3,5 điểm.

3.1.5. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Đào tạo và phát triển NNL là 1 trong những hoạt động nhằm nâng cao chất lượng NNL. Các hoạt động đào tạo bồi dưỡng thường xuyên được diễn ra dưới nhiều hình thức khác nhau như đào tạo ngắn hạn và dài hạn, đào tạo trong và ngoài nước; tuy nhiên các lớp đào tạo bồi dưỡng chủ yếu là cập nhật phần mềm và các chính sách chủ trương thay đổi trong chuyên môn mà chưa chú trọng đến các lớp đào tạo các kỹ năng bổ trợ.

Trong giai đoạn năm 2022-2023, dịch Covid19 bùng nổ và khắc phục hậu Covid-19, các lớp đào tạo chuyển sang thích ứng đào tạo từ xa, online..., song chất lượng đào tạo chưa được đánh giá sau khi đào tạo. Nhìn chung chất lượng đào tạo chưa cao, do đào tạo chủ yếu từ các lớp yêu cầu thành phần tham gia và theo yêu cầu của cá nhân mà chưa có hướng đánh giá năng lực hiện tại của>NNL để có kế hoạch xây dựng đào tạo. Đặc biệt đối với chương trình đào tạo phát triển bản thân chưa được quan tâm, nên năng lực cá nhân đáp ứng vẫn còn chưa đồng đều và chưa tốt cho các kỹ năng.

Bảng 2. Số lượng nguồn nhân lực đào tạo bồi dưỡng tại Tỉnh đoàn Hòa Phấn

Nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng	Số lượng tham gia (người)		
	Năm 2022	Năm 2023	Năm 2024
Đào tạo tập huấn trực tiếp về nghiệp vụ chuyên môn (lượt người)	6	5	13
Đào tạo bồi dưỡng từ xa với tập huấn nghiệp vụ (lượt người)	18	19	9
Chuyên viên chính, cao cấp	1	1	1
Trung cấp chính trị	1	1	2
Học liên thông	1	1	1
Cao cấp chính trị	1	2	1
Thạc sĩ	0	1	1
Tiến sĩ	0	0	0

Nguồn: Phòng tổ chức và kiểm tra, Tỉnh đoàn Hòa Phấn

3.1.6. Chính sách đãi ngộ với người lao động

Chính sách đãi ngộ là 1 trong những hoạt động tác động đến chất lượng>NNL, bởi đơn vị có chính sách đãi ngộ tốt khích lệ bản thân người lao động tự nâng cao chất lượng để đáp ứng cho nhu cầu công việc. Chính sách đãi ngộ tốt thu hút được>NNL tốt cho đơn vị và giữ chân được>NNL có chất lượng. Chính sách đãi ngộ về tài chính và phi tài chính đã và dần được quan tâm tại Tỉnh đoàn Hòa Phấn.

Về lương, trả theo đúng quy định vào ngày 12 hàng tháng. Lương tính theo hệ số quy định, mức lương được giao động từ 1,2 triệu kip (tương đương hơn 1,44 triệu VNĐ) đối với cán bộ, công chức vừa được tuyển dụng đang trong giai đoạn thử việc. Mức lương cao nhất là Bí thư với phụ cấp chức vụ, thâm niên công tác đạt mức 3,8 triệu kip (tương đương khoảng 4,56 triệu VNĐ). Nếu tính bình quân lương cán bộ công chức trong đơn vị đạt 3,1 triệu kip (tương đương khoảng 3,72 triệu VNĐ, tỷ giá tháng 11 năm 2024 là 1 kip Lào = 1,2 VNĐ). Như vậy, mức lương còn chưa cao. Bên cạnh đó, các chế độ khen thưởng kịp thời khích lệ tinh thần của cán bộ nhân viên. Năm 2024, với các hoạt động khen thưởng vào cuối năm và khen đột xuất theo quy định chi tiêu nội bộ của đơn vị [17], [18].

3.2. Đánh giá chung về hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Công tác quy hoạch và đào tạo gắn với địa chỉ sử dụng vẫn còn chậm trễ hoặc không đúng chuyên ngành. Việc bố trí cán bộ quản lý vẫn còn nặng về cơ cấu, chất lượng quy hoạch chưa cao và chưa thực sự đồng bộ. Quy trình công tác cán bộ chưa được thực hiện nghiêm túc, dẫn đến việc đề bạt, bổ nhiệm và giới thiệu ứng cử cán bộ tại thời điểm đó chưa đủ tiêu chuẩn. Một số cán bộ được đề bạt, bổ nhiệm hoặc giới thiệu ứng cử vẫn còn hạn chế về năng lực; nhiều cán bộ thiếu tính chuyên nghiệp, làm việc không đúng chuyên môn và sở trường, trình độ tin học và ngoại ngữ còn hạn chế. Việc theo dõi sau quy hoạch để xem xét mức độ đạt tiêu chuẩn của cán bộ khi thực hiện bổ nhiệm cũng chưa được thực hiện thường xuyên.

Tiêu chí đánh giá NNL tại đơn vị chưa cụ thể rõ ràng, các tiêu chí chưa định lượng được nên khó đánh giá chính xác về mức độ hoàn thành công việc cũng như đánh giá được ý thức trách nhiệm cá nhân cần tự hoàn thiện để nâng cao chất lượng đáp ứng yêu cầu công việc. Đối với đánh giá sau tuyển dụng hiện nay còn chưa được quan tâm đúng mức.

Chưa xây dựng được khung năng lực theo vị trí việc làm để từ đó có yêu cầu cụ thể trong lĩnh vực đào tạo, đào tạo lại, và tự nghiên cứu học tập để nâng cao trình độ. NNL chưa xác định cụ thể được năng lực, yêu cầu chất lượng đáp ứng theo tiêu chí từng nhiệm vụ công việc của cá nhân.

Chất lượng đào tạo chưa cao, chưa có các chương trình xây dựng đào tạo phát triển bản thân, chưa quan tâm đúng mức đánh giá sau đào tạo. Hoạt động đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, nhân viên còn nhiều bất cập: cán bộ, nhân viên chưa xem trọng việc học tập nâng cao trình độ ngoại ngữ, cơ hội để sử dụng còn chưa nhiều (hầu như không sử dụng ngoại ngữ trong công việc, trong nghiên cứu tài liệu). Tỉnh đoàn Hòa Phấn cũng chưa có các giải pháp cũng như chính sách khích lệ cán bộ, nhân viên học tập nâng cao năng lực ngoại ngữ.

Các báo cáo đánh giá về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhân viên chủ yếu tập trung vào việc thống kê số lượng khóa học, lớp học, số lượt cán bộ, công chức tham gia, cũng như đánh giá về số lượng, chương trình và tài liệu. Điều này có nghĩa là, việc đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhân viên mới chỉ dừng lại ở đánh giá hoạt động đào tạo, bồi dưỡng mà chưa đi vào bản chất của vấn đề. Các hoạt động này chỉ là yếu tố “đầu vào” và chưa đủ cơ sở bảo đảm sẽ tạo ra kết quả như mong đợi. Sự nhầm lẫn giữa đánh giá hoạt động và đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhân viên dẫn đến không thể đánh giá được hiệu quả sau đào tạo, bồi dưỡng đối với chất lượng công việc của cán bộ, nhân viên. Chưa quan tâm đến xây dựng văn hóa công vụ nhất là đạo đức công vụ, ảnh hưởng đến tâm lực.

3.3. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

3.3.1. Hoàn thiện công tác quy hoạch cán bộ

Việc công khai minh bạch trong lựa chọn cán bộ, công chức vào các vị trí quy hoạch lãnh đạo, quản lý là rất quan trọng. Quy hoạch nên chỉ là căn cứ để đào tạo và bồi dưỡng, tuy nhiên không phải là điều kiện quyết định trong đề bạt và bổ nhiệm cán bộ. Điều này nhằm tránh việc loại bỏ những cán bộ trẻ, có năng lực và nhiệt tình khỏi các vị trí lãnh đạo, quản lý.

Kết hợp quy hoạch với đào tạo, cần theo dõi sau quy hoạch và có các giải pháp khích lệ, động viên để người được quy hoạch chuẩn bị các tiêu chí và điều kiện cần thiết. Như vậy, khi cần bổ nhiệm cán bộ quản lý có chất lượng và đúng tiêu chuẩn, sẽ có nguồn lực để lựa chọn. Hàng năm trong quá trình rà soát bổ sung quy hoạch, cần rà soát lại các tiêu chuẩn, tiêu chí đạt được theo đề xuất quy hoạch để có các giải pháp kịp thời điều chỉnh.

3.3.2. Hoàn thiện công tác tuyển dụng, sử dụng, đánh giá

Cần hoàn thiện và cụ thể hóa các tiêu chuẩn nghiệp vụ công chức tại Tỉnh đoàn Hòa Phấn, xây dựng tiêu chuẩn theo vị trí việc làm và chức danh lãnh đạo, làm cơ sở cho tuyển dụng, bố trí, sử dụng, quy hoạch, đánh giá và bổ nhiệm cán bộ, công chức. Quá trình tuyển dụng phải diễn ra khoa học, công khai và minh bạch. Sau khi tuyển dụng, cần có thời gian thử việc và đánh giá thông qua phiếu tín nhiệm. Đánh giá công chức cần minh bạch, công khai và chân thành. Chỉ khi công chức đáp ứng đủ yêu cầu mới được tuyển dụng và bổ nhiệm vào ngạch chính thức.

Sử dụng nhân sự là quá trình khai thác và phát huy tối đa khả năng làm việc của nhân viên. Tỉnh đoàn Hòa Phấn cần rà soát lại năng lực chuyên môn của cán bộ nhân viên hàng năm để có hướng bố trí phù hợp. Cần đẩy mạnh luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý giữa các phòng, ban, trung tâm để rèn luyện qua thực tiễn, tạo sự liên thông trong công tác cán bộ. Tiêu chí đánh giá NNL cần rõ ràng, có tính định lượng để đảm bảo công bằng và chính xác. Các tiêu chí bao gồm: chấp hành chủ trương, phẩm chất chính trị, đạo đức, tinh thần trách nhiệm, kỷ luật lao động, năng lực chuyên môn, sáng tạo trong công việc và hiệu quả công việc. Đối với công chức lãnh đạo và quản lý, cần đáp ứng thêm các tiêu chí về hoàn thành chỉ tiêu nhiệm vụ được giao. Đổi mới tiêu chí và phương pháp đánh giá cán bộ là yêu cầu cần thiết nhằm đảm bảo tính khách quan, dân chủ và minh bạch, chú trọng đến kết quả và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ. Việc đánh giá cần được thực hiện theo tháng, quý và năm, với chỉ tiêu kết quả đầu ra rõ ràng cho mỗi vị trí công việc.

Hoàn thiện các tiêu chí đánh giá NNL và xây dựng khung năng lực theo vị trí việc làm tại Tỉnh đoàn Hòa Phấn. Sau khi xây dựng được năng lực vị trí việc làm, cần thực hiện khảo sát năng lực hiện tại theo khung vị trí việc làm và các mức mục tiêu chất lượng NNL trong lộ trình các năm tiếp theo.

3.3.3. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng

Để đổi mới công tác lập kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng, cần thực hiện các bước: (1) Đánh giá năng lực hiện tại của đội ngũ công chức các phòng ban chức năng tại Tỉnh đoàn Hòa Phấn để xây dựng khung năng lực cần đào tạo và bồi dưỡng. (2) Cải tiến hình thức và phương pháp, áp dụng các phương pháp đào tạo và bồi dưỡng tích cực, tương tác, khai thác năng lực làm việc nhóm. (3) Xây dựng chương trình và nội dung phù hợp, tập trung vào các yếu tố kinh tế, văn hóa, xã hội, tài chính, hội nhập quốc tế, kỹ năng thu thập và xử lý thông tin, kỹ năng truyền đạt thông tin và kỹ năng giải quyết vấn đề. (4) Khuyến khích tự đào tạo phát triển bản thân, công chức cần chủ động tham gia các lớp đào tạo và bồi dưỡng theo nhu cầu để hoàn thiện kiến thức và kỹ năng công vụ. Nội dung tự bồi dưỡng bao gồm rèn luyện phẩm chất đạo đức, nâng cao kiến thức chuyên môn và bồi dưỡng năng lực tham mưu.

Đổi mới phương pháp đánh giá hiệu quả sau đào tạo và bồi dưỡng: Đánh giá mức độ sử dụng “đầu ra”: Dựa trên các chỉ số về kết quả giải quyết công việc và mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của cán bộ nhân viên sau khi được đào tạo và bồi dưỡng. Cần hợp tác với các cơ sở đào tạo để xây dựng, theo dõi và hỗ trợ các điều kiện cần thiết cho kế hoạch hành động của cán bộ nhân viên. Dựa vào bản mô tả công việc và khung năng lực: Xác định vị trí việc làm để xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực của người thực hiện công việc, giúp xác định những yêu cầu về năng lực cần có và những năng lực cần bổ sung qua quá trình đào tạo bồi dưỡng. Xây dựng văn hóa học tập và môi trường chia sẻ kiến thức: Đào tạo và bồi dưỡng theo năng lực không chỉ chú trọng các khóa học chính thức mà còn quá trình tự học và tự tích lũy kiến thức, kỹ năng. Xây dựng văn hóa học tập sẽ giúp cán bộ nhân viên hoàn thiện và nâng cao năng lực của mình.

Nâng cao chất lượng văn hóa công sở: Tuyên truyền và nâng cao nhận thức: Tăng cường công tác tuyên truyền về tầm quan trọng của văn hóa công sở thông qua các phong trào thi đua, hội nghị tập huấn chuyên đề, và các tấm gương điển hình. Những hoạt động này sẽ tạo ra sự chuyển biến tích cực trong nhận thức và hành động của cán bộ, công chức, viên chức.

Xác định tôn chỉ, mục tiêu và sứ mệnh: Các lãnh đạo cần có tầm nhìn chiến lược và xây dựng bộ quy tắc ứng xử, trang phục phù hợp với tính chất công việc chuyên môn, tạo dấu ấn tốt đẹp đối với nhân dân. Xây dựng hệ thống cơ chế, chính sách hợp lý để thu hút nhân tài, tạo động lực cho cán bộ yên tâm công tác. Xây dựng đội ngũ cán bộ có tầm, uy tín và chuyên môn giỏi: Thường xuyên kiểm tra và giám sát việc thực thi văn hóa công sở, giúp mỗi cơ quan, đơn vị đánh giá thực trạng văn hóa công sở, điều chỉnh và khắc phục những hiện tượng lệch lạc và hành vi đi ngược lại lợi ích chung của tập thể và cộng đồng.

4. KẾT LUẬN

Chất lượng NNL luôn có vai trò quan trọng trong quá trình tồn tại và phát triển của mỗi đơn vị tổ chức, với Tỉnh đoàn Hòa Phấn, 1 đơn vị có tầm quan trọng ảnh hưởng đến chiến lược phát triển kinh tế tỉnh Hòa Phấn. Nghiên cứu Bài viết đã hệ thống được các lý luận liên quan về nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực, các tiêu chí đánh giá chất lượng NNL và làm rõ được các nhóm hoạt động nâng cao chất lượng NNL, là tiền đề để phân tích thực tiễn chất lượng NNL tại đơn vị. Nghiên cứu phân tích thực trạng chất lượng NNL, hoạt động nâng cao chất lượng NNL tại Tỉnh đoàn Hòa Phấn trên các nhóm tiêu chí cho thấy chất lượng NNL trình độ sau đại học còn chưa cao, 1 số năng lực kỹ năng chuyên môn chưa đồng đều giữa các cán bộ nhân viên, và còn 1 số kỹ năng hạn chế như tin học, tiếng Anh, tự phát triển bản thân...Nghiên cứu đã phân tích rõ các nhóm nguyên nhân của hạn chế, là căn cứ để đề xuất 5 giải pháp nhằm nâng cao chất lượng NNL tại Tỉnh đoàn Hòa Phấn gồm: (1) Hoàn thiện công tác quy hoạch cán bộ; (2) Hoàn thiện công tác tuyển dụng, sử dụng, đánh giá; (3) Hoàn thiện các tiêu chí đánh giá NNL và Xây dựng khung năng lực theo vị trí việc làm tại Tỉnh đoàn Hòa Phấn; (4) Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng; (5) Nâng cao chất lượng văn hóa công sở.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Trần Xuân Cầu (Chủ biên) (2018), *Giáo trình kinh tế Nguồn nhân lực*, Nxb. Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
- [2] Trần Kim Dung (2018), *Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực*, Nxb. Tài Chính, Hà Nội.
- [3] Phạm Thị Hạnh (2020), *Phát triển, nâng cao chất lượng NNL trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4*, Tạp chí Cộng Sản, (3):34-35
- [4] Trần Hằng (2018), *Tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực*, Tạp chí Kinh tế & Dự báo, (5):34-35.
- [5] Khăm - Phủi Chăn Thavadi (2018), *Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ chủ chốt ở các tỉnh phía bắc CHDCND Lào*, Tạp Chí Xây Dựng Đảng, (3):3-24.
- [6] Soukphongphijit (2019), *Vai trò của tư duy lý luận trong quá trình đổi mới ở Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào*, Tạp Chí Xây Dựng Đảng, (4):33-34.
- [7] ມົນຕີວ່າການກະຊວງພາຍໃນແຫ່ງສປປລາວ(2014),ຖະແຫຼງການສະບັບເລກທີ02/ສພຊ,ນຍ. ວັນທີ28ເມສາ2014ຂອງລັດຖະມົນຕີວ່າການກະຊວງພາຍໃນກ່ຽວກັບການສອບເສັງຄັດເລືອກລັດຖະກອນສປປ ລາວ. (Dịch: Bộ trưởng Bộ Nội vụ CHDCND Lào (2014), *Thông tư số 02/NV, ngày 28-04-2014 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ về việc thi chuyển công chức nhà nước CHDCND Lào*).
- [8] ລັດຖະບານແຫ່ງ ສປປ ລາວ (2003), ດໍາລັດເລກທີ 82/ຄພສ, ລົງວັນທີ 19 ພຶດສະພາ 2003 ຂອງ ລັດຖະບານກ່ຽວກັບລະບຽບການກ່ຽວກັບພະນັກງານລັດແລະພະນັກງານຂອງລັດ, ລະບຽບການກ່ຽວກັບຕໍາແໜ່ງ, ຕໍາແໜ່ງ, ພັນທະ, ໜ້າທີ່, ຜົນປະໂຫຍດ, ການຈັດລຽງ... ພະນັກງານ. (Chính phủ CHDCND Lào (2003), *Nghị định số 82/CP, ngày 19-05-2003 của Chính phủ về quy chế cán bộ công chức nhà nước Lào, quy định cấp bậc, chức vụ, nghĩa vụ, nhiệm vụ, quyền lợi, bố trí....cán bộ*).
- [9] ບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງຫົວພັນ(2022),ບົດລາຍງານສະຫຼຸບເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແຂວງຫົວພັນ. (Dịch: Tỉnh đoàn Hòa Phấn (2022), *Báo cáo tổng hợp kinh tế - xã hội tỉnh Hòa Phấn*).
- [10] ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງຫົວພັນ(2023),ບົດລາຍງານສະຫຼຸບເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແຂວງຫົວພັນ (Dịch: Tỉnh đoàn Hòa Phấn (2023), *Báo cáo tổng hợp kinh tế - xã hội tỉnh Hòa Phấn*).
- [11] ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງຫົວພັນ(2024),ບົດລາຍງານສະຫຼຸບເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແຂວງຫົວພັນ (Dịch: Tỉnh đoàn Hòa Phấn (2024), *Báo cáo tổng hợp kinh tế - xã hội tỉnh Hòa Phấn*).
- [12] ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງຫົວພັນ (2022), ລະບຽບການພາຍໃນ. (Dịch: Tỉnh đoàn Hòa Phấn (2022), *Quy chế nội bộ*).
- [13] ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງຫົວພັນ (2023), ລະບຽບການພາຍໃນ. (Dịch: Tỉnh đoàn Hòa Phấn (2023), *Quy chế nội bộ*).
- [14] ຄະນະບໍລິຫານງານຊາວໜຸ່ມແຂວງຫົວພັນ (2024), ລະບຽບການພາຍໃນ. (Dịch: Tỉnh đoàn Hòa Phấn (2024), *Quy chế nội bộ*).

SOLUTIONS TO IMPROVE THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES IN THE YOUTH UNION OF HUA PHAN PROVINCE, LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC

Nguyen Thi Loan, Valisa Thong Xai Sy, Do Thi Thom

ABSTRACT

Human resources are endogenous capabilities that govern other resources such as capital, natural resources, facilities, techniques, and science and technology. Human resources, especially intelligence and brain matter, will not be exhausted if they are nurtured, exploited and used properly. This study focus on analyzing the current situation and proposing solutions to improve the quality of human resources in Youth Union of Hua Phan province, Lao People's Democratic Republic, the core agency in uniting and promoting the strength of Youth to serve the cause of industrialization and modernization of Laos.

Keywords: Improving, quality of human resources, Youth Union, Hua Phan province.

* Ngày nộp bài: 20/4/2026; Ngày gửi phản biện: 23/4/2026; Ngày duyệt đăng: 30/6/2026