

Hoàn thiện công tác quản trị nhân lực tại Cục Thi hành án dân sự tỉnh Quảng Ninh

HOÀNG THỊ HẢO,
ĐINH THỊ THẢO**

Tóm tắt

Nghiên cứu thực hiện nhằm đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến công tác quản trị nhân lực tại Cục Thi hành án dân sự tỉnh Quảng Ninh. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 6 nhân tố ảnh hưởng, gồm: Công tác hoạch định nguồn nhân lực; Công tác tuyển dụng nguồn nhân lực; Công tác bố trí và sử dụng nhân lực; Đào tạo, đãi ngộ nhân lực; Cơ sở vật chất và điều kiện làm việc; Cơ chế chính sách. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản trị nhân lực tại Cục Thi hành án dân sự tỉnh Quảng Ninh.

Từ khóa: quản trị nhân lực, hoạch định nguồn nhân lực, Cục Thi hành án dân sự tỉnh Quảng Ninh

Summary

This study aims to evaluate factors affecting human resource management at Quang Ninh's Department of Civil Judgment Enforcement. The result reveals six determinants including Human resource planning; Recruitment; Arrangement and use of manpower; Training and incentive policies; Facilities and working conditions; Policy mechanisms. From the finding, a number of solutions are proposed to perfect human resource management at the Department.

Keywords: human resource management, human resource planning, Quang Ninh's Department of Civil Judgment Enforcement

GIỚI THIỆU

Tri thức con người là một nguồn lực không bao giờ cạn và luôn được tái sinh với chất lượng ngày càng cao hơn bất cứ nguồn lực nào khác. Sự phát triển của nền kinh tế ngày càng vươn đến đỉnh cao của trí tuệ, khoa học và công nghệ trong đó nhân tố đóng vai trò quyết định sự biến đổi về chất dẫn tới sự ra đời của kinh tế tri thức chính là nguồn nhân lực chất lượng cao.

Trong những năm gần đây, mặc dù Cục Thi hành án dân sự tỉnh Quảng Ninh thường xuyên quan tâm, chú trọng đến công tác quản trị nhân lực, nền đội ngũ công chức, viên chức và người lao động cơ quan thi hành án dân sự đã từng bước được kiện toàn, nâng cao về số lượng và chất lượng, hiệu quả công tác thi hành án dân sự, góp phần giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội trên địa bàn Tỉnh. Tuy nhiên, công tác này vẫn còn một số hạn chế nhất định, như: thiếu cán bộ công chức có năng lực chuyên môn cao, ý thức, thái độ, phẩm chất chính trị, đạo đức trong thực thi công vụ của một số công chức còn thiếu nhiệt tình, thiếu lịch sự, chưa đúng mực, chưa sử dụng hiệu quả thời gian làm việc, chấp hành kỷ cương, kỷ luật hành chính có phần chưa nghiêm túc... Vì vậy, việc nghiên cứu hoàn

thiện công tác quản trị nhân lực tại Cục Thi hành án dân sự tỉnh Quảng Ninh là việc làm cần thiết.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu xây dựng phiếu điều tra trên cơ sở sử dụng bảng hỏi bằng cách cho điểm từ 1 đến 5 (trong đó, 5 là mức độ tác động mạnh nhất đến công tác quản trị nhân sự tại Cục Thi hành án tỉnh Quảng Ninh). Nhóm tác giả gửi phiếu khảo sát tới 100 công nhân viên chức đang làm việc tại Cục Thi hành án tỉnh Quảng Ninh. Kết quả thu về được 100 phiếu hợp lệ. Đối tượng được khảo sát, gồm: 3 người trong ban lãnh đạo, 7 người thuộc Văn phòng, 10 người thuộc phòng Tổ chức cán bộ, 35 người thuộc phòng Nghiệp vụ và tổ chức thi hành án, 35 người thuộc phòng Kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo và 10 người thuộc phòng Tài chính Kế toán. Thời gian thực hiện khảo sát từ tháng 9-12/2019.

* TS., Trường Đại học Lâm nghiệp

** ThS., Chi cục Thi hành án dân sự tỉnh Quảng Ninh

Ngày nhận bài: 11/5/2020; Ngày phân biên: 16/6/2020; Ngày duyệt đăng: 24/6/2020

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Về công tác hoạch định nguồn nhân lực

Bảng số liệu cho thấy, công tác hoạch định nguồn nhân lực của Cục có mức điểm trung bình 3,51-3,53/5. Trong đó, nhân tố bộ phận Chất lượng quy hoạch cán bộ đáp ứng yêu cầu đạt 3,53/5 điểm; Xây dựng quy hoạch đảm bảo đúng các quan điểm chỉ đạo đạt 3,51/5 điểm. Sở dĩ chỉ đạt được mức điểm như trên là do:

- Việc mở rộng dân chủ, vai trò của các tổ chức trong hệ thống chính trị và trách nhiệm của người đứng đầu tổ chức chưa được coi trọng và phát huy. Phương châm “động” và “mở” trong xây dựng quy hoạch cán bộ, công chức của Cục chưa được quán triệt, chỉ đạo thực hiện nghiêm túc, để khắc phục một bước khá lớn tư tưởng tuân tữ, khép kín khi xây dựng quy hoạch cán bộ.

- Việc tạo nguồn cán bộ đưa vào quy hoạch chưa được Đảng ủy quan tâm kịp thời tới những đồng chí có triển vọng phát triển. Hàng năm, việc tiến hành rà soát, đánh giá cán bộ trong quy hoạch đội ngũ cán bộ, công chức và đưa ra khỏi quy hoạch một số cán bộ không có xu hướng phát triển, bổ sung thêm những cán bộ có triển vọng phát triển, hoàn thành tốt nhiệm vụ chưa kịp thời. Việc làm này đã không tạo nên không khí phấn khởi trong đội ngũ cán bộ, vì chưa tạo ra “sân chơi” bình đẳng trong đội ngũ cán bộ về sự phấn đấu, vươn lên và trưởng thành.

Về công tác tuyển dụng nguồn nhân lực

Số liệu Bảng cho thấy, công tác tuyển dụng nguồn nhân lực của Cục Thị hành án dân sự tỉnh Quảng Ninh có mức điểm trung bình 3,48-3,62/5 điểm, trong đó nhân tố bộ phận Xây dựng quy trình tuyển dụng đáp ứng yêu cầu có mức điểm cao nhất 3,62/5; Xây dựng phương thức tuyển dụng có mức điểm thấp nhất với 3,48/5. Sở dĩ đạt được mức điểm trên là do phòng Tổ chức cán bộ đã triển khai nghiên cứu hồ sơ, tiến hành tìm hiểu các ứng viên, phỏng vấn, tổ chức thi tuyển. từ đó tìm ra các khả năng chuyên môn nghiệp vụ để tận dụng được tài năng của họ và bố trí vào các công việc thích hợp. Tuy nhiên, hiện nguồn tuyển dụng của Cục chủ yếu là trong nội bộ, nên có hạn chế rất lớn đối với việc cạnh tranh trong tuyển dụng, thiếu ứng viên bên ngoài mãi cơ hội tìm việc, đồng nghĩa với việc bỏ qua cơ hội tuyển chọn được những ứng viên tốt nhất.

BẢNG: KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ ẢNH HƯỞNG CỦA CÁC NHÂN TỐ ĐẾN CÔNG TÁC QUẢN TRỊ NHÂN LỰC TẠI CỤC THỊ HÀNH ÁN DÂN SỰ TỈNH QUẢNG NINH

STT	Các nhân tố ảnh hưởng	Số mẫu	Tỷ lệ mức độ đồng ý (%)					ĐTB
			1	2	3	4	5	
I Công tác hoạch định nguồn nhân lực								
1	Chất lượng quy hoạch cán bộ đáp ứng yêu cầu	100	3,0	15,0	13,0	64,0	5,0	3,53
2	Xây dựng quy hoạch đảm bảo đúng các quan điểm chỉ đạo	100	2,0	16,0	15,0	63,0	4,0	3,51
II Công tác tuyển dụng nguồn nhân lực								
1	Xây dựng kế hoạch tuyển dụng đáp ứng được tiêu chuẩn	100	3,0	15,0	15,0	62,0	5,0	3,51
2	Xây dựng phương thức tuyển dụng đáp ứng được yêu cầu	100	4,0	16,0	14,0	60,0	6,0	3,48
3	Xây dựng tiêu chuẩn tuyển dụng	100	2,0	15,0	13,0	63,0	7,0	3,58
4	Xây dựng quy trình tuyển dụng đáp ứng	100	0,0	15,0	13,0	67,0	5,0	3,62
III Công tác bố trí và sử dụng nhân lực								
1	Bố trí công việc phù hợp với chuyên môn đào tạo	100	0,0	11,0	14,0	62,0	13,0	3,77
2	Phân công đúng công việc cho phép phát huy tối năng lực cá nhân	100	1,0	15,0	14,0	61,0	9,0	3,62
IV Đào tạo, bồi dưỡng nhân lực								
1	Đào tạo nâng cao năng lực chuyên môn đáp ứng được yêu cầu	100	3,0	10,0	60,0	17,0	10,0	3,21
2	Đào tạo nâng cao năng lực quản trị đáp ứng được yêu cầu	100	4,0	9,0	65,0	15,0	7,0	3,12
3	Lương, thưởng có tiêu thức rõ ràng kích thích thi đua	100	0,0	10,0	65,0	14,0	11,0	3,26
4	Đóng bảo hiểm bắt buộc theo quy định	100	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	5,0
5	Phân lo đời sống tinh thần cho người lao động	100	0,0	10,0	65,0	15,0	10,0	3,25
V Cơ sở vật chất và điều kiện làm việc								
1	Quy mô, năng lực cơ sở vật chất đáp ứng yêu cầu	100	2,0	13,0	12,0	60,0	13,0	3,69
2	Hệ thống máy tính, phần mềm đáp ứng yêu cầu	100	0,0	8,0	80,0	7,0	5,0	3,09
3	Chi tiết thi bị hiện đại đáp ứng yêu cầu	100	2,0	8,0	10,0	65,0	15,0	3,83
4	Mức độ đảm bảo các điều kiện làm việc	100	0,0	6,0	71,0	10,0	12,0	3,25
VI Cơ chế chính sách								
1	Thường xuyên đào tạo và phát triển nguồn nhân lực	100	3,0	10,0	65,0	15,0	7,0	3,13
2	Bồi dưỡng nguồn nhân lực trẻ chất lượng cao	100	4,0	11,0	63,0	16,0	6,0	3,09

Nguồn: Tổng hợp kết quả điều tra của nhóm tác giả

Về công tác bố trí và sử dụng nhân lực

Số liệu Bảng cho thấy, kết quả khảo sát công tác bố trí và sử dụng nhân lực có mức điểm trung bình 3,62-3,77/5, với 2 tiêu chí là Bố trí công việc phù hợp với chuyên môn đào tạo và Phân công đúng công việc cho phép phát huy tối năng lực cá nhân. Tuy nhiên, cả 2 tiêu chí này, số ý kiến đánh giá ở mức ít phù hợp và không phù hợp còn chiếm tỷ lệ khá cao là 11%-16%. Điều này cho thấy, việc bố trí và sử dụng lao động sau khi tuyển dụng cũng phần nào chưa đáp ứng được về vị trí và công việc của người lao động. Do đó, trong thời gian tới, lãnh đạo Cục cần quan tâm tới công tác bố trí và sử dụng lao động hợp lý hơn nữa để phát huy hết năng lực của người lao động.

Về đào tạo, bồi dưỡng nhân lực

Kết quả khảo sát (Bảng) cho thấy, đào tạo bồi dưỡng nhân lực có mức điểm trung bình 3,12-5,0/5, với 5 tiêu chí, trong đó ngoài tiêu chí Đóng bảo hiểm bắt buộc cho người lao động đạt 5/5 điểm, thì các tiêu chí còn lại chỉ đạt mức điểm từ 3,12-3,26/5. Sở dĩ chỉ đạt mức điểm như trên là do việc xây dựng và phát triển văn hóa tổ chức của Cục Thị hành án dân sự tỉnh Quảng Ninh chưa mang lại những kết quả như mong muốn, cụ thể:

(i) Văn hóa tổ chức của Cục vẫn là tác phong làm việc của phần lớn nhân viên còn lễ mễ, thiếu chuyên nghiệp. Tính cả về cơ làm cho các mối quan hệ tình cảm, nề nang lấn át công việc.

(ii) Do đặc điểm của các hoạt động trong ngành, nên phong cách lãnh đạo phổ biến trong Cục là phong cách mệnh lệnh hành chính. Do đó, việc phát huy tối đa tính năng động và sáng tạo của nhân viên trong Cục còn gặp nhiều trở ngại.

Về cơ sở vật chất và điều kiện làm việc

Kết quả Bảng cho thấy, Cơ sở vật chất và điều kiện làm việc có mức điểm trung bình là 3,09-3,69/5 điểm. Mặc dù cơ sở vật chất, trang thiết bị của Cục được quan tâm đầu tư, tuy nhiên khi điều tra khảo sát ý kiến của người lao động cho thấy còn nhiều bất cập. Cụ thể là: 27% ý kiến cho rằng, quy mô, năng lực cơ sở vật chất chưa, ít và đáp ứng ở mức trung bình; 88% ý kiến cho rằng còn thiếu và yếu về hệ thống máy tính, phẩm mềm; 20% ý kiến cho rằng thiếu và yếu về các trang thiết bị hiện đại; 77% ý kiến cho rằng, điều kiện làm việc ở mức độ bình thường, yếu và thiếu trở xuống. Kết quả khảo sát có thể thấy, môi trường làm việc, điều kiện làm việc đều tác động đến người lao động theo nhiều khía cạnh khác nhau. Do vậy, trong tương lai, Cục cần xác định rõ vai trò của các điều kiện làm việc nhằm tạo cho người lao động có đầy đủ các điều kiện làm việc thuận lợi nhất trong quá trình thực hiện công việc, để họ có thể yên tâm công tác và cống hiến lâu dài.

Cơ chế chính sách

Với mức điểm trung bình 3,09-3,13/5 điểm cho thấy, có tới 78% ý kiến chưa hài lòng về việc Cục còn chưa thực sự quan tâm nhiều đến việc thường xuyên đào tạo và phát triển nhân lực, bồi dưỡng nguồn nhân lực trẻ chất lượng cao vẫn chưa được người lao động đánh giá cao. Đây được xem như là các nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến chiến lược phát triển nhân lực. Do vậy, trong tương lai, Cục cần có cơ chế chính sách, cơ sở vật chất và tình hình tài chính, môi trường làm việc (gồm cả quy chế, quy định, bầu không khí của tập thể tổ chức): yếu tố thu nhập; yếu tố cơ hội phát triển về chuyên môn...

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN

Một là, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đánh giá, luân chuyển.

Cục Thi hành án dân sự tỉnh Quảng Ninh cần đào tạo tập trung cơ bản những cán bộ trẻ trong diện quy hoạch, cần phải trải qua thời gian rèn luyện, thử thách trong thực tiễn, sát với công việc dự kiến được giao, thường xuyên theo dõi, giúp đỡ, kiểm tra, đánh giá mức độ trưởng thành của cán bộ công chức. Bên cạnh đó, cần đổi mới nhận thức trong việc bổ trí, sử dụng cán bộ trong diện quy hoạch có tham khảo sự tín nhiệm của những cán bộ, đảng viên, quần chúng có liên quan. Nếu có cán bộ được đưa vào diện quy hoạch, nhưng không thể phát triển được cần phải đưa ra. Ngược lại, có cán bộ không được dự kiến trong quy hoạch, nhưng qua thực tiễn công tác lại nổi lên và có triển vọng tốt, thì cần phải đưa bổ sung vào quy hoạch.

Hai là, nâng cao chất lượng công tác phối hợp trong lĩnh vực tư pháp

Yêu cầu các cơ quan liên quan nghiên cứu bổ sung vai trò, trách nhiệm và cơ chế hoạt động phối hợp đơn vị đầu mối ở các cơ quan trung ương trong việc thực hiện các quy chế phối hợp; tham mưu, đề xuất với Đảng, Nhà nước ban hành các chủ trương, chính sách về lĩnh vực tư pháp và phòng, chống tham nhũng.

Sớm hoàn thiện văn bản chỉ đạo "công tác phối hợp trong điều tra, truy tố, xét xử, thi hành án". Thường xuyên theo dõi, đôn đốc giữa các cơ quan điều tra, truy tố, xét xử, thi hành án Trung ương và địa phương. Cần có kế hoạch giao ban định kỳ hàng tháng cấp vụ, học giữa các cơ quan, đơn vị chức năng của Bộ Tư pháp, Ban Nội chính Trung ương, Bộ Công an, Viện Kiểm sát nhân dân tối cao và Tòa án nhân dân tối cao.

Ba là, nâng cao năng lực công chức làm công tác tổ chức

Xác định rõ những cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với sự nghiệp cách mạng của Đảng và Nhân dân; có kiến thức sâu về công tác tổ chức cán bộ, có khả năng tự duy độc lập, phân tích, tổng hợp tình hình thời.

Xây dựng được quy chế làm việc khoa học, phân công, phân nhiệm hợp lý, sử dụng hết năng lực. Khắc phục tình trạng chồng chéo, phân tán không rõ trách nhiệm trong từng phòng và giữa các đơn vị.

Xây dựng tiêu chuẩn quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, quản lý, đánh giá, lựa chọn bổ nhiệm cho đến thực hiện chính sách cán bộ, có cơ chế bảo vệ người đảm phát hiện các tiêu cực (nếu có) của đội ngũ cán bộ, công chức.

Bốn là, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kiến thức và kỹ năng

Cần thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng để theo kịp sự phát triển của khoa học, công nghệ tiên tiến trong việc giải quyết thi hành án, nâng cao trình độ, kỹ năng xử lý công việc, đồng thời phù hợp với đường lối, chính sách, luật pháp về phát triển kinh tế - xã hội.

Hỗ trợ nâng cao nhận thức của người lao động về ý thức, tác phong, kỷ luật trong lao động là một trong những nhiệm vụ đặc biệt quan trọng nhằm hạn chế, đẩy lùi các mặt yếu, tồn tại của đội ngũ nhân lực. Đồng thời, giúp người lao động thấy rõ thành công trong lao động, không chỉ do kỹ năng, chuyên môn của cá nhân, mà còn là sự phối hợp tập thể, là kỷ luật của đơn

vị, là tính hợp lý, khoa học của quy trình lao động, là yêu cầu của người sử dụng lao động, mà người lao động phải đáp ứng.

Năm là, giải quyết đáng đản vấn đề lợi ích của cán bộ công chức

Cần có chính sách thu hút và đãi ngộ thỏa đáng đối với lao động trí tuệ, nhất là đội ngũ cán bộ khoa học, công nghệ cao; chế độ lương, thưởng vật chất, tinh thần phải chứng tỏ được sự ưu đãi của Nhà nước đối với nhân tài; đồng thời, có cơ chế loại bỏ, bãi miễn những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật.

Xây dựng quy chế rõ ràng về công tác cán bộ, chủ động trong việc lựa chọn, giới thiệu những người có đủ phẩm chất, năng lực cho cấp ủy có thẩm quyền xem xét đưa vào quy hoạch.

Xây dựng, ban hành, hoàn thiện các văn bản lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra việc thực hiện của cán bộ, đảng viên, tổ chức đảng, các cơ quan đơn vị một cách chặt chẽ thường xuyên, xử lý nghiêm minh khi xảy ra sai phạm.

Tăng cường, lãnh đạo, chỉ đạo việc lựa chọn cán bộ cử đi đào tạo để đảm bảo đào tạo và có kế hoạch sử dụng một cách hợp lý, đồng thời tăng cường ngân sách cho công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ.

Nâng cao hiệu quả của việc thực hiện cơ chế kiểm tra, giám sát cán bộ, công chức, nhất là giám sát của thanh tra nhân dân, của các tổ chức đoàn thể trong hệ thống chính trị.

Sáu là, tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát

Tiến hành kiểm tra giám sát thường xuyên, liên tục, không chừa khi có cán bộ, công chức vi phạm nghiêm trọng các quy định, chính sách nhà nước mới kiểm tra xử lý kỷ luật, đặc biệt là cán bộ, công chức đảm nhiệm các chức danh, vị trí dễ phát sinh các hiện tượng tiêu cực.

Cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền hoạt động kiểm tra, giám sát trong cán bộ và nhân dân nhằm thực hiện chế độ nhân dân tham gia xây dựng và giám sát, kiểm tra hoạt động của cán bộ, công chức theo tinh thần của quy chế dân chủ cơ sở. Nhân dân chính là “tai mắt” quan trọng nhất trong đánh giá hiệu quả làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức và ý kiến,

nhận xét của quần chúng là cơ sở thiết thực đối với hoạt động kiểm tra, giám sát đội ngũ cán bộ, công chức.

Bảy là, bố trí sắp xếp nhân lực của Cục một cách hợp lý, hiệu quả

Xây dựng và thực hiện đề án vị trí việc làm: (i) Xây dựng bản mô tả công việc, bản tiêu chuẩn công việc, yêu cầu, đặc điểm, nội dung của từng công việc thể hiện năng lực thực tế của người lao động; (ii) Xây dựng cơ chế phối hợp giữa các thành viên trong nhóm và trách nhiệm của người đứng đầu nhóm; (iii) Rà soát đánh giá lại toàn bộ nguồn lực của Cục, để bố trí, cơ cấu cho phù hợp với vị trí việc làm và từng nhân lực cụ thể.

Tám là, nâng cao chất lượng tuyển dụng nhân lực

(i) Thực hiện hiệu quả tuyển dụng nguồn nhân lực. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng cho từng năm, từng giai đoạn căn cứ vào mục tiêu, chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Cục. Việc xây dựng kế hoạch sẽ giúp công tác tuyển dụng chủ động hơn, bài bản hơn và đạt được các mục tiêu tuyển dụng của Cục.

Xây dựng các tiêu chí cụ thể đối với từng vị trí công việc cần tuyển dụng cả về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, thể lực, tác phong; các kiến thức, kỹ năng mềm cần có...

Cần công khai cụ thể, rõ ràng, minh bạch trong công tác tuyển chọn. Theo đó, cần công khai từ thông tin để mọi đối tượng có nhu cầu có thể tiếp cận được đến các tiêu chuẩn, tiêu chí, điều kiện tham gia tuyển dụng phải định lượng, rõ ràng, tổ chức tuyển dụng phải khách quan, minh bạch, quy trình tuyển dụng phải chặt chẽ đúng theo quy định của Nhà nước.

Cần đổi mới công tác tuyển chọn, xây dựng quy hoạch tiêu chuẩn đội ngũ cán bộ quản lý nhằm chuẩn bị lớp cán bộ kế cận có đủ đức đủ tài lãnh đạo Cục. Đồng thời, tuyển chọn rộng rãi cả những đối tượng bên ngoài Cục nhằm thu hút nhân lực từ các nguồn khác nhau cho các vị trí quan trọng, tạo sự cạnh tranh lành mạnh, đổi mới, đột phá tiến bộ trong quản lý.

(ii) Thực hiện thu hút, tuyển dụng, sử dụng nhân lực trình độ cao

Xây dựng cơ chế, chính sách đặc thù để thu hút và tạo điều kiện cho các nhân lực có trình độ, năng lực cao phát huy, phát triển tại Cục.

Cơ chế, chính sách phải tạo ra sự đột phá thực sự, trong đó đặc biệt chú ý tập trung vào một số vấn đề, như: chế độ đãi ngộ về lương, thưởng và các khoản tài chính, vật chất... để hấp dẫn thu hút nhân lực trình độ cao, cũng như giữ các nhân lực giỏi đang làm việc tại Cục.

Tạo điều kiện tối nhất về môi trường, cơ chế, điều kiện làm việc... để cán bộ, công chức có thể cống hiến, phát huy hết tài năng, năng lực, kinh nghiệm trong công việc được phân công thực hiện. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Văn phòng Quốc hội (2014). *Luật Thi hành án dân sự*, số 12/VBHN-VPQH, ngày 11/12/2014
2. Cục Thi hành án dân sự tỉnh Quảng Ninh (2018). *Báo cáo kết quả công tác thi hành án dân sự*