

Hoàn thiện công tác quản lý nguồn nhân lực của Quỹ Đầu tư phát triển tỉnh Hậu Giang

NGUYỄN THỊ THÚY NGÂN*
PHẠM VĂN TÀI**

Trong những năm qua, công tác quản lý nguồn nhân lực tại Quỹ Đầu tư phát triển (ĐTPT) tỉnh Hậu Giang đã được chú trọng quan tâm và đạt được một số kết quả tốt, như: chất lượng cán bộ, công nhân viên, người lao động ngày càng được cải thiện, môi trường làm việc được nâng lên... Tuy nhiên, công tác này vẫn đang còn một số hạn chế cần được hoàn thiện trong thời gian tới, như: công tác bố trí nhân sự chưa được hợp lý, thiếu chính sách thu hút và đãi ngộ người giỏi...

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC

Về tạo lập môi trường hỗ trợ quản lý nguồn nhân lực. Hàng năm, Ban Giám đốc đã tạo mọi điều kiện để nhân viên tại các phòng, ban phát triển trí tuệ, sáng tạo trong công việc, đưa ra nhiều cải tiến giúp thực hiện công việc tốt hơn và mang lại hiệu quả trong quá trình hoạt động. Đồng thời, khuyến khích người lao động phát huy sự sáng tạo của mình trong công việc bằng cách yêu cầu các phòng, ban phải đăng ký sáng kiến trong năm theo kế hoạch; điều này giúp cho mỗi cá nhân người lao động khi làm việc luôn suy nghĩ đổi mới cách làm việc, thực hiện được những sáng tạo trong công việc mình đang làm.

Để có thể áp dụng những sáng kiến đó một cách cụ thể, mang lại nhiều lợi ích trong hoạt động, kinh doanh, cũng như đánh giá đúng lợi ích mà những sáng kiến đó mang lại, trong những năm qua, Quỹ ĐTPT tỉnh Hậu Giang đã thành lập ra hội đồng sáng kiến và đưa ra các quy định về khen thưởng, hỗ trợ cho các cá nhân có những sáng kiến tích cực. Đây cũng là điều kiện để Ban lãnh đạo làm cơ sở cho việc đánh giá thành tích của mỗi cá nhân và phòng, ban vào cuối năm. Theo số liệu của Phòng Tổ chức - Hành chính, Quỹ ĐTPT tỉnh Hậu Giang, từ năm 2017 đến 2019, có 24 sáng kiến của các phòng, ban được Quỹ phê duyệt. Số lượng sáng kiến tập trung chủ yếu ở lĩnh vực đầu tư trực tiếp, cho vay đầu tư, quản lý điều hành. Bởi, chức năng chủ yếu của đơn vị là cho vay và đầu tư trực tiếp nên trong quá trình làm việc, người lao động có những sáng kiến giúp cho việc thực hiện các công việc tốt hơn và mang lại hiệu quả trong lĩnh vực này.

Bên cạnh đó, Ban Giám đốc cũng mọi tạo điều kiện và đưa ra các chính sách, quy chế đào tạo giúp cán bộ, nhân viên trao đổi những kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, cũng như kỹ năng quản trị cần thiết để tạo nên một môi trường chia sẻ học tập cho nhân viên của mình.

Về trình độ và chuyên ngành đào tạo. Theo số liệu của Quỹ ĐTPT tỉnh Hậu Giang, từ năm 2017 đến 2019, trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ, nhân viên của đơn vị rất khác nhau, có sự cải thiện trình độ qua từng năm, chất lượng nguồn nhân lực từng bước được nâng cao, chuyên ngành đào tạo cũng đa dạng hơn. Cụ thể là, lao động có trình độ thạc sĩ tăng từ 13% năm 2017 lên 20% năm 2019; trình độ đại học chiếm 67%; còn lại số lượng lao động có trình độ trung cấp và trình độ khác. Trong khi đó, số chuyên ngành đào tạo cũng khá đa dạng: lao động có chuyên môn thuộc lĩnh vực kinh tế chiếm tỷ lệ cao nhất (chiếm 62,5%); lao động có chuyên môn quản lý đất đai chiếm 12,5%; lao động có chuyên môn xây dựng chiếm 8,3%; lao động có chuyên môn luật chiếm 8,3%; trình độ khác 8,3%.

Về phát triển kỹ năng nghề nghiệp của người lao động. Để nâng cao năng lực của đội ngũ nguồn nhân lực, ngoài việc tăng cường kiến thức chuyên môn,

* Học viên Cao học Trường Đại học Trà Vinh

** TS., Trường Cao đẳng Kinh tế đối ngoại TP. Hồ Chí Minh

ng nghiệp vụ vẫn phải cải thiện các kỹ năng cho cán bộ, nhân viên. Hiện nay, đa số người lao động tại Quý có kỹ năng giao tiếp tốt, niềm nở thực hiện tốt văn hóa công sở. Đơn vị luôn tạo điều kiện cho người lao động thể hiện và nâng cao kỹ năng giao tiếp của mình thông qua các cuộc họp giao ban, giao lưu trong và ngoài đơn vị, các buổi thuyết trình chuyên đề. Hàng năm, ít nhất 2 lần đơn vị tổ chức cho người lao động học hỏi nghiệp vụ chuyên môn các quỹ ĐTPT các tỉnh, thành phố lân cận để người lao động nâng cao kiến thức, phát triển kỹ năng làm việc; Tổ chức ít nhất 2 lần cuộc họp thảo luận nhóm cho tất cả cán bộ, người lao động tham gia ý kiến các mặt hoạt động của đơn vị.

Về nâng cao nhận thức của người lao động. Ngoài việc phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ, phát triển kỹ năng nghề nghiệp, thì việc nâng cao nhận thức cho cán bộ, nhân viên sẽ góp phần thành công trong quản trị và phát triển nguồn nhân lực. Do đó, Quỹ ĐTPT tỉnh Hậu Giang thường xuyên cử cán bộ, nhân viên tham gia tập lý luận chính trị. Trong giai đoạn 2017-2019, Quỹ đã cử nhiều lượt cán bộ tham gia các khóa học, qua đào tạo nhận thức người lao động từng bước được nâng lên, góp phần bổ sung nguồn cán bộ lãnh đạo cho đơn vị. Đến hết năm 2019, có 38% cán bộ có trình độ cao cấp lý luận; 24% trung cấp lý luận; còn lại là sơ cấp lý luận. Hiện nay, đơn vị đang cử 2 cán bộ đi học cao cấp lý luận chính trị, 3 cán bộ đi học trung cấp lý luận chính trị.

Về tạo động lực thúc đẩy người lao động làm việc. Quỹ ĐTPT tỉnh Hậu Giang đã ban hành các chính sách khích lệ người lao động, đồng thời có giải pháp tác động kích thích tri thức người lao động để họ yên tâm công tác. Cụ thể, bên cạnh việc trả lương theo quy định, thì Quỹ cũng duy trì chế độ thưởng nhằm tạo động lực cho người lao động. Căn cứ vào kết quả khi xếp loại để tính thưởng, trường hợp đạt loại A thưởng 1,5 tháng lương, loại B thưởng 1,0 tháng lương, loại C không thưởng. Bên cạnh đó, viên chức quản lý và người lao động được mức thưởng các danh hiệu thi đua cho tập thể, cá nhân thực hiện theo tiêu chuẩn quy định tại Luật Thi đua, khen thưởng và các văn bản hướng dẫn. Ngoài ra, Quỹ cũng duy trì các chế độ phúc lợi, như: các ngày lễ, Tết, hiếu, hi...

Về tạo động lực thông qua quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ. Hàng năm, Quỹ thường xuyên rà soát điều chỉnh bổ sung quy hoạch để xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ cán bộ. Theo quy hoạch (giai đoạn 2020-2025) của Quỹ ĐTPT Hậu Giang, thì quy hoạch vị trí Giám đốc là 3 người, Phó Giám đốc: 4 người, Trưởng phòng: 4 người, Phó Trưởng phòng: 5 người; Quy hoạch đào tạo: tiến sĩ 1 người, thạc sĩ 5 người; cao cấp chính trị 4 người, trung cấp chính trị: 7 người.

Đánh giá chung

Thời gian qua, công tác quản lý nguồn nhân lực của Quỹ ĐTPT tỉnh Hậu Giang đã được thực hiện khá tốt, chất lượng cán bộ, công nhân viên và người lao động được nâng lên cả về chuyên môn nghiệp vụ, xử lý công việc và trình độ lý luận chính trị. Điều này tạo môi trường làm việc tốt, tạo động lực cho người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, qua đó đời sống vật chất, tinh thần ngày càng được nâng lên. Tuy nhiên, công tác quản lý nguồn nhân lực tại Quỹ vẫn còn một số hạn chế cần khắc phục trong thời gian tới, như:

- Cơ cấu tổ chức bộ máy còn chưa bảo đảm hoạt động đầy đủ, đúng quy định: Nhiệm vụ của phòng Đầu tư trực tiếp thời gian qua giao cho phòng Thẩm định - Tổng hợp phụ trách, dẫn đến có sự chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ, cũng như tính chuyên môn không cao. Công tác lập bảng lương thuộc chuyên môn của phòng Kế toán - Quản lý vốn, nhưng lại giao cho phòng Tổ chức - Hành chính thực hiện.

- Công tác tổ chức cán bộ còn nhiều bất cập: Nhân sự ở một số phòng, ban được phân công bố trí có sự chồng chéo, không tương xứng với khối lượng công việc giao. Phòng Tổ chức - Hành chính bố trí 8 người (chiếm 29% tổng số nhân sự của đơn vị); trong khi đó, những phòng chuyên môn, thì chỉ bố trí 3-4 người, dẫn đến tình trạng thiếu hụt cục bộ về lao động, quá tải công việc ở phòng Thẩm định - Tổng hợp, phòng Kế toán - Quản lý vốn.

- Phát triển kỹ năng cho người lao động chưa đáp ứng yêu cầu. Kỹ năng của một số nhân viên còn kém, không biết phát biểu thảo luận, thậm chí không biết cách để soạn thảo một văn bản hành chính, không nắm vững văn bản quy định pháp luật chuyên ngành. Từ đó, công tác tham mưu thiếu chặt chẽ, khó khăn cho lãnh đạo đơn vị khi ra quyết định.

- Chính sách tạo động lực chưa đủ phát huy tác dụng. Chính sách tiền lương của đơn vị chưa phù hợp, thiếu chính sách thu hút và đãi ngộ người giỏi, công tác đào tạo thiếu khoa học, còn bị động, chưa xây dựng được kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhân sự cụ thể hàng năm, mà dựa trên nhu cầu thực tế cơ quan.

MỘT SỐ GIẢI PHÁP

Một là, về môi trường hỗ trợ quản lý nguồn nhân lực

Tạo ra môi trường hỗ trợ, xây dựng một môi trường mà ở đó mọi người quan tâm đến nhau, tôn trọng lẫn nhau để họ có động lực trong rèn luyện, học tập và

phát huy tối đa khả năng của mình. Chú ý xây dựng một bầu không khí làm việc lành mạnh, có tính khích lệ nhân viên, các nhân viên được hỗ trợ tối đa để thực hiện tốt công việc được giao.

Thường xuyên tổ chức các buổi giao lưu văn hóa văn nghệ, thể thao, phát động các cuộc thi tìm hiểu về văn hóa, xây dựng cơ sở dữ liệu văn hóa cơ quan để nhân viên tự tìm hiểu, đưa công tác học tập vào tiêu chí đánh giá và khen thưởng cho cá nhân và tập thể. Xây dựng tinh thần đoàn kết, hợp tác gắn kết mọi người với đơn vị. Đồng thời, có chế độ thưởng phạt hợp lý, cơ chế quản lý dân chủ khiến những người cống hiến cho sự phát triển của đơn vị đều được tôn trọng và được hưởng lợi ích vật chất xứng đáng với công sức họ đã bỏ ra.

Hai là, về cơ cấu nguồn nhân lực

Đổi mới phương pháp quản lý nguồn nhân lực và sắp xếp lại nhân sự. Thay đổi tư duy, cách thức quản lý nguồn nhân lực của lãnh đạo theo hướng kiểm soát chất lượng hoạt động của từng nhân viên. rà soát lại chức năng, nhiệm vụ của từng phòng để xác định số lượng nhân sự cần bố trí cho phù hợp, đánh giá mức độ hoàn thành công việc của từng người để chuyển đổi vị trí công tác khi cần thiết. Khi sắp xếp số lượng lao động cân đối với khối lượng công việc được giao cho từng phòng, sẽ giảm đi áp lực công việc quá tải cục bộ, xóa đi sự so kè giữa các bộ phận với nhau, chất lượng lao động được nâng lên.

Ba là, về phát triển trình độ chuyên môn, nghiệp vụ người lao động

Quan tâm hơn nữa đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ cho lãnh đạo, quản lý và chuẩn hóa những lao động chưa đáp ứng về trình độ (trung cấp, cao đẳng, không đúng chuyên môn) để phát triển họ đủ có trình độ phù hợp với công việc tại đơn vị. Thông qua các hoạt động tham quan, giao lưu, học tập kinh nghiệm các đơn vị cùng lĩnh vực sẽ giúp lãnh đạo có định hướng đào tạo nguồn nhân lực.

Hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực: Căn cứ vào chiến lược phát triển nguồn nhân lực, hàng năm, Quỹ cần xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm. Kiên quyết không cử đi đào tạo để đối phó, gửi gắm, đủ bằng cấp giữ vị trí công tác. Đồng thời, có biện pháp đánh giá chất lượng công việc sau đào tạo và có kế hoạch bố trí cán bộ phù hợp với kiến thức được đào tạo để người lao động có cơ hội vận dụng những kiến thức đã học vào công việc, nâng cao được trình độ

ng nghiệp vụ, mang lại hiệu quả cao trong công việc.

Bốn là, về phát triển kỹ năng người lao động

Xác định đối tượng tham gia đào tạo bao gồm lãnh đạo quản lý và nhân viên còn hạn chế về kỹ năng (cần lập danh sách cụ thể). Tập trung nâng cao những kỹ năng còn hạn chế, như: ngoại ngữ, tin học, soạn thảo văn bản, hiểu biết văn bản pháp luật, hoạch định, giao tiếp, phát biểu trong hội họp, xử lý tình huống. Đối với công tác xây dựng kế hoạch đào tạo, trên cơ sở xác định số lượng người, kỹ năng cần đào tạo xây dựng kế hoạch thực hiện có tính đến thời gian, địa điểm, kinh phí, hình thức đào tạo và tổ chức thực hiện.

Năm là, về nâng cao nhận thức người lao động

Nâng cao nhận thức cho người lao động thông qua công tác đào tạo, bồi dưỡng cho họ những kiến thức, như: lý luận chính trị, các kiến thức tổng quát về kinh tế, xã hội, chính trị. Giáo dục nâng cao tinh thần trách nhiệm, phẩm chất đạo đức, ý thức kỷ luật, tinh thần nhiệt huyết, điều mà hiện nay lao động trong đơn vị còn yếu kém. Trong đó, bộ phận lãnh đạo quản lý và các cán bộ đảng viên là những người đi đầu, là tấm gương cho người lao động làm theo, đồng thời họ là những người trực tiếp chỉ đạo, hướng dẫn, tuyên truyền, phổ biến các kiến thức cho người lao động.

Sáu là, về xây dựng và hoàn thiện chính sách đãi ngộ, thu hút nhân tài

Có chính sách cụ thể thu hút và giữ nhân tài, nhân lực chất lượng cao. Trước hết, cần tạo môi trường thuận lợi, bố trí công việc phù hợp với trình độ, năng lực sở trường và đủ các trang thiết bị vật chất. Chính sách thu hút không chỉ có ưu đãi bằng vật chất, mà cần phải bao gồm cả về điều kiện làm việc, cơ hội phát triển, thăng tiến trong nghề nghiệp, hình thức tôn vinh...□

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chính phủ (2013). *Nghị định số 37/2013/NĐ-CP, ngày 22/4/2013 về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 138/2007/NĐ-CP, ngày 28/8/2007 tổ chức và hoạt động của Quỹ đầu tư phát triển địa phương*
2. Bộ Tài chính (2014). *Thông tư số 28/2014/TT-BTC, ngày 25/02/2014 hướng dẫn cơ chế quản lý tài chính của Quỹ đầu tư phát triển địa phương*
3. Quỹ Đầu tư Phát triển tỉnh Hậu Giang (2017-2019). *Báo cáo kết quả hoạt động các năm, từ 2017 đến 2019*
4. Trần Kim Dung (2018). *Quản trị nguồn nhân lực*, Nxb Tài chính