

Thực trạng và giải pháp đào tạo nguồn nhân lực tại Cảng vụ đường thủy nội địa Đồng Tháp

Hoàng Thị Doan, Nguyễn Thanh Tùng
Khoa Kinh tế, Trường Đại học Đồng Tháp
Lê Minh Phong
Cảng vụ đường thủy nội địa Đồng Tháp

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm mục tiêu đánh giá thực trạng đào tạo nguồn nhân lực tại Cảng vụ đường thủy nội địa Đồng Tháp. Dữ liệu của nghiên cứu được thu thập từ 110 nhân viên và cán bộ quản lý tại Cảng vụ theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện. Từ kết quả nghiên cứu tác giả đề xuất các biện pháp triển khai, hoàn thiện việc đào tạo nguồn nhân lực tại Cảng vụ đường thủy nội địa Đồng Tháp, gồm: triển khai công tác xác định nhu cầu, đánh giá nhu cầu đào tạo; cụ thể hóa mục tiêu đào tạo; đa dạng hóa các hình thức đào tạo; hoàn thiện công tác xây dựng chương trình đào tạo và lựa chọn giáo viên; xây dựng nguồn kinh phí cho đào tạo nhân lực; triển khai công tác đánh giá hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực.

1. Đặt vấn đề

Để tạo ra sức cạnh tranh cho riêng mình, hầu hết các doanh nghiệp đều mong muốn quy tụ được những người lao động có trình độ, có tay nghề cao, trung thành với tổ chức của mình, nhiệt tình cống hiến và sáng tạo. Nguồn nhân lực có trình độ thực sự là “chìa khóa thành công của mọi tổ chức”, những hoạt động sáng tạo, những kiến thức, kỹ năng quý báu của nguồn nhân lực có thể nắm toàn bộ vận mệnh và quyết định sự tồn tại và phát triển lâu dài của tổ chức. Thực tế cũng cho thấy bên cạnh những tri thức vốn có người lao động luôn cần phải được đào tạo thêm để duy trì và nâng cao trình độ chuyên môn, làm mới và hoàn thiện trình độ chuyên môn của mình, giúp cho việc thực hiện công việc hiệu quả hơn.

Cảng vụ đường thủy nội địa Đồng Tháp, trực thuộc Sở Giao thông vận tải tỉnh Đồng Tháp là cơ quan thực hiện chức năng quản lý nhà nước chuyên ngành về giao thông vận tải đường thủy nội địa tại cảng, bến thủy nội địa nhằm bảo đảm việc chấp hành các quy định của pháp luật về trật tự, an toàn giao thông đường thủy nội địa và bảo vệ môi trường. Với khó khăn hiện nay là đơn vị sự nghiệp công lập, biên chế về con người của đơn vị hạn chế nhưng nhiệm vụ nhiều, đòi hỏi nhân sự của đơn vị phải có kiến thức chuyên ngành sâu rộng. Để đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ thì công tác đào tạo nguồn nhân lực luôn được Cảng vụ chú trọng, tuy nhiên công tác đào tạo vẫn chưa đồng bộ, hiệu quả đào tạo chưa đúng với mong muốn. Cụ thể, trong giai đoạn từ 2016 đến 2020, Cảng vụ đã cử 585 lượt cán bộ công chức, viên chức đi đào tạo. Tuy nhiên, phần lớn trong số đó là đào tạo về Quản lý hành chính nhà nước (223 lượt), ngoại ngữ và tin học (140 lượt), riêng việc cử cán bộ đi đào tạo

về chuyên môn nghiệp vụ thì số lượng tương đối thấp (74 lượt). Mặt khác, việc cử cán bộ đi đào tạo cũng không có kế hoạch từ trước mà chủ yếu xuất phát từ đơn vị cấp trên hoặc do nhu cầu của cán bộ công chức, viên chức trong Cảng vụ. Vì thế, việc cử cán bộ đi đào tạo tại Cảng vụ hiện nay đôi lúc chưa hợp lý từ khâu xác định nhu cầu, lập kế hoạch đến việc xác định đúng đối tượng cần đào tạo và việc bố trí việc làm phù hợp với chuyên môn sau khi được đào tạo.

2. Phương pháp nghiên cứu

Điều tra phỏng vấn người lao động và nhà quản lý về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Cảng vụ đường thủy nội địa Đồng Tháp theo bảng câu hỏi được thiết kế sẵn. Trong quá trình thực hiện việc điều tra phỏng vấn, có kết hợp việc quan sát và trao đổi những kinh nghiệm có liên quan đến vấn đề nghiên cứu. Các biến số nghiên cứu được thể hiện trong phiếu điều tra dưới dạng một phát biểu; mỗi phát biểu được đo lường dựa trên thang đo Likert gồm 5 bậc từ rất không đồng ý (bậc 1) đến rất đồng ý với phát biểu (bậc 5). Tổng số phiếu thu về đủ tiêu chuẩn được sử dụng cho việc mã hóa và phân tích dữ liệu là 110 phiếu khảo sát.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực

- Về đào tạo kiến thức quản lý hành chính nhà nước: Nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và phương pháp thực hiện nhiệm vụ công vụ, chuẩn hóa chức danh, ngạch bậc, Cảng vụ đã chủ động phối hợp với các cơ sở đào tạo cử 223 lượt công chức, viên chức đi đào tạo về quản lý hành chính nhà nước, trong đó chuyên viên cao cấp là 10 người, chuyên viên chính là 49 người, chuyên viên là 164 người.

- Về đào tạo lý luận chính trị: Đã cử 9 lượt công chức, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị cho các cán bộ lãnh đạo cấp phòng và tương đương, cán bộ là chuyên viên chính và đối tượng trong nguồn quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Về đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ: Đã cử 74 lượt công chức, viên chức đi đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ, thể lục trong đó: 16 đại học; 5 sau đại học; 53 đào tạo khác; ngoài ra, 56 công chức, viên chức tham gia các khoá bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ văn phòng và các nghiệp vụ khác.

- Về đào tạo tin học, ngoại ngữ: Cảng vụ đã cử 94 công chức, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về Tin học và 68 công chức, viên chức tham gia các khóa đào tạo ngoại ngữ. Các khóa đào tạo trên có tác dụng nâng cao trình độ ngoại ngữ cho các công chức, viên chức góp phần phục vụ công tác nghiên cứu chuyên môn.

- Về đào tạo, bồi dưỡng kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế: Giai đoạn 2016 - 2020, Cảng vụ đường thủy nội địa Đồng Tháp đã phối hợp với các đơn vị liên quan tổ chức các khóa bồi dưỡng kiến thức về hội nhập kinh tế quốc tế cho 56 lượt công chức, viên chức, tập trung vào các nội dung như: Tổng quan về quá trình hội nhập và gia nhập WTO của Việt Nam; Tổ chức Thương mại thế giới và các cam kết của Việt Nam; Tác động của việc hội nhập quốc tế, gia nhập WTO; Quan điểm chỉ đạo và những quyết sách lớn của Chính phủ trong hội nhập kinh tế quốc tế và những vấn đề đặt ra sau khi Việt Nam gia nhập WTO.

- Về đào tạo kiến thức an ninh, quốc phòng: Cảng vụ đã cử 15 lượt công chức, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức an ninh, quốc phòng cho các đối tượng, trong đó tập trung vào các đối tượng: 2 (Giám đốc, Phó Giám đốc), 3 (Trưởng, Phó Phòng) và 4 (Chuyên viên).

3.2. Đánh giá về công tác đào tạo nguồn nhân lực

- Về nhu cầu đào tạo: Công việc phân tích, đánh giá nhu cầu đào tạo là hết sức quan trọng trong quản lý đào tạo của bất kỳ đơn vị nào. Đây là bước đầu tiên, chỉ khi nhận ra tầm quan trọng của việc này cùng với phương pháp đánh giá phù hợp thì mới tìm ra được nhu cầu đào tạo đúng cho đơn vị mình. Kết quả khảo sát cho thấy, đa số người lao động hài lòng về công tác xác định nhu cầu đào tạo của Cảng vụ hiện nay với mức điểm trung bình từ 4,07 đến 4,44 điểm. Trong đó đa số nhân viên đánh giá: “Nội dung của các khóa đào tạo là phù hợp với nhu cầu”. Tuy nhiên nội dung các chương trình đào tạo chưa được nhân viên tại Cảng vụ đánh giá cao (có đến 22,73% đánh giá là không hài lòng, điểm trung bình của yếu tố này đạt 4,07).

- Về lập kế hoạch đào tạo: Sau khi xác định nhu cầu đào tạo, công việc tiếp theo là phân tích, xác lập thứ tự ưu tiên các nội dung đào tạo, nội dung nào cần thực hiện trước, nội dung nào có thể thực hiện sau, đó là bước lập kế hoạch đào tạo. Kết quả khảo sát cho thấy công tác lập kế hoạch đào tạo còn nhiều hạn chế, mang nặng tính hình thức, thủ tục và có tính cảm tính. Điểm trung bình của các yếu tố này từ 3,50 đến 4,12 điểm, trong đó tiêu chí được đánh giá thấp nhất là việc xác định đúng đối tượng cần đào tạo.

- Về đội ngũ giáo viên đào tạo: Kết quả lấy ý kiến của người lao động được đào tạo cho thấy, đa số đều hài lòng về đội ngũ giảng viên. Điểm trung bình của các yếu tố này đạt khá cao từ 4,26 đến 4,42 điểm.

- Về phương pháp đào tạo: Mặc dù đội ngũ giảng viên có nhiều kinh nghiệm và kiến thức, nghiệp vụ vững vàng nhưng lại không được đánh giá cao ở phương pháp giảng dạy. Trong đó yếu tố bị đánh giá thấp nhất là việc “Giáo viên sử dụng những phương pháp giúp phát huy tính tích cực, chủ động sáng tạo của người học” chỉ đạt điểm trung bình là 2,96 điểm.

- Về đánh giá kết quả đào tạo: Việc đánh giá ngay sau khi kết thúc đào tạo vẫn chưa diễn ra nhanh chóng, thường xuyên. Điểm trung bình của yếu tố này chỉ đạt 3,96 điểm, đây là điều mà Lãnh đạo Cảng vụ cần chú ý để cải thiện. Nguyên nhân theo kết quả khảo sát cho thấy là do bộ phận phụ trách nhân lực hạn chế về năng lực, thiếu kỹ năng để thực hiện, chưa xây dựng được tiêu chuẩn. Bên cạnh đó, lãnh đạo Cảng vụ cũng chưa thật sự quan tâm để thực hiện.

- Về ứng dụng kết quả đào tạo vào công việc: Đa số người lao động đánh giá cao tính thiết thực của các chương trình đào tạo, đặc biệt là giúp ích rất nhiều vào công việc hiện tại (4,39 điểm) và sự sẵn sàng hỗ trợ của đồng nghiệp cũng như Lãnh đạo để có thể vận dụng kiến thức mới vào công việc (4,23 điểm).

3.3. Một số giải pháp đào tạo nguồn nhân lực

(1) Xác định nhu cầu đào tạo: Thiết kế bảng nhu cầu phát triển mỗi cá nhân trong đó đưa ra nhu cầu

Bảng 1: Kết quả đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 2016 - 2020

Chương trình đào tạo bồi dưỡng	Năm					Số lượt
	2016	2017	2018	2019	2020	
Đào tạo kiến thức về Quản lý hành chính nhà nước	33	39	46	47	58	223
Chuyên viên	28	31	34	33	38	164
Chuyên viên chính	4	6	10	12	17	49
Chuyên viên cao cấp	1	2	2	2	3	10
Đào tạo lý luận chính trị	1	2	0	3	3	9
Cao cấp	0	1	0	1	1	3
Trung cấp	1	1	0	2	2	6
Ngoại ngữ	6	7	15	20	20	68
Tin học	8	12	18	28	28	94
Kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế	6	8	8	12	12	46
Đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ	11	12	11	19	21	74
Đại học	2	3	2	4	5	16
Trên Đại học	1	0	2	1	1	5
Đào tạo nghiệp vụ	8	9	7	14	15	53
Đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ công tác văn phòng và các kỹ năng, nghiệp vụ khác	6	8	9	15	18	56
Đào tạo kiến thức an ninh quốc phòng	2	2	2	4	5	15
Số lượt	73	90	109	148	165	585

(Nguồn: Cảng vụ đường thủy nội địa Đồng Tháp)

đào tạo trong 5 năm tới. Bản nhu cầu đào tạo của cá nhân có vai trò hết sức quan trọng đối với phát triển nguồn nhân lực ở cả góc độ từng cá nhân đến tổ chức do nếu các cá nhân thực hiện được mục tiêu của mình thì họ cũng sẽ đáp ứng mục tiêu của tổ chức, phát huy tinh thần tự học và sáng tạo của con người chú trọng đến việc học tập suốt đời, trách nhiệm phát triển nguồn nhân lực luôn được thực hiện theo nguyên tắc từ dưới đi lên, từ bản thân công chức, viên chức chịu trách nhiệm cho sự phát triển của chính mình, đến trách nhiệm phát triển nguồn nhân lực thuộc về các cấp quản lý. Đây là cơ sở để Công vụ có thể nắm được mong muốn của người lao động trong đào tạo, vạch ra kế hoạch đào tạo cho sát thực tế cũng như điều chỉnh theo chiến lược phát triển của Công vụ.

(2) Hoàn thiện bản mô tả công việc cho các vị trí việc làm: Việc hoàn thiện hệ thống bản mô tả công việc cho các vị trí khác nhau trong Công vụ rất cần thiết để từ đó giúp cho nhà tuyển dụng cũng như bộ phận nhân sự có cơ sở đánh giá kết quả công việc của công chức, viên chức tại từng vị trí.

(3) Hoàn thiện đào tạo nguồn nhân lực: Mặc dù trong thời gian qua, Công vụ đã chú trọng vào chất lượng cán bộ, nhân viên thông qua việc khuyến khích cũng như tạo điều kiện cho công chức, viên chức học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Công vụ đã thực hiện gửi đi đào tạo bên ngoài để đào tạo lại và đào tạo nâng cao cho cán bộ. Nhưng Công vụ cần phải đầu tư hơn nữa cho vấn đề này và chú ý đến chất lượng công tác đào tạo. Theo số liệu, việc đào tạo đều không đạt được theo nhu cầu của người lao động, điều này có thể làm cho người lao động nghĩ rằng mình không được tôn trọng từ đó làm cho họ có tâm lý bất mãn, năng suất lao động không cao. Vì vậy, Công vụ cần giải thích rõ ràng việc chưa đạt được yêu cầu đó cũng như có cam kết theo lộ trình để thực hiện tốt hơn.

(4) Đánh giá kết quả và hiệu quả sau đào tạo: Sau đào tạo nếu ta không kiểm tra thì không phát hiện được là kết quả thu được tốt hay xấu, kiến thức thu được đang ở giai đoạn nào. Phân tích kết quả đào tạo và phát triển qua điểm học tập của học viên: sau mỗi khóa đào tạo cán bộ phụ trách có thể dựa vào kết quả, hoặc nhận xét của nơi đào tạo đối với học viên. Tuy nhiên phương pháp này chỉ phản ánh được hình thức bề ngoài chứ chưa phản ánh được trình độ thực sự của nhân viên. Đánh giá kết quả đào tạo thông qua đánh giá tình hình thực hiện công việc của người lao động sau đào tạo: việc thực hiện công việc của lao động sau đào tạo sẽ phản ánh chính xác hiệu quả của chương trình đào tạo. Nếu người lao động thực hiện tốt, hoàn thành một cách xuất sắc nhiệm vụ, có tinh thần trách nhiệm thì có nghĩa là chương trình đào tạo đó đạt hiệu quả cao và ngược lại.

(5) Tăng cường chất lượng nguồn nhân lực: Để tăng chất lượng nguồn nhân lực cần thực hiện đồng

bộ từ tuyển chọn và thiết kế chương trình đào tạo, nội dung đào tạo, phương pháp đào tạo phù hợp với các đối tượng công chức, viên chức trong Công vụ. Đối với nhân viên đã tốt nghiệp đại học, đặc biệt là cán bộ quản lý, Công vụ nên khuyến khích học thêm chuyên ngành quản lý cũng như các kiến thức về hội nhập kinh tế quốc tế, ngoại ngữ, tin học nhằm ứng dụng trong công việc có liên quan đến nước ngoài. Đào tạo chuyên sâu hơn theo các chương trình đào tạo sau đại học, các chương trình đào tạo tiên tiến trên thế giới. Đối với các nhân viên khác thì nên khuyến khích họ học các lớp ngoài giờ để nâng cao trình độ học vấn chung. Ngoài ra, Công vụ cần tăng cường thêm các lớp bồi dưỡng về nghiệp vụ chuyên môn cho nhân viên như các kỹ năng mềm, văn hóa dân tộc văn hóa Công vụ, hướng dẫn các chính sách đãi ngộ và khuyến khích công chức, viên chức.

4. Kết luận

Nguồn nhân lực đảm bảo nguồn sáng tạo của mọi tổ chức, đảm bảo thiết kế và sản xuất ra hàng hóa dịch vụ, kiểm tra chất lượng và đưa sản phẩm ra bán trên thị trường, phân bổ nguồn tài chính, xác định chiến lược chung và các mục tiêu cho tổ chức đó. Không có những con người làm việc hiệu quả thì mọi tổ chức đều không thể đạt được mục tiêu của mình. Xuất phát từ thực trạng đào tạo nguồn nhân lực cũng như vai trò của công tác này đối với tổ chức, việc tìm ra các giải pháp để hoàn thiện công tác này đặc biệt cần thiết nhằm sử dụng có hiệu quả hơn nguồn nhân lực hiện có./.

Tài liệu tham khảo

Công vụ đường thủy nội địa Đồng Tháp, Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội năm 2016 - 2020.

Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2007), Quản trị nhân lực, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.

Lê Minh Phong (2020), Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại Công vụ đường thủy nội địa Đồng Tháp, Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TPHCM.

Nguyễn Hữu Thân (2007), Quản trị nhân sự, NXB Lao động — Xã hội.

George T. Milkovich & John W. Boudreau (2002), Quản trị nguồn nhân lực, NXB Thống kê, TP Hồ Chí Minh.