

# Yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nhân lực chất lượng cao khu vực hành chính của tỉnh Vĩnh Phúc

Nguyễn Ngọc Hoa

Nguyễn Thị Phương Hảo

Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh - Đại học Thái Nguyên

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (NNL CLC) phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế ở nước ta nói chung và đặc biệt nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực hành chính ở tỉnh Vĩnh Phúc nói riêng là một quá trình lâu dài, nhiều khó khăn thử thách. Trong quá trình này, có rất nhiều các nhân tố ảnh hưởng, tác động cả tích cực và tiêu cực. Vì vậy, việc xác định và đánh giá sự ảnh hưởng của các nhân tố tới phát triển nhân lực chất lượng cao trong khu vực hành chính tỉnh Vĩnh Phúc là thực sự cần thiết.

## 1. Thực trạng nhân lực khu vực hành chính của tỉnh Vĩnh Phúc

Tính đến 31/12/2020, các cơ quan, đơn vị thuộc và trực thuộc UBND tỉnh có 26.613 cán bộ, công chức, viên chức và người lao động, trong đó: công chức 3.849 người, viên chức 22.380 người, hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP 384 người. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh cơ bản đã ổn định, đủ về số lượng và từng bước được nâng cao về chất lượng. Hiện nay, 100% cán bộ, công chức, viên chức cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã đạt chuẩn về trình độ đào tạo theo quy định. Cụ thể như sau:

- Về trình độ chuyên môn: Hiện có 86 tiến sĩ và tương đương, 2.580 thạc sĩ và tương đương, 15.355 đại học; trong đó: Các cơ quan hành chính có 11 tiến sĩ, 514 thạc sĩ, 1.005 đại học; Sự nghiệp Giáo dục và Đào tạo có 17 tiến sĩ, 1.068 thạc sĩ, 11.730 đại học; Sự nghiệp Y tế có 54 tiến sĩ và tương đương, 350 thạc sĩ và tương đương, 1.572 đại học; Sự nghiệp khác có 04 tiến sĩ, 200 thạc sĩ, 1.149 đại học. Tỉnh đạt tỷ lệ 11,9 bác sĩ/vạn dân

- Về trình độ lý luận chính trị: Hiện có 60 cử nhân, 1.052 người trình độ cao cấp, 4.274 người trình độ trung cấp.

- Về trình độ Quản lý nhà nước: Hiện có 60 người có chứng chỉ ngạch chuyên viên cao cấp, 750 người ngạch chuyên viên chính, 1.921 người chuyên viên.

- Về trình độ tin học, ngoại ngữ: 100% cán bộ, công chức, viên chức đạt chuẩn về trình độ tin học, ngoại ngữ.

## 2. Các nhân tố ảnh hưởng tới phát triển nhân lực chất lượng cao khu vực hành chính tỉnh Vĩnh Phúc

### 2.1. Nhân tố khách quan:

Thứ nhất, Trình độ phát triển kinh tế xã hội của địa phương: Trong giai đoạn 2016-2020, cơ cấu kinh tế của tỉnh chuyển dịch theo hướng tích cực. Khu vực công nghiệp và xây dựng tiếp tục giữ vai trò đầu tàu trong tăng trưởng kinh tế của tỉnh. Tính đến năm 2020, ước đạt 61,59% tổng giá trị tăng thêm. Tỷ trọng khu vực dịch vụ có xu hướng giảm xuống, từ 31,98% năm 2015 xuống chỉ còn 30,26% tổng giá trị tăng thêm các ngành năm 2020 mặc dù trong năm 2020, ngành dịch vụ bị ảnh hưởng nặng nề của dịch COVID-19 nên mức tăng trưởng đạt thấp. Tỷ trọng khu vực nông, lâm, thủy sản đang giảm nhanh chóng, từ mức 10,14% tổng giá trị tăng thêm năm 2016 xuống chỉ còn 6,13% năm 2020 tổng giá trị tăng thêm các ngành kinh tế. Như vậy, tỉnh Vĩnh Phúc là một trong những địa phương duy trì tốc độ tăng trưởng kinh tế cao hơn bình quân cả nước. Tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng tăng tỷ trọng các ngành công nghiệp, dịch vụ là điều kiện thuận lợi cho địa phương có thêm tiền đầu tư cho giáo dục đào tạo và y tế. Đồng thời điều này giúp thu hút một lượng lớn nguồn nhân lực chất lượng cao từ các địa phương khác đến làm việc. Đây là cơ hội nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh Vĩnh Phúc.

Thứ hai, Thị trường lao động bên ngoài khu vực hành chính và thị trường lao động của các địa phương lân cận: Điều kiện về thị trường lao động bên ngoài có ảnh hưởng rất lớn đến công tác tuyển dụng công chức. Thị trường lao động được thể hiện qua cung và cầu lao động. Khi cung lao động lớn hơn cầu lao động thì việc tuyển dụng công chức là thuận lợi và ngược lại. Bên cạnh đó, chính sách thu hút nhân tài vào khu vực hành chính của các địa phương lân cận cũng ảnh hưởng không nhỏ tới việc thu hút

nhân tài của Tỉnh. Nhiều địa phương lân cận tỉnh Vĩnh Phúc đã ban hành nhiều chính sách ưu đãi nhằm thu hút>NNLCLC.

## 2.2. Nhân tố chủ quan:

Thứ nhất, chế độ, chính sách đối với công chức, viên chức: Chế độ, chính sách đối với công chức, viên chức bao gồm: quy định về ưu tiên tuyển dụng, ưu đãi, thu hút nhân tài vào đội ngũ CCVC, các quy định nhằm tạo điều kiện để cán bộ, công chức, viên chức có điều kiện học tập, nâng cao trình độ, điều kiện bảo đảm môi trường làm việc thuận lợi, từng bước hiện đại hóa công sở, nhà công vụ, trang thiết bị làm việc trong công sở, phương tiện để thi hành công vụ; bảo đảm sự quan tâm, hỗ trợ về vật chất khi công chức gặp rủi ro trong công việc, chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế... Chế độ, chính sách đối với công chức, viên chức là nhân tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng công chức, viên chức. Chế độ, chính sách hợp lý có thể mở đường, là động lực thúc đẩy tích cực, tài năng, sáng tạo, nhiệt tình, trách nhiệm của mỗi người. Để nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực khu vực hành chính, tỉnh Vĩnh phúc đã có những chính sách về cử cán bộ đi đào tạo các ngành, lĩnh vực mà ngành và tỉnh có nhu cầu, cụ thể: Ngày 20/11/2019, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh đã ban hành Nghị quyết số 10-NQ/TU về xây dựng đội ngũ trí thức và trọng dụng nhân tài tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2020-2025 với các chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn cán bộ, công chức, viên chức:

Chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn cán bộ, công chức, viên chức: Cán bộ, công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý hoặc được quy hoạch được Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh cử đi đào tạo sau đại học ở trong và ngoài nước được hỗ trợ 100% học phí, sau khi được cấp bằng tốt nghiệp, tiến sĩ, bác sĩ chuyên khoa cấp II được hỗ trợ 50 triệu đồng; thạc sĩ, bác sĩ chuyên khoa cấp I được hỗ trợ 30 triệu đồng. Cán bộ, công chức, viên chức được Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh cử đi bồi dưỡng ngắn hạn về tin học, ngoại ngữ, chuyên môn, nghiệp vụ ở trong và ngoài nước được hỗ trợ 100% học phí.

Chính sách hỗ trợ tự đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ ngoại ngữ: Cán bộ, công chức, viên chức tự đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ tiếng Anh đạt trình độ IELTS và tương đương từ 6.0 đến dưới 7.0 được tỉnh hỗ trợ 20 triệu đồng/người; đạt trình độ IELTS và tương đương từ 7.0 trở lên được hỗ trợ 30 triệu đồng/người. Riêng giảng viên tiếng Anh các trường cao đẳng, giáo viên Tiếng Anh các trường trung học phổ thông đạt trình độ IELTS và tương đương từ 7.0 đến dưới 8.0 được tỉnh hỗ trợ 20 triệu đồng/người; đạt trình độ IELTS và tương đương từ 8.0 trở lên được hỗ trợ 30 triệu đồng/người.

Chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài: Các đối tượng thu hút thông qua tuyển dụng, tiếp nhận vào

công tác tại các cơ quan của tỉnh được hỗ trợ như sau:

+ Tiến sĩ, tiến sĩ y khoa, bác sĩ chuyên khoa cấp II thuộc những ngành, lĩnh vực tỉnh cần: Được hỗ trợ một lần 200 triệu đồng; hỗ trợ tiền nhà ở 5 triệu đồng/tháng, thời gian hỗ trợ tối đa 5 năm.

+ Thạc sĩ, thạc sĩ y khoa, bác sĩ nội trú, bác sĩ chuyên khoa cấp I thuộc những ngành, lĩnh vực tỉnh cần: Được hỗ trợ một lần 150 triệu đồng; hỗ trợ tiền nhà ở 4 triệu đồng/tháng, thời gian hỗ trợ tối đa 5 năm.

+ Giáo viên, giảng viên trực tiếp bồi dưỡng, huấn luyện học sinh, sinh viên đạt giải học sinh, sinh viên giỏi, giải thi tay nghề cấp quốc gia, khu vực hoặc quốc tế; Vận động viên, nghệ sĩ đoạt huy chương vàng hoặc đạt giải nhất tại các kỳ thi, các giải chuyên nghiệp quốc gia; huy chương vàng, huy chương bạc hoặc giải nhất, nhì tại các cuộc thi khu vực hoặc quốc tế: Được hỗ trợ một lần 120 triệu đồng; hỗ trợ tiền nhà ở 3 triệu đồng/tháng, thời gian hỗ trợ tối đa 5 năm.

+ Sinh viên tốt nghiệp đại học loại giỏi trở lên tại các cơ sở đào tạo đại học trong và ngoài nước thuộc các lĩnh vực tỉnh cần; trong thời gian học trung học phổ thông đạt giải học sinh giỏi quốc gia, quốc tế hoặc 3 năm liên tục là học sinh giỏi: Sau khi được tuyển dụng, tiếp nhận được hỗ trợ 100 triệu đồng; hỗ trợ tiền nhà ở 2 triệu đồng/tháng, thời gian hỗ trợ tối đa 5 năm.

- Các trường hợp thu hút, tạo nguồn cán bộ theo Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05 tháng 12 năm 2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ, ngoài hưởng chính sách theo quy định của Chính phủ còn được hưởng chính sách hỗ trợ tương ứng với trình độ đào tạo như sau: Tiến sĩ, tiến sĩ y khoa, bác sĩ chuyên khoa cấp II thuộc những ngành, lĩnh vực tỉnh cần: Được hỗ trợ một lần 200 triệu đồng; hỗ trợ tiền nhà ở 5 triệu đồng/tháng, thời gian hỗ trợ tối đa 5 năm; Thạc sĩ, thạc sĩ y khoa, bác sĩ nội trú, bác sĩ chuyên khoa cấp I thuộc những ngành, lĩnh vực tỉnh cần: Được hỗ trợ một lần 150 triệu đồng; hỗ trợ tiền nhà ở 4 triệu đồng/tháng, thời gian hỗ trợ tối đa 5 năm; Sinh viên tốt nghiệp đại học loại giỏi trở lên tại các cơ sở đào tạo đại học trong và ngoài nước thuộc các lĩnh vực tỉnh cần; trong thời gian học trung học phổ thông đạt giải học sinh giỏi quốc gia, quốc tế hoặc 3 năm liên tục là học sinh giỏi: Sau khi được tuyển dụng, tiếp nhận được hỗ trợ 100 triệu đồng; hỗ trợ tiền nhà ở 2 triệu đồng/tháng, thời gian hỗ trợ tối đa 5 năm.

- Ngoài những chính sách trên, các đối tượng hưởng chính sách thu hút của tỉnh được xem xét ưu tiên giải quyết việc làm cho vợ, chồng, con đẻ; trường hợp có con đang học phổ thông thì được ưu

tiên lựa chọn trường học (trừ các trường chuyên) theo quy định của địa phương.

Thứ hai, Khen thưởng, kỷ luật công chức: Thứ nhất, về khen thưởng: với đặc điểm là hoạt động bằng ngân sách nhà nước, ràng buộc chặt chẽ về cấp bậc và chế độ chức nghiệp gần như trọn đời nên đây là một môi trường dễ nảy sinh sự trì trệ, thiếu sáng tạo trong đội ngũ công chức. Chính vì thế công tác thi đua, khen thưởng là công cụ trực tiếp tác động đến động lực làm việc của đội ngũ công chức trong nền công vụ.

Về kỷ luật: là yếu tố không thể thiếu trong việc duy trì nề nếp làm việc, kỷ cương trật tự xã hội.

Thứ ba, Tinh thần trách nhiệm trong công tác và ý thức tổ chức kỷ luật của của công chức, viên chức: Trách nhiệm trong hoạt động công vụ của công chức có mối quan hệ chặt chẽ với kết quả hoạt động công vụ. Kết quả công vụ và trách nhiệm công vụ tạo nên hiệu lực, hiệu quả của các cơ quan, tổ chức. Ý thức tổ chức kỷ luật của công chức thể hiện qua việc công chức phải thực hiện tốt các nội dung công việc, chấp hành và sử dụng có hiệu quả thời gian làm việc theo quy định của pháp luật, nội quy, quy định của cơ quan, đơn vị, tổ chức; không sử dụng thời giờ làm việc vào việc riêng; không đi muộn về sớm, phải có mặt đúng giờ tại công sở theo giờ hành chính hoặc theo quy định cụ thể của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

### 3. Kết quả khảo sát đánh giá ảnh hưởng của các nhân tố tới phát triển nhân lực chất lượng cao tỉnh Vĩnh Phúc

Khảo sát 65 cán bộ quản lý tại các sở ban ngành khu vực hành chính tỉnh Vĩnh Phúc, kết quả khảo sát như sau:

**Bảng 1: Đánh giá của cán bộ quản lý về Chính sách phát triển nguồn nhân lực**

	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
1. Tỉnh đã có kế hoạch/quy hoạch phát triển NNL chất lượng cao rõ ràng	3.0	5.0	4.29	.654
2. Sự thay đổi số lượng, cơ cấu, chất lượng NNL CLC phù hợp và đáp ứng được nhu cầu nhân lực của địa phương	2.0	5.0	4.15	.775
3. Việc đánh giá, phân loại kết quả thực hiện công việc của người lao động được thực hiện định kỳ	3.0	5.0	4.29	.578
4. Địa phương đã ban hành và thực thi đánh giá hiệu quả công việc của người lao động bằng bộ chỉ số hiệu quả công việc	2.0	5.0	3.89	.920
5. Hệ thống thù lao lao động của tỉnh đã được thực hiện dựa trên kết quả, hiệu quả thực hiện công việc	2.0	5.0	3.86	.899
6. Đãi ngộ nhân sự trình độ cao tạo động lực kích thích người lao động nỗ lực hoàn thiện năng lực của bản thân	1.0	5.0	4.01	.892

(Nguồn: tổng hợp kết quả khảo sát năm 2020)

Phỏng vấn cán bộ quản lý về chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Vĩnh Phúc kết quả thu được: các cán bộ quản lý đều đồng ý cao với các nhận định “Tỉnh Vĩnh Phúc đã có kế hoạch phát triển nhân lực chất lượng cao rõ ràng”, “Sự thay đổi số lượng, cơ cấu, chất lượng nguồn

nhân lực CLC luôn phù hợp và đáp ứng được nhu cầu nhân lực của địa phương”; “Việc đánh giá, phân loại kết quả thực hiện công việc của người lao động được thực hiện định kỳ”; Đãi ngộ nhân sự trình độ cao tại địa phương tạo động lực kích thích người lao động nỗ lực hoàn thiện năng lực của bản thân”.

**Bảng 2: Đánh giá của cán bộ quản lý về công tác thu hút, tuyển dụng nhân lực**

	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
1. Các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn NNL CLC được xác định rõ ràng	2.0	5.0	4.20	.689
2. Các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn NNL CLC được thông báo công khai	2.0	5.0	4.35	.597
3. Công tác thu hút, tuyển dụng nguồn nhân lực CLC đảm bảo khách quan, công bằng	2.0	5.0	4.21	.624
4. Chính sách đãi ngộ của đơn vị có thể thu hút và giữ chân được NNL CLC	1.0	5.0	3.92	.871
5. Việc bố trí nguồn nhân lực vào các chức danh, vị trí công tác phù hợp theo hướng chuyên môn hóa	2.0	5.0	3.95	.758

(Nguồn: tổng hợp kết quả khảo sát năm 2020)

Khi phỏng vấn cán bộ quản lý về công tác thu hút tuyển dụng nhân lực chất lượng cao, các cán bộ quản lý cho rằng: Các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn nguồn nhân lực CLC (bao gồm cả thể lực, trí lực và ý thức đạo đức) được xác định rõ ràng, được thông báo công khai, đảm bảo khách quan.

Khi được phỏng vấn về công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực, các cán bộ quản lý đều đồng ý với các nhận định: Kế hoạch về đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chuyên môn của nguồn nhân lực CLC được xây dựng dựa trên yêu cầu của vị trí công việc; Đơn vị có tổ chức hoặc cử đi đào tạo tại các cơ sở đào tạo các khóa đào tạo chuyên sâu về công việc; Người lao động có cải thiện trình độ nghề nghiệp sau các chương trình đào tạo, bồi dưỡng; Người lao động có cải thiện hiệu quả làm việc sau các chương trình đào tạo, bồi dưỡng./.

### Tài liệu tham khảo

Tỉnh Ủy Vĩnh Phúc (2019), Nghị quyết số 10-NQ/TU, về xây dựng đội ngũ trí thức và trọng dụng nhân tài tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2020-2025.

Đảng bộ tỉnh Vĩnh Phúc (2020), Văn kiện Đại hội đại biểu tỉnh Vĩnh Phúc lần thứ XVII.

Ủy ban nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc (2020), Đề án “Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong giáo dục nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2021 - 2025 và định hướng đến năm 2030”