

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công tỉnh Sóc Trăng

Triệu Thị Ngọc Diễm
Đoàn TNCS Hồ Chí Minh Tỉnh Sóc Trăng

Nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công đóng vai trò hết sức quan trọng trong việc phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Sóc Trăng. Vì vậy, việc nhận thức về nhiệm vụ, vị trí của đội ngũ nguồn nhân lực chất lượng cao và chọn lựa phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao như là giải pháp tối ưu có một ý nghĩa hết sức quan trọng quyết định hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, điều hành xã hội. Điều này góp phần tận dụng và khai thác tối đa tiềm năng, ưu thế địa phương, hoàn thành các nhiệm vụ đột phá chiến lược và nhiệm vụ trọng tâm trong giai đoạn tới cũng như nâng cao chất lượng toàn diện các lĩnh vực của đời sống kinh tế, xã hội của tỉnh Sóc Trăng.

1. Đặt vấn đề

Khu vực công là khu vực hoạt động do Nhà nước giữ vai trò quyết định, và được hiểu là khu vực thuộc sở hữu Nhà nước. Thông qua khu vực công, Nhà nước điều tiết các khu vực khác trong xã hội. Để thực hiện vai trò toàn diện và quan trọng đó của khu vực công, đòi hỏi phải có đội ngũ nhân lực thực sự mạnh về chất, phù hợp về cơ cấu và đủ về lượng để triển khai hiệu quả những định hướng chiến lược của các địa phương, đơn vị, cũng như hiện thực hóa các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước vào thực tiễn.

Thời gian qua, bên cạnh những mặt tích cực và thành tựu đạt được trong nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh Sóc Trăng, nguồn nhân lực khu vực công của tỉnh vẫn còn một số hạn chế nhất định, điều này đã ảnh hưởng và tác động trực tiếp tới hiệu quả và chất lượng hoạt động công vụ. Nghị quyết số 06-NQ/TU ngày 11 tháng 7 năm 2021 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Sóc Trăng khóa XIV về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Sóc Trăng giai đoạn 2021-2025, tầm nhìn đến năm 2030 chỉ ra: "Chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh còn nhiều vấn đề quan tâm, thiếu lao động có chuyên môn, thừa những lao động có bằng cấp nhưng không đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động; Chất lượng giáo dục và đào tạo vẫn còn thấp so với khu vực đồng bằng sông Cửu Long; Cơ chế, chính sách thu hút nguồn nhân lực chưa hiệu quả...". Thực tế cho thấy nhân lực khu vực công tỉnh Sóc Trăng hiện nay nhiều nhưng chưa mạnh, thiếu đội ngũ chuyên gia kỹ thuật; đội ngũ cán bộ trẻ, có năng lực nổi trội còn ít; năng lực sáng tạo, khả năng thích nghi và kỹ năng lao động nghề nghiệp của một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức (CB, CC, VC) chưa cao. Từ đó ảnh hưởng trực tiếp tới năng suất, chất lượng, hiệu quả

lao động và công tác tham mưu, quản lý, chỉ đạo, điều hành. Một số CB, CC, VC chưa nhận thức đúng về vai trò, trách nhiệm của bản thân, còn có tư tưởng làm việc "cầm chừng", thụ động, chưa năng động, sáng tạo, đột phá, hiền kể để công việc đạt hiệu quả hơn và vì sự phát triển của cơ quan, đơn vị. Điều này không chỉ là yêu cầu mà còn mang ý nghĩa, tác động kìm hãm góc độ nhiệm vụ chiến lược giúp Tỉnh triển khai các giải pháp trước mắt và lâu dài để thực hiện mục tiêu, lộ trình hướng tới năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

2. Thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công tỉnh Sóc Trăng

Hiện nay, dân số tỉnh Sóc Trăng gồm 1.206.800 người(4). Số lượng CB, CC, VC các cấp gồm 27.906 người (Trong đó, khối Đảng, Đoàn thể gồm 1.798 người, chiếm 6.44%; khối chính quyền gồm 26.108 người, chiếm 93.56%; CB, CC, VC cấp tỉnh gồm 9.453 người, chiếm 33.87%, cấp huyện gồm 15.548 người, chiếm 55.72%, cấp xã gồm 2.905 người, chiếm 10.41%). Theo Quyết định số 72-QĐ/TW, ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị và Quyết định số 83-QĐ/BTCTW ngày 28/9/2022 của Ban Tổ chức Trung ương, giai đoạn 2022 – 2026, tỉnh Sóc Trăng được giao 2.628 biên chế khối cơ quan Đảng, Mặt trận tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và 19.077 biên chế khối chính quyền.

Tỉ lệ CB, CC, VC toàn tỉnh có trình độ Đại học, sau Đại học chiếm gần 80,19%. Đặc biệt, trong khối Đảng, Đoàn thể, tỉ lệ này rất cao (97,99%, trong đó, cấp tỉnh và huyện chiếm 100%). Đối với trình độ Lý luận chính trị, toàn tỉnh có 28,6% đội ngũ CB, CC, VC các cấp được học các lớp bồi dưỡng Cao cấp, Trung cấp Lý luận chính trị. Riêng đối với đội ngũ CB, CC, VC khối Đảng, đoàn thể của tỉnh, tỉ lệ này chiếm 95,7% (cấp tỉnh và cấp huyện đạt 100%, cấp xã đạt 90,1%).

Đội ngũ CB quản lý, CB, CC, VC toàn tỉnh được tham gia đầy đủ các lớp bồi dưỡng chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp và chuyên môn nghiệp vụ thường xuyên liên quan đến lĩnh vực phụ trách đạt 100%.

Về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, toàn tỉnh chỉ có 6,35% CB, CC, VC đạt trình độ đào tạo sau Đại học; 10,44% đội ngũ CB, CC, VC khối chính quyền có trình độ Trung cấp và khác (trong đó, cấp tỉnh 19,2%, cấp huyện 6,4%, cấp xã 8,3%). Con số này khá cao so với tỉ lệ CB, CC, VC hiện có của tỉnh. Tỉ lệ CB, CC, VC được học Lý luận chính trị thời gian qua mặc dù được cấp ủy các cấp quan tâm nhưng số lượng vẫn còn thấp so với nhu cầu thực tế. Điển hình khối chính quyền, tỉ lệ này toàn tỉnh chỉ đạt khoảng 24%, riêng cấp huyện chỉ đạt 16%.

Về thể lực, đa số nguồn nhân lực khu vực công của tỉnh có sức khỏe và thể lực tốt, được khám sức khỏe định kỳ hàng năm. Các cơ sở y tế của tỉnh cơ bản đáp ứng nhu cầu khám, chữa bệnh cho đội ngũ. Tuy nhiên, so với bình quân chung và yêu cầu hiện nay, thể lực của nguồn nhân lực khu vực Tây Nam Bộ nói chung và Sóc Trăng vẫn còn rất thấp.

Với sự nỗ lực của cả hệ thống chính trị, tuy nguồn lực còn nhiều khó khăn, nhưng khối CB, CC của tỉnh đã từng bước nâng cao chất lượng hoạt động, đẩy mạnh cải cách hành chính trên các lĩnh vực và công tác này thực sự đã có nhiều chuyển biến tích cực, góp phần minh bạch hoá thông tin, cung cấp hành lang pháp lý cụ thể cho các hoạt động hành chính; đặc biệt là đội ngũ CB, CC từng bước tinh gọn, hiện đại, hiệu quả. Tuy nhiên, với một số lĩnh vực, nội dung mới liên quan CB, CC khối cơ quan Đảng, Mặt trận tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cần được cải cách hành chính vẫn chưa mang lại hiệu quả rõ nét, cần được tập trung đẩy mạnh hơn nữa trong thời gian tới như lĩnh vực thủ tục, tổ chức bộ máy và chất lượng đội ngũ CB, CC. Trong đó, thủ tục của hành chính của một số cơ quan Đảng, đoàn thể vẫn còn rườm rà, quy trình, thủ tục phức tạp, có lúc nặng nề hình thức, chưa thực sự thiết thực và tinh gọn, khoa học.

Số lượng CB, CC, VC đạt trình độ đào tạo sau đại học và tham gia các lớp đào tạo chuyên sâu còn ít; số lượng CB, CC, VC có trình độ trung cấp và khác còn cao; vẫn còn một số CB, CC, VC có bằng cấp, được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ nhưng chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, giá trị đóng góp chưa nhiều, chủ yếu còn thực hiện nhiệm vụ ở mức bình thường, chưa có những biểu hiện tiêu biểu, xuất sắc; chưa có ý chí cầu tiến, phấn đấu và tự học tập nâng cao trình độ mọi mặt cho bản thân.

Những tồn tại trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân. Một trong những nguyên nhân cơ bản là tỉnh Sóc Trăng chưa có trường đại học, chính vì thế không tập trung được đội ngũ khoa học kỹ thuật, giảng viên có trình độ chuyên môn cao và sự đa

dạng của ngành nghề dành cho người học, góp phần nâng cao trình độ, chất lượng mọi mặt cho đội ngũ nguồn nhân lực để phát triển toàn diện người học và đáp ứng nhu cầu thực tế của địa phương, đào tạo nguồn lực phục vụ cho những lĩnh vực địa phương cần. Hiện nay, tỉnh có trường Cao đẳng Cộng đồng và Cao đẳng Nghề đang hoạt động nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu học nghề của sinh viên, cơ cấu ngành đào tạo chưa có sức thu hút và thực sự phù hợp với yêu cầu, định hướng phát triển của tỉnh trong thời gian tới. Tỉ lệ sinh viên tham gia theo học các ngành nông nghiệp vẫn còn ít.

3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công tỉnh Sóc Trăng

Thứ nhất, đào tạo nguồn nhân lực gắn với chiến lược phát triển nguồn nhân lực và chiến lược phát triển kinh tế xã hội của tỉnh thông qua việc nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo, tăng cường chính sách đầu tư cho giáo dục và đào tạo, đẩy mạnh hợp tác trong nước và quốc tế trong giáo dục và đào tạo

Quá trình đó phải bắt đầu ngay từ chương trình giáo dục phổ thông, chương trình học phải tập trung vào việc trang bị kỹ năng, phương pháp cho người học để người học tự chiếm lĩnh tri thức và hình thành năng lực tự học, tự hoàn thiện bản thân. Cũng đa dạng các loại hình đào tạo, đào tạo theo nhu cầu của xã hội. Muốn vậy, cần xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực gắn với các yêu cầu cụ thể của địa phương. Cần có những đột phá trong đánh giá, chọn lựa CB có tiềm năng để đưa đi đào tạo các lớp chiến lược, chuyên sâu tại các cơ sở đào tạo có chất lượng cao, uy tín trong và ngoài nước. Qua đó, góp phần chuẩn bị nguồn lực dài hạn, tránh tình trạng tư duy nhiệm kỳ, tư duy ngắn hạn trong công tác quy hoạch, bố trí, sử dụng CB.

Song song đó, Tỉnh cần có chính sách đặc thù thu hút người giỏi trong và ngoài nước về đóng góp cho quá trình hoạch định, phân biện các chính sách hoặc đóng góp tri thức khoa học cho các cơ quan hành chính, giúp các cơ quan có điều kiện tiếp cận và vận dụng đúng đắn, sáng tạo các tri thức mới vào công việc. Rà soát nhu cầu vị trí việc làm trong các cơ quan tỉnh theo giai đoạn 5 năm, 10 năm và tầm nhìn dài hạn để có các bước chuẩn bị, đặt hàng các lớp đào tạo mới cho tân sinh viên hoặc bồi dưỡng chuyên sâu, nâng cao cho đội ngũ CB, CC, VC đang công tác tại các cơ quan, đơn vị khu vực công.

Ưu tiên đầu tư ngân sách cho phát triển nguồn nhân lực thông qua các chương trình, dự án. Thu hút đầu tư trong và ngoài nước trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thứ hai, nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước trong việc phát triển nguồn nhân lực. Tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền, phổ biến sâu rộng

tới CB, CC, VC và các tầng lớp nhân dân về chủ trương, đường lối, chính sách của Tỉnh đối với nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công. Các cấp ủy Đảng và lãnh đạo các đơn vị cần nhận thức rõ và xác định đào tạo, phát triển nguồn nhân lực vừa là chiến lược, vừa là biện pháp trước mắt và lâu dài đáp ứng yêu cầu phát triển tỉnh nhà. Do đó, cần hoàn thiện bộ máy, cơ chế chính sách, phương pháp quản lý về phát triển nguồn nhân lực thông qua các chiến lược, kế hoạch, chương trình từng năm, giai đoạn... Đồng thời, hoàn thiện, nâng cao năng lực các cơ quan chuyên trách tham mưu công tác phát triển nguồn nhân lực của tỉnh, đảm bảo đội ngũ có tầm nhìn, công tâm, đạo đức nghề nghiệp tốt. Xuất phát từ thuận lợi, khó khăn và thực trạng chung về chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh, các địa phương, đơn vị cần khẩn trương rà soát, đưa CB, CC, VC chưa đạt trình độ, điều kiện, năng lực tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ và nâng cao tay nghề, năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động.

Hoàn thiện cơ chế thi đua, khen thưởng, kỷ luật đối với đội ngũ nhân lực trong các cơ quan, đơn vị khu vực công. Cần xây dựng quy chế riêng của mỗi đơn vị gắn với đặc thù của từng cơ quan, đơn vị; tăng cường trách nhiệm của người đứng đầu và có cơ chế phát huy CB, CC, VC dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, sẵn sàng đảm nhận những việc khó; khuyến khích và bảo vệ CB năng động, sáng tạo vì lợi ích chung.

Thứ ba, tạo môi trường, điều kiện, cơ chế thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực. Nguồn nhân lực muốn được sử dụng và phát huy tốt cần đặt trong môi trường thuận lợi, tăng trưởng kinh tế tốt để tăng nhu cầu lao động, tạo nền tảng hỗ trợ ngược lại về không gian, tài nguyên để nguồn nhân lực được phát huy. Vì vậy, việc đầu tư kinh tế và xác định ngành nghề mũi nhọn, tiềm năng của tỉnh là vấn đề rất quan trọng để thu hút, kêu gọi đầu tư cũng như ưu tiên ngân sách tập trung vào một số ngành kinh tế trọng điểm, tạo đà cho sự phát triển, bứt phá của tỉnh. Bên cạnh đó, tỉnh cần hoàn thiện chính sách giải quyết việc làm; chính sách tiền lương, trợ cấp, đãi ngộ, thu hút và sử dụng nhân tài có trọng tâm trọng điểm, khuyến khích người giỏi, người tài được phát triển năng lực, sở trường và thể hiện khát vọng cống hiến cho sự phát triển bền vững của tỉnh nhà.

Thứ tư, nâng cao sức khỏe, cải thiện môi trường sống, môi trường làm việc nhằm tạo điều kiện thuận lợi để phát triển nguồn nhân lực

Đẩy mạnh công tác truyền thông, giáo dục về sức khỏe và dinh dưỡng cho toàn thể đội ngũ; tạo không khí, môi trường sống, làm việc văn minh, lành mạnh, thoải mái, dân chủ để đội ngũ được thỏa sức làm việc, cộng tác và thể hiện tài năng, bộc lộ năng khiếu, sở trường; mạnh dạn đề đạt những ý tưởng, sáng

kiến đóng góp cho sự phát triển của cơ quan, đơn vị và hiến kế để đạt hiệu suất công việc tối đa trong một trạng thái tinh thần tốt nhất và ý chí quyết tâm nhất, mức độ cống hiến cao nhất.

4. Kết luận

Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Sóc Trăng lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020 – 2025 đề ra 3 khâu đột phá chiến lược, trong đó “Đẩy mạnh phát triển toàn diện nguồn nhân lực phục vụ nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội địa phương, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao” được xác định là nhiệm vụ đột phá quan trọng hàng đầu để góp phần hoàn thành 05 nhiệm vụ trọng tâm và 23 chỉ tiêu trong nhiệm kỳ 2020 - 2025(6). Với vai trò quan trọng đó và trước thực trạng về nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực công tỉnh Sóc Trăng hiện nay; đặc biệt, để chất lượng đội ngũ có thể đáp ứng nhu cầu ngày càng cao, tiệm cận với yêu cầu trong bối cảnh hội nhập, toàn cầu hóa, đòi hỏi các cấp, các ngành trong hệ thống chính trị tỉnh Sóc Trăng phải đánh giá nghiêm túc, tổng quan, khoa học, chất lượng, vai trò của đội ngũ nhân lực chất lượng cao đối với việc đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững tỉnh Sóc Trăng đến năm 2030 và định hướng đến năm 2045. Từ đó, có những định hướng mang tính chiến lược, góp phần đầu tư xứng đáng để nguồn lực này ra sức phát huy và đóng góp cho việc thực hiện và hoàn thành những mục tiêu quan trọng trong thời gian tới của tỉnh nhà./.

Tài liệu tham khảo

Đảng Cộng sản Việt Nam: Văn kiện Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII. Nxb Chính trị Quốc gia, 1997, tr.21.

Niên giám Thống kê Việt Nam, Nxb Thống kê, 2021, tr.19.

Chương trình số 37-CTr/TU, ngày 05 tháng 4 năm 2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Sóc Trăng về triển khai thực hiện Nghị quyết số 13-NQ/TW ngày 02 tháng 4 năm 2022 của Bộ Chính trị khóa XIII về “Phương hướng phát triển kinh tế xã hội, bảo đảm Quốc phòng, an ninh vùng Đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045” trên địa bàn tỉnh Sóc Trăng.

Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Sóc Trăng lần thứ XIV, 2020, nhiệm kỳ 2020 – 2025.