



Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực TRONG CÁC CƠ QUAN NHÀ NƯỚC TỈNH NGHỆ AN

□ HỒ HIỀN*

1. Mở đầu

Nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt là giai đoạn chuyển đổi số hiện nay. Tỉnh Nghệ An là địa phương đứng thứ tư cả nước về dân số, cùng với xu thế phát triển và hội nhập hiện nay, cần phải có đội ngũ nguồn nhân lực chất lượng cao, có đủ trình độ nghiên cứu, tiếp thu, vận dụng khoa học công nghệ vào thực tiễn xây dựng và phát triển kinh tế xã hội tỉnh. Chính vì lẽ đó, trong nhiều năm qua tỉnh luôn coi việc phát triển, nâng cao chất lượng nguồn lực con người là quốc sách hàng đầu, trong đó có việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

trong cơ quan nhà nước ngày càng được chú trọng và đặc biệt quan tâm.

Nguồn nhân lực trong cơ quan nhà nước đối với sự phát triển của đất nước, đã được khẳng định và có vai trò quan trọng được Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng xác định “... xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, nhất là cán bộ cấp chiến lược, người đứng đầu có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ...” là một trong những định hướng quan trọng góp phần phát triển đất nước giai đoạn 2021 - 2030.

* TS - Trường ĐH Kinh tế Nghệ An



Tiếp dân ở Trung tâm hành chính công Nghệ An

Nguồn nhân lực trong cơ quan nhà nước bao gồm đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức được xác định là một trong những nhóm nguồn lực quan trọng trong các nhóm nguồn lực cơ bản của xã hội, đây là lực lượng tham gia hoạch định, tuyên truyền, phổ biến, triển khai đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước, là cầu nối giữa Đảng, nhà nước với nhân dân giúp cho Đảng, chính quyền các cấp thực hiện chức năng lãnh đạo, quản lý, điều hành các lĩnh vực của đời sống xã hội, vì thế đây được xem là một trong những thành tố quan trọng góp phần thúc đẩy kinh tế - xã hội của đất nước phát triển ổn định.

2. Chất lượng nguồn nhân lực trong các cơ quan nhà nước tỉnh Nghệ An

Nghệ An là địa phương có dân số đông, với hơn 3,327 triệu người, trong đó, đồng bào dân tộc thiểu số trên 460.000 người (chiếm 15,2%), số đơn vị hành chính nhiều với 21 huyện, thành phố, thị xã, 460 xã, phường, thị trấn. Trong đó, vùng miền núi có 11 huyện, thị xã; có 5 huyện núi cao với 97 xã, thị trấn (có 21 xã biên giới).

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức số lượng lớn, có sự khác biệt về vùng miền, điều kiện kinh tế - xã hội nên việc quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có nhiều thuận lợi nhưng cũng có không ít khó khăn, thách thức.

Đến 30/6/2023, tỉnh Nghệ An có 73.271 cán bộ, công chức, viên chức đang làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập của tỉnh, trong đó: cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính cấp tỉnh, cấp huyện là 3.088 người; viên chức trong các đơn vị sự nghiệp là 60.801 người; cán bộ công chức cấp xã là 9.382 người. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ công chức viên chức tăng lên về số lượng và cùng với đó là chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngày càng được nâng lên, cơ bản đã được chuẩn hóa về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

Trong nhiều năm qua, tỉnh đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Trên cơ sở Nghị quyết số 03-NQ/TW, ngày 18/6/1997 của Hội nghị Trung ương lần thứ ba, khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; các văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX, X, XI, XII, XIII. Đặc biệt, Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ bảy, Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; các Nghị quyết số 09-NQ/TU của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh

khoá XIX “về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp từ năm 2016 đến năm 2020 và những năm tiếp theo”, như vậy tỉnh Nghệ An đã ban hành một số chính sách để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn.

Đảm bảo nguyên tắc kết hợp giữa quản lý biên chế công chức với tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm của công chức, từng bước loại bỏ tiêu chuẩn công chức và chế độ định biên cứng nhắc thay vào đó là việc kết hợp giữa hệ thống chức nghiệp với hệ thống vị trí việc làm, đồng thời việc thực hiện tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức được triển khai thực hiện nghiêm túc, hiệu quả, bám sát Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. So với năm 2015, đến đầu năm 2022 số lượng công chức đã giảm được 634 người, tương đương 17,09%; số lượng viên chức giảm 9.649 người, tương đương 15,54%.

Đối với công tác quản lý, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức: Trên cơ sở Kế hoạch số 225-KH/TU, ngày 30/01/2020 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Nghệ An năm 2020 và giai đoạn 2021 - 2025 các cấp, các ngành đã chú trọng đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm, tiêu chuẩn, chức danh lãnh đạo, quản lý giúp nâng cao trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ công chức, viên chức, góp phần thực hiện tốt yêu cầu, nhiệm vụ được giao. Kết quả thực hiện Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý tỉnh Nghệ An, giai đoạn 2012 - 2020” toàn tỉnh đã có 160 đồng chí được đào tạo tiến sĩ; 935 đồng chí được đào tạo thạc sĩ; 14.772 đồng chí được đào tạo trung cấp lý luận chính trị; 2.161 đồng chí được đào tạo cao cấp lý luận chính trị; 31.252 lượt cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp tham gia các lớp bồi dưỡng của Trung

ương và tỉnh; 5.933 đồng chí được bồi dưỡng quản lý nhà nước ngạch chuyên viên; 699 đồng chí được bồi dưỡng ngạch chuyên viên chính; 74 đồng chí được bồi dưỡng ngạch chuyên viên cao cấp; 3.877 lượt cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp tham gia các lớp bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới. Đến đầu năm 2022, trình độ đại học, trên đại học công chức cấp huyện trở lên đạt 97,1 %, viên chức đạt 74,6 %, cán bộ, công chức cấp xã đạt 88,1%.

Một trong những chỉ số phản ánh về năng lực điều hành kinh tế và hiệu quả cải cách hành chính của một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức có liên quan đến đầu tư, hoạt động sản xuất kinh doanh của nhà đầu tư, các doanh nghiệp ở các sở, ban, ngành và UBND cấp huyện thông qua chỉ số DDCI (bộ chỉ số và khảo sát, đánh giá năng lực cạnh tranh của sở, ban, ngành cấp tỉnh và UBND cấp huyện), chỉ số này có ý nghĩa với việc cải thiện môi trường đầu tư, kinh doanh và nâng cao năng lực điều hành kinh tế các sở, ban, ngành cấp tỉnh và UBND cấp huyện. Năm 2022, kết quả DDCI Nghệ An dựa trên tổng hợp ý kiến của 2.123 doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh theo 2 hình thức điều tra, khảo sát trực tiếp và trực tuyến; trong đó 855 phiếu đánh giá khối sở, ban, ngành và 1.268 phiếu đánh giá khối địa phương. Trong khối sở, ban, ngành, các chỉ số thành phần có điểm tích cực, gồm: Chi phí không chính thức; Chi phí thực hiện thủ tục hành chính; Tính minh bạch và khả năng tiếp cận thông tin. Các chỉ số thành phần cần được cải thiện, gồm: Chi phí gia nhập thị trường; Hỗ trợ sản xuất kinh doanh; Cạnh tranh bình đẳng. Ở khối địa phương, bộ Chỉ số DDCI gồm 9 chỉ số thành phần: Gia nhập thị trường, hoạt động cấp phép và thực hiện thủ tục hành chính; Tính minh bạch và ứng dụng công nghệ thông tin; Chi phí thời gian thực hiện thủ tục hành chính và tuân thủ quy định pháp luật; Chi phí không chính thức; Cạnh tranh bình đẳng; Tính năng động và tiên phong; Hỗ trợ

sản xuất, kinh doanh; Hiệu lực thiết chế và an ninh trật tự; Tiếp cận đất đai. Kết quả DDCI nhìn chung là chưa đạt yêu cầu và để nâng cao chỉ số của các sở, ngành, địa phương cần tạo được bước chuyển trong hành động của đội ngũ cán bộ, công chức từng cơ quan, đơn vị địa phương trong thực hiện nhiệm vụ, giải quyết các kiến nghị của người dân, doanh nghiệp.

NGHỆ AN PCI 2022

I. Kết quả Chỉ số Năng lực cạnh tranh cấp tỉnh PCI (Results of PCI)

Tên chỉ số (Indicator)	Điểm số	Thứ hạng
CSTP 1. Giá nhập thị trường (Entry Costs)	6,77	46
CSTP 2. Tiếp cận đất đai (Land Access & Tenure)	6,69	46
CSTP 3. Tính minh bạch (Transparency)	6,31	27
CSTP 4. Chi phí thời gian (Time Costs)	7,05	42
CSTP 5. Chi phí không chính thức (Informal Charges)	6,97	33
CSTP 6. Cạnh tranh bình đẳng (Policy Bias)	6,75	11
CSTP 7. Tinh năng động của chính quyền tỉnh (Proactivity)	6,62	25
CSTP 8. Chính sách hỗ trợ doanh nghiệp (Business Support Policy)	6,64	3
CSTP 9. Đào tạo lao động (Labor Training)	5,05	48
CSTP 10. Thiết chế pháp lý & An ninh trật tự (Law & Order)	7,50	33
Chỉ số PCI tổng hợp (Weighted PCI)	66,80	23

Hình 1. Điểm số, xếp hạng 10 chỉ số thành phần PCI Nghệ An năm 2022 trong 63 tỉnh, thành phố cả nước

Ngoài ra, Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh PCI nhằm đánh giá môi trường kinh doanh, chất lượng điều hành kinh tế và nỗ lực cải cách hành chính (CCHC) của chính quyền tỉnh Nghệ An năm 2022 Nghệ An đạt 66,60 điểm, đứng vị trí thứ 23/63 tỉnh, thành trong cả nước, tăng 7 bậc so với năm 2021 (30/63). Bên cạnh 6/10 chỉ số được cải thiện và tăng về thứ hạng, vẫn còn 4/10 chỉ số bị tụt hạng. Điểm sáng của Nghệ An trong năm 2022 chính là Chỉ số chính sách hỗ trợ doanh nghiệp, đứng thứ 3/63 tỉnh, thành và Chỉ số tính năng động của chính quyền cũng có sự cải thiện lớn về mặt điểm số từ 6,27 năm 2021 lên 6,82 năm 2022, xếp thứ 25/63 tỉnh, thành. Để đạt được kết quả này, trong những năm qua, tỉnh Nghệ An đã triển khai đồng bộ, hiệu quả công tác cải cách thủ tục hành chính với

phương châm hành động “3 tăng” (tăng tính công khai minh bạch, trách nhiệm trong thực thi công vụ; tăng cường giải quyết thủ tục hành chính qua môi trường mạng; tăng sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp), “2 giảm” (giảm thời gian thực hiện thủ tục hành chính; giảm chi phí tuân thủ thủ tục hành chính); và “2 không” (không gây phiền hà, sách nhiễu; không trễ hẹn). Cùng với đó là đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cấp được yêu cầu tiếp tục nâng cao đạo đức công vụ theo phương châm “5 có, 3 không”, gồm: “Có trách nhiệm cao với công việc được giao; có kiến thức, kỹ năng trong thực hiện nhiệm vụ; có tính sáng tạo, làm việc khoa học, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; có ý thức tổ chức kỷ luật tốt; có tư tưởng và đạo đức nghề nghiệp trong sáng” và “không quan liêu; không có hành vi, thái độ tiêu cực trong thi hành công vụ; không chủ nghĩa cá nhân, thực dụng”. Mặc dù tỉnh có nỗ lực cải thiện nhưng các chỉ số trong số thành phần PCI Nghệ An vẫn chưa ổn định và bền vững.

Nhìn chung, đến nay đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh đã có sự chuyển biến và phát triển mạnh mẽ về chất lượng, cơ bản đã được chuẩn hóa về trình độ chuyên môn và trình độ lý luận đáp ứng được với xu thế và tình hình mới, với yêu cầu và nhiệm vụ mới trong quá trình hội nhập và chuyển đổi số.

Bên cạnh những kết quả đạt được về chất lượng nguồn nhân lực trong các cơ quan nhà nước thì vẫn còn một số hạn chế trong nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức của tỉnh Nghệ An. Trong Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2020 - 2025 cũng đã chỉ ra rằng: “Một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức trình độ chuyên môn còn yếu, tinh thần, thái độ trong giải quyết công việc thiếu chuẩn mực, còn có biểu hiện gây phiền

hà, những nhiều. Kết quả đạt được trong thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh trong thời gian qua vẫn còn thấp so với nhu cầu thu hút nguồn nhân lực của tỉnh, chưa tương xứng với tiềm năng nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh nhà”. Cụ thể là biểu hiện về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh Nghệ An chưa đồng đều, cơ cấu chưa hợp lý, vẫn còn tình trạng thừa, thiếu cục bộ; một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức trình độ chuyên môn chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ vì vậy chất lượng thực thi công vụ, nhiệm vụ chưa cao, đôi lúc còn thụ động, thiếu tính chuyên nghiệp; ở một số lĩnh vực công việc còn có cán bộ, công chức, viên chức đùn đẩy, né tránh, làm việc cầm chừng, sợ trách nhiệm nhất là những công việc nhạy cảm, phức tạp, khó khăn dẫn đến quá trình xử lý công việc bị kéo dài. Một số cán bộ công chức viên chức còn chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính ở một số nơi chưa nghiêm; tinh thần, thái độ, hành vi, ứng xử trong giải quyết công việc chưa đúng mực, còn có biểu hiện gây phiền hà, những nhiều...

Điều đó cho thấy vẫn còn một số bộ phận đội ngũ cán bộ công chức viên chức cần phải được đánh giá và nâng cao về chất lượng hơn nữa để đáp ứng nhu cầu với yêu cầu mới trong giai đoạn hiện nay.

3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các cơ quan nhà nước tỉnh Nghệ An

Cần tăng cường sự lãnh đạo của Ban cán sự Đảng UBND tỉnh, công tác chỉ đạo, điều hành của UBND tỉnh đối với công tác quản lý đội ngũ cán bộ, công chức viên chức; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cấp có chất lượng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới; đề cao tinh thần, trách nhiệm, tính tiên phong, gương mẫu, nhất là người đứng đầu, cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý.

Tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát về kỷ luật, kỷ cương hành chính trong cơ quan, đơn vị ở các cấp về tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính trong các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh, gắn với việc thực hiện các chủ trương của Đảng, nhà nước về kỷ luật, kỷ cương hành chính, đạo đức công vụ, trách nhiệm nêu gương.

Cần bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức hợp lý, phù hợp với sở trường, năng lực, đúng người đúng việc. Quan tâm triển khai xây dựng các quy định về chức danh, tiêu chuẩn nghiệp vụ của cán bộ, công chức, viên chức, kể cả cán bộ lãnh đạo quản lý. Đồng thời, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hàng năm đúng nhu cầu, sát thực tế của tỉnh, cả về chuyên môn nghiệp vụ, công tác nghiên cứu khoa học, trình độ lý luận chính trị và cả bổ sung hoàn thiện kiến thức, kỹ năng, thái độ, kiến thức về con người.

Tiếp tục đẩy mạnh công tác cải cách hành chính, chuyển đổi số, cắt giảm, đơn giản hóa những quy trình, thủ tục không cần thiết; cụ thể hóa quyền hạn, trách nhiệm của tập thể, cá nhân trong từng khâu của quy trình xử lý công việc, không để xảy ra việc đùn đẩy, né tránh trách nhiệm, bảo đảm các công việc thuộc thẩm quyền phải được xử lý nhanh chóng, kịp thời, rút ngắn thời gian thực hiện.

Quản lý sử dụng hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, trong đó tập trung nghiên cứu, xây dựng và thực hiện các chế độ trách nhiệm để cán bộ, công chức thực thi đầy đủ, triển khai các cơ chế tạo động lực để khuyến khích cán bộ, công chức dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm; thực hiện có hiệu quả việc thu hút nhân tài theo quy định với các chính sách, chế độ đãi ngộ hợp lý, tạo điều kiện cho nhân tài phát huy tối đa khả năng trí tuệ và khả năng công hiến...□