

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ GÒ CÔNG, TỈNH TIỀN GIANG

Human resource development at the People's Committee of Go Cong city, Tien Giang province

Giản Bá Huỳnh¹

¹Học viên cao học Trường Đại học Kinh tế Công nghiệp Long An, Long An, Việt Nam
gianbahuyhn73@gmail.com

Tóm tắt — Mục đích nghiên cứu nhằm tìm ra giải pháp chủ yếu quản trị nguồn nhân lực tại Ủy ban nhân dân thành phố Gò Công, tỉnh Tiền Giang. Nghiên cứu này đã thu thập các tư liệu, số liệu có liên quan để đánh giá, phân tích thực trạng quản trị nguồn nhân lực tại Ủy ban nhân dân thành phố Gò Công, tìm ra những ưu điểm, tồn tại hạn chế và nguyên nhân. Tác giả đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nghiên cứu sử dụng số liệu phân tích được thu thập từ năm 2021 đến năm 2023.

Abstract — The purpose of the study is to find the main solutions for human resource management at the People's Committee of Go Cong city, Tien Giang province. This study has collected relevant documents and data to evaluate and analyze the current status of human resource management at the People's Committee of Go Cong city, find out the advantages, limitations and causes. The author proposes some solutions to improve the quality of human resources, the study uses analytical data collected from 2021 to 2023.

Từ khóa — Ủy ban nhân dân (The People's Committee), Quản lý hành chính nhà nước (government administrative management)

1. Sự cần thiết của đề tài

Nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng hàng đầu, quyết định sự phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững nền kinh tế, xã hội của đất nước. Nguồn nhân lực hành chính là một trong những yếu tố mang tính quyết định của nền hành chính nhà nước. Nguồn nhân lực hành chính, trước hết là đội ngũ cán bộ, công chức - là sản phẩm, cũng đồng thời là chủ thể của nền hành chính nhà nước. Trong quá trình làm việc cán bộ, công chức có ảnh hưởng đến mọi mặt đời sống xã hội, đến quyền và lợi ích của công dân, tổ chức và cả cộng đồng xã hội. Trong những năm gần đây, công tác xây dựng, phát triển nguồn nhân lực cấp huyện luôn được đặc biệt quan tâm, đạt được một số kết quả nhất định, tuy nhiên bên cạnh đó vẫn còn tồn tại rất nhiều những hạn chế cần được tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện.

Thành phố Gò Công tỉnh Tiền Giang là đô thị hạt nhân của tỉnh, là đầu mối giao thông vận tải, là cửa ngõ phía đông nối liền tỉnh Tiền Giang với thành phố Hồ Chí Minh theo tuyến Quốc lộ 50 qua cầu Mỹ Lợi; giao thông đường thủy có sông Vàm Cỏ nối với kênh Chợ Gạo ra sông Tiền và nối với sông

Soài Rạp ra biển Đông. Trong những năm qua, thành phố Gò Công đang phát huy vai trò là trung tâm phát triển khu vực phía Đông của tỉnh.

Tốc độ tăng trưởng kinh tế bình quân hàng năm đạt 6,72%; tổng vốn đầu tư toàn xã hội tăng bình quân giai đoạn 2016 - 2020 là 30,3%/năm; chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng thương mại - dịch vụ, công nghiệp - xây dựng, nông nghiệp; giá trị sản xuất công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp tăng bình quân hàng năm 15,44%; giá trị thương mại, dịch vụ tăng bình quân hàng năm 16,01%. Thu ngân sách đều vượt dự toán, tốc độ tăng thu bình quân hàng năm 16,26%.

Thu nhập bình quân đầu người năm 2020 đạt 60,1 triệu đồng; tỷ lệ hộ nghèo còn 2,28% (theo giai đoạn 2015 - 2020). Kết cấu hạ tầng được tập trung đầu tư xây dựng, các cơ sở văn hóa, giáo dục, y tế, thể dục - thể thao, hệ thống điện, cấp nước, viễn thông khá đồng bộ. Công tác quốc phòng, an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội được giữ vững, ổn định. Tuy vậy, trong quá trình phát triển thành phố vẫn tồn tại nhiều yếu điểm về nguồn nhân lực phục vụ công tác quản lý nhà

nước như: Quy mô còn nhỏ, chất lượng thấp, chưa đáp ứng yêu cầu cho hoạt động quản lý hành chính của thành phố và các xã, phường trực thuộc thành phố Gò Công. Theo đánh giá ban đầu, nguyên nhân của hiện tượng trên có thể là do công tác tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, chính sách đãi ngộ còn chưa hoàn thiện.

2. Cơ quan quản lý hành chính nhà nước

2.1. Khái niệm quản lý hành chính nhà nước

Quản lý hành chính nhà nước là hoạt động quản lý, chỉ đạo, điều hành tác động vào một hệ thống hay một quá trình theo quy luật, định luật hoặc căn cứ vào những nguyên tắc tương ứng để hệ thống đó vận động theo một hướng nhất định, nhằm thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ mà người quản lý lập ra từ trước. Hoạt động quản lý dựa trên cơ sở tổ chức và phân cấp. Trong đó chủ thể quản lý là con người hoặc tổ chức được pháp luật trao quyền quản lý. Khách thể quản lý là các trật tự quản lý được quy định trong các quy phạm của xã hội.

2.2. Đặc điểm cơ quan quản lý hành chính nhà nước

Cơ quan hành chính nhà nước là một bộ phận hợp thành trong bộ máy hành chính nhà nước Việt Nam, được thành lập do các cơ quan dân cử tương ứng, trực thuộc và chịu sự lãnh đạo, giám sát của các cơ quan dân cử tương ứng đó, là cơ quan chuyên thực hiện hoạt động hành chính, là chủ thể chủ yếu thực hiện quyền hành pháp và cũng là chủ thể cơ bản của luật hành chính.

Cơ quan hành chính nhà nước là một bộ phận cấu thành bộ máy nhà nước. Do vậy, cơ quan hành chính nhà nước cũng mang đầy đủ các đặc điểm chung của các cơ quan nhà nước.

Cơ quan hành chính nhà nước được tổ chức và hoạt động trên nguyên tắc tập trung dân chủ.

Tính quyền lực nhà nước thể hiện ở chỗ:

+ Cơ quan hành chính là một bộ phận của bộ máy nhà nước.

+ Cơ quan hành chính nhà nước nhân danh nhà nước để hoạt động.

+ Cơ quan hành chính nói chung là cơ quan chấp hành, điều hành của cơ quan quyền lực nhà nước.

+ Mỗi cơ quan hành chính đều có một thẩm quyền nhất định, thẩm quyền này do pháp luật quy định, đó là tổng thể những quyền và nghĩa vụ cụ thể mang tính quyền lực, được nhà nước trao cho để thực hiện nhiệm vụ, chức năng của mình.

+ Về mặt thẩm quyền thì cơ quan hành chính nhà nước được quyền đơn phương ban hành văn bản quy phạm pháp luật hành chính và văn bản đó có hiệu lực bắt buộc đối với các đối tượng có liên quan; có quyền áp dụng các biện pháp cưỡng chế đối với các đối tượng chịu sự tác động, quản lý.

+ Cơ quan hành chính nhà nước là hệ thống cơ quan có mối liên hệ chặt và có đối tượng quản lý rộng lớn.

+ Cơ quan hành chính nhà nước có chức năng quản lý hành chính nhà nước, thực hiện hoạt động chấp hành và điều hành trên mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, trong khi đó các cơ quan nhà nước khác chỉ tham gia vào hoạt động quản lý trong phạm vi, lĩnh vực nhất định.

+ Có chức năng quản lý nhà nước dưới hai hình thức là ban hành các văn bản quy phạm và văn bản cá biệt trên cơ sở hiến pháp, luật, pháp lệnh và các văn bản của các cơ quan nhà nước cấp trên nhằm chấp hành, thực hiện các văn bản đó. Mặt khác trực tiếp chỉ đạo, điều hành, kiểm tra... hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước dưới quyền và các đơn vị cơ sở trực thuộc của mình.

+ Cơ quan hành chính nhà nước là chủ thể cơ bản, quan trọng nhất của luật hành chính.

Tóm lại, cơ quan hành chính nhà nước trực thuộc cơ quan quyền lực nhà nước trực tiếp hoặc gián tiếp, trong phạm vi thẩm quyền của mình thực hiện hoạt động chấp hành - điều hành và tham gia chính yếu vào hoạt động quản lý nhà nước.

3. Thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính

3.1. Thực trạng đội ngũ nhân lực thành phố Gò Công

Bảng 1. Quy mô nguồn nhân lực

Đơn vị: Người

Tiêu chí	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
	Số lượng	Thay đổi	Số lượng	Thay đổi	Số lượng	Thay đổi
Số biên chế được giao	86		86		86	
Số lượng cán bộ công chức hiện có	83		81	02	86	05
Số lượng cán bộ công chức còn thiếu	03		05		0	

(Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Gò Công)

Từ bảng 1 mặc dù quy mô nguồn nhân lực hành chính của thành phố Gò Công tăng trong 3 năm qua, tuy nhiên vẫn chưa đáp ứng đủ số lượng cán bộ hành chính cần thiết như biên chế giao. Trong 3 năm qua, biên chế cần 90 biên chế hành chính để xử lý hết khối lượng công việc tại UBND thành phố Gò Công. Tuy nhiên, quy mô nguồn nhân lực hành chính được giao luôn thiếu, không đủ.

Từ năm 2021 đến năm 2023, UBND thành phố Gò Công đã tuyển dụng thêm 05 nhân lực hành chính để đáp ứng sự thiếu hụt về nhân lực (tuy nhiên, chưa đáp ứng kịp thời khi có biến động về lao động đến tuổi nghỉ hưu hay chuyển công tác).

Đến hết 31/12/2023, tổng số cán bộ hành chính của thành phố Gò Công là 86/86 người. Nhu cầu tuyển dụng thêm nguồn nhân lực hành chính vừa “hồng”, vừa “chuyên” phục vụ nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của thành phố trong thời gian tới là một nhu cầu cấp thiết trong thời gian tới.

3.2. Thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực

Từ khi có Pháp lệnh cán bộ công chức năm 1998, sau đó là luật cán bộ, công chức được đưa ra vào năm 2008, việc tuyển dụng công chức ở thành phố Gò Công được tiến hành thông qua thi tuyển.

Từ năm 2021-2023, thành phố Gò Công đã tuyển dụng được 05 người, trong đó: số người có trình độ thạc sĩ là 02, chiếm 40%, số có trình độ đại học là 03 người, chiếm tỷ lệ 60%. Kết quả đạt được đã góp phần nâng

cao chất lượng đội ngũ công chức hành chính thành phố Gò Công. Tuy nhiên, công tác thi tuyển hiện nay cũng bộc lộ một số mặt hạn chế, chưa tương xứng với nhiệm vụ, chưa đạt mục tiêu Chính phủ đề ra.

Để thực hiện nội dung này, việc xây dựng và hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức là khâu hết sức quan trọng. Trong 5 năm qua Phòng Nội vụ thành phố Gò Công đã xây dựng và ban hành Quy chế thẩm định chương trình, giáo trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Kết quả cụ thể công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ công chức giai đoạn 2015 - 2023 đã đạt được như sau:

Khoảng 350 lượt người được đào tạo bồi dưỡng, trong đó có 135 lượt cán bộ công chức được đào tạo bồi dưỡng về lý luận chính trị, 198 lượt người được đào tạo bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, 260 lượt người được đào tạo bồi dưỡng về chuyên môn; 234 lượt người được bồi dưỡng về ngoại ngữ và gần 398 lượt người được bồi dưỡng kiến thức về tin học. Việc thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức giai đoạn 2015 - 2023 về cơ bản đã đạt được mục tiêu đề ra (bảng 2).

Nghị định các tiêu chí để đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức theo 4 mức: (1) Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; (2) Hoàn thành tốt nhiệm vụ; (3) Hoàn thành nhiệm vụ; (4) Không hoàn thành nhiệm vụ.

Bảng 2. Cơ cấu công chức hành chính nhà nước thành phố Gò Công

STT	Tiêu chí	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Cơ cấu nhân lực hành chính theo giới	83	100	81	100	86	100
1.1	Nam	44	53,0	43	53,09	49	56,98
1.2	Nữ	39	47,0	38	46,91	37	43,08
2	Cơ cấu nhân lực hành chính theo độ tuổi	83	100	81	100	86	100
2.1	Từ 30 trở xuống					1	1,16
2.2	Từ 31 - 40	36	43,38	30	37,04	35	40,7
2.3	Từ 41- 50	30	36,14	31	38,27	31	36,05
2.4	Từ 51- 60	16	19,28	20	24,69	19	22,09
2.5	Trên 60	1	1,20				
3	Cơ cấu nhân lực theo trình độ đào tạo	83	100	81	100	86	100
3.1	Thạc sĩ	12	14,46	11	13,58	13	15,12
3.2	Đại học	69	83,13	69	85,19	72	83,72
3.3	Cao đẳng	0	0	0	0	0	0
3.4	Trung cấp	2	2,41	1	1,23	1	1,16
4	Cơ cấu nhân lực theo trình độ chính trị	83	100	81	100	86	100
4.1	Cao cấp	27	32,53	28	34,57	30	34,88
4.2	Cử nhân	1	1,20	1	1,23	1	1,16
4.3	Trung cấp	40	48,2	41	50,62	47	54,66
4.4	Sơ cấp	15	18,07	11	13,58	8	9,30
5	Cơ cấu nhân lực theo ngạch	83	100	81	100	86	100
5.1	Chuyên viên cao cấp						
5.2	Chuyên viên chính và tương	4	4,82	11	13,58	11	12,79
5.3	Chuyên viên và tương đương	73	87,95	64	79,01	69	80,23
5.4	Cán sự và tương đương	4	4,82	4	4,94	4	4,65
5.5	Nhân viên	2	2,41	2	2,47	2	2,33

(Nguồn: Phòng Nội vụ thành phố Gò Công)

Kết quả đánh giá là căn cứ quan trọng để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, nâng ngạch hoặc thăng hạng chức danh nghề nghiệp, quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chính sách khác đối với cán bộ, công chức, viên chức ở thành phố.

Chính sách đãi ngộ là một trong những nhân tố quan trọng tác động đến tính tích cực, tính tư duy sáng tạo của công chức. Chế độ đối với công chức bao gồm 2 loại:

* Chính sách của Chính phủ, gồm: Tiền lương, các loại phụ cấp, chế độ nâng lương, bảo hiểm, khám chữa bệnh, trợ cấp.

* Chính sách của từng cơ quan, gồm: Chế độ học tập, chế độ thăng tiến đề bạt, bố trí công việc phù hợp với nguyện vọng bản thân, nghỉ phép, đi công tác nước ngoài.

4. Nguyên nhân và hạn chế

4.1. Nguyên nhân khách quan

+ Việt Nam mới thực sự bước vào nền kinh tế thị trường từ khi thực hiện đường lối đổi mới do Đại hội VI của Đảng đề ra. Quá trình đó đã tác động rất lớn đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức Việt Nam, nhiều cán bộ, công chức đã tỏ ra lúng túng và hụt hẫng kiến thức trước những thay đổi trong điều kiện nền kinh tế chuyển đổi, trước những yêu cầu hội nhập kinh tế với các nước trong khu vực và thế giới.

+ Luật Cán bộ, công chức mới ra đời và chính thức có hiệu lực vào 01/01/2010. Trong những năm qua, Đảng và nhà nước đã rất quan tâm tạo điều kiện cho việc xây dựng, hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật mới về công chức, tuy nhiên cho đến nay hệ thống thể chế công vụ vẫn chưa đầy đủ, chưa tạo cơ sở pháp lý hoàn chỉnh cho hoạt động thực thi công vụ của công chức.

+ Cơ chế quản lý, sử dụng và chế độ chính sách đối với công chức trong cơ quan nhà nước còn nhiều bất hợp lý, tiền lương vừa chưa tạo được động lực khuyến khích, vừa chưa gây được áp lực ràng buộc để đội ngũ công chức đề cao trách nhiệm, phấn đấu học tập, rèn luyện nâng cao năng lực, kiến thức và phẩm chất đạo đức.

4.2. Nguyên nhân chủ quan

+ Công tác đào tạo bồi dưỡng công chức ở thành phố Gò Công chậm đổi mới, chưa theo kịp yêu cầu nhiệm vụ thực tế đòi hỏi. Ở đây có cả vấn đề về nội dung, chương trình, phương thức đào tạo, bồi dưỡng đến đội ngũ giảng viên và vấn đề đầu tư các nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất cho công tác đào tạo.

+ Công tác tuyển dụng, sử dụng, bố trí công chức ở thành phố chưa phù hợp với đặc điểm, tính chất, yêu cầu chuyên môn nghiệp vụ của mỗi cơ quan hành chính nhà nước. Có tình trạng bố trí chưa đúng ngành nghề, chưa phù hợp với năng lực, sở trường của công chức vừa gây ra lãng phí quá trình đào tạo

vừa không phát huy hết kiến thức, năng lực của công chức; công tác quy hoạch cán bộ còn chậm và chưa gắn với định hướng phát triển kinh tế xã hội của đất nước và của tỉnh trong một tương lai dài.

+ Điều kiện làm việc, cơ sở hạ tầng, vật chất kỹ thuật của Thành phố Gò Công còn thiếu thốn, chưa được đầu tư đầy đủ thể hiện tính quyền uy của một công sở nhà nước ở địa phương, cũng như chưa đảm bảo mức độ cần thiết cho hoạt động của cơ quan công quyền, do đó khiến đội ngũ nhân lực hành chính của thành phố khó có cơ hội để tiếp cận tri thức mới, học tập kinh nghiệm của những nơi điển hình tiên tiến, thiếu tính cập nhật thông tin và luôn bị tụt hậu.

5. Giải pháp nhằm hoàn thiện công tác phát triển nguồn nhân lực hành chính thành phố Gò Công

5.1. Định hướng mục tiêu phát triển của thành phố Gò Công đến năm 2025

Nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng bộ; đề cao vai trò quản lý, điều hành của chính quyền; phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân. Huy động và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực để đầu tư phát triển nhanh, bền vững.

Phát triển nông nghiệp, xây dựng nông thôn mới gắn với bảo vệ môi trường, đẩy nhanh ứng dụng KH-CN vào sản xuất nông nghiệp và chế biến nông sản theo hướng sản phẩm nông nghiệp sạch, chất lượng cao, có sức cạnh tranh. Đẩy mạnh xúc tiến thương mại và tạo điều kiện để các doanh nghiệp đầu tư vào thành phố, các doanh nghiệp đã có mở rộng sản xuất kinh doanh.

Phát triển văn hóa, không ngừng nâng cao đời sống vật chất tinh thần của nhân dân, đảm bảo an sinh xã hội. Tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa, củng cố quốc phòng; giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội. Xây dựng thành phố Gò Công giàu mạnh, văn minh.

5.2. Một số giải pháp

+ Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức phải xuất phát từ hai phía: Nhu cầu của công chức cần trang bị kiến thức gì để đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ và khả

năng xây dựng, đổi mới nội dung, chương trình của các cơ sở đào tạo. Xác định đúng đắn mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng.

+ Đổi mới phương pháp đánh giá công chức gắn với bố trí sắp xếp phù hợp với năng lực, sở trường và phát hiện nhân tài. Đánh giá công chức phải gắn chặt với yêu cầu nhiệm vụ công chức đang đảm nhiệm, phải căn cứ vào tiêu chuẩn, kết quả hoàn thành công việc của công chức. Trong đánh giá phải làm rõ những mặt ưu điểm, mặt khuyết điểm của công chức về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ năng lực, hiệu quả công tác và khả năng phát triển của công chức. Làm rõ nguyên nhân dẫn tới không hoàn thành nhiệm vụ của công chức. Đánh giá công chức phải công tâm, minh bạch, dựa trên phương pháp khoa học, khách quan, toàn diện, phát triển, thực tiễn và quan điểm lịch sử - cụ thể.

+ Thực hiện tốt công tác luân chuyển công chức lãnh đạo quản lý, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, đề bạt, luân chuyển là khâu quan trọng trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý của thành phố Gò Công. Đây là việc làm rất phức tạp, khó khăn, đòi hỏi có hệ thống các yếu tố đồng bộ cả về phẩm chất, nguyên tắc và điều kiện đảm bảo trong quá trình tổ chức thực hiện.

+ Thực hiện chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với công chức gắn với thực hiện nghiêm túc Luật Phòng, chống tham nhũng và Luật Thực hành tiết kiệm và chống lãng phí. Chính sách chung của Chính phủ là tiền lương thực sự là đòn bẩy kinh tế kích thích công chức thực hiện đúng khẩu hiệu: “Tận tụy, trung thực, sáng tạo, không tham nhũng” thì tiền lương cần phải tiếp tục nghiên cứu hoàn thiện hơn nữa. Chính sách riêng:

(1) UBND tỉnh cần nghiên cứu để sửa đổi, bổ sung Đề án về đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng cán bộ công chức để ban hành các chính sách cho phù hợp hơn với thực tiễn như: tăng chính sách đãi ngộ để thu hút đối với những cán bộ có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ và các nhà quản lý giỏi để chính sách thu hút có tính khả thi hơn.

(2) Tại thành phố Gò Công, đơn vị cần đưa ra chính sách đề bạt, tiền thưởng, đi học,

tham quan, công tác ở nước ngoài,... công khai, dân chủ, công bằng.

+ Xây dựng quy tắc đạo đức nghề nghiệp và thực hiện tốt quy định về quy phạm công chức, xây dựng lý tưởng nghề nghiệp và tinh thần nghề nghiệp mà hạt nhân là phục vụ nhân dân. Toàn tâm, toàn ý phục vụ nhân dân là hạt nhân nghề nghiệp của công chức. Người công chức phải có lý tưởng phấn đấu vì sự giàu mạnh của đất nước, vì nền văn minh của xã hội, vì hạnh phúc của nhân dân.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Các Mác - Ph. Ăng ghen (2002). *Các Mác - Ph. Ăng ghen toàn tập, tập 23*. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.
- [2] Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân (2012). *Giáo trình Quản trị nhân lực*. Nhà xuất bản Kinh tế quốc dân.
- [3] Nguyễn Thị Ngọc Huyền, Đoàn Thị Thu Hà và Đỗ Thị Hải Hà (2014). *Quản trị học*. Nhà xuất bản Kinh tế quốc dân.
- [4] Phạm Văn Hiền (2010). *Tạo động lực cho người lao động tại Trung tâm Phát triển công nghệ cao*. Luận văn thạc sĩ - Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
- [5] Trần Thị Bích Nga và Phạm Sừu Ngọ (2006). *Quản lý hiệu suất làm việc của nhân viên*. Nhà xuất bản Tổng hợp TP. Hồ Chí Minh.
- [6] Phạm Thị Thu Trang (2010). *Giải pháp tạo động lực cho người lao động tại Tổng công ty đầu tư và phát triển nhà Hà Nội*. Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc Gia Hà Nội.
- [7] Vũ Việt Hăng (1994). *Quản trị nhân lực*. Nhà xuất bản Thống kê.
- [8] Vũ Thị Uyên (2008). *Tạo động lực cho lao động quản lý trong doanh nghiệp nhà nước ở Hà Nội đến năm 2023*. Luận án tiến sĩ - Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
- [9] Quốc hội (2008). *Luật các bộ, công chức số 22/2008/QH12 hiệu lực thi hành từ 01/01/2010; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22/11/2019*.

Ngày nhận bài: 05/7/2024

Ngày phản biện: 31/8/2024

Ngày duyệt đăng: 25/9/2024