

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI SỞ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ TỈNH LONG AN

Human resources development at Department Of Planning And Investment of Long An province

Đặng Thị Kiều Oanh¹ và Đoàn Thị Hồng²

¹ Học viên cao học Trường Đại học Kinh tế Công nghiệp Long An, Long An, Việt Nam
oanhdtk@longan.gov.vn

² Trường Đại học Kinh tế Công nghiệp Long An, Long An, Việt Nam
doan.hong@daihoclongan.edu.vn

Tóm tắt — Phát triển nguồn nhân lực là yếu tố then chốt trong nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức và thúc đẩy phát triển bền vững. Tại Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Long An, việc tối ưu hóa nguồn nhân lực giúp thực hiện hiệu quả nhiệm vụ quản lý, quy hoạch và đầu tư, đồng thời thúc đẩy phát triển kinh tế-xã hội. Trong bối cảnh yêu cầu về chuyên môn và năng lực ngày càng cao, nghiên cứu tập trung phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2021 - 2023, đưa ra giải pháp tăng cường phát triển đến năm 2026 như: Hoàn thiện tạo lập môi trường phát triển; Hoạch định chiến lược và kế hoạch phát triển nguồn nhân lực; Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ năng lực.

Abstract — Human resource development is a key factor in improving organizational effectiveness and promoting sustainable development. At Department Of Planning And Investment of Long An province, optimizing human resources helps efficiently carry out management, planning, and investment tasks, while also driving socio-economic development. Given the increasing demands for expertise and competence, the study focuses on analyzing the current state of human resource development from 2021 - 2023 and proposes enhancement strategies for development until 2026. These strategies include improving the development environment, strategic planning for human resource development, and strengthening training programs to enhance skills and competencies.

Từ khóa — Nguồn nhân lực, Kế hoạch và Đầu tư, Human Resources, Planning and Investment.

1. Đặt vấn đề

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 hoạt động công vụ mang tính quyền lực nhà nước, cán bộ, công chức nhà nước tác động đến mọi mặt đời sống xã hội, đến quyền và lợi ích của công dân, tổ chức và cả cộng đồng xã hội. Phát triển nguồn nhân lực có ý nghĩa vô cùng quan trọng trong việc định hướng phát triển kinh tế xã hội - an ninh quốc phòng.

Trong những năm qua tại Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Long An có nhiều thay đổi về mặt nhân sự chủ chốt, về cơ cấu tổ chức, về mô hình hoạt động. Trước hết, lãnh đạo Sở đã dành nhiều quan tâm đến người lao động, coi trọng công tác đào tạo và duy trì lực lượng lao động tại các vị trí chủ chốt bằng cách xây dựng hệ thống lương theo từng vị trí cụ thể. Từ đó

giao nhiệm vụ và thực hiện giao ước đến từng phòng ban nhằm mục đích phát huy năng lực của người lao động và góp phần hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Sở Kế hoạch và Đầu tư là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh thực hiện chức năng tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân tỉnh Long An quản lý nhà nước về quy hoạch, kế hoạch và đầu tư phát triển, gồm quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, kế hoạch đầu tư công, tổ chức cung ứng các dịch vụ công thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Sở theo quy định của pháp luật. Với vị trí và chức năng như trên, Sở Kế hoạch và Đầu tư là một cơ quan đầu mối tổng hợp báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh Long An về tình hình kinh tế xã hội trên các lĩnh vực, trong thời gian qua Sở luôn tập trung xây dựng nguồn nhân lực để khắc phục những yếu điểm về nhân lực do công tác tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, chính sách đãi ngộ còn chưa hoàn thiện.

Phát triển nguồn nhân lực tại Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Long An là một nhiệm vụ cấp bách và cần thiết trong bối cảnh hiện nay. Việc này không chỉ nâng cao chất lượng dịch vụ công, đảm bảo sự hiệu quả và minh bạch trong quản lý các kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh mà còn đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và chuyển đổi số. Một nguồn nhân lực chất lượng cao, được trang bị đầy đủ kỹ năng chuyên môn và công nghệ, sẽ tăng cường năng lực quản lý, điều hành, đồng thời phát huy tối đa tiềm năng sáng tạo của từng cá nhân. Hơn nữa, việc chú trọng phát triển nguồn nhân lực còn đảm bảo sự kế thừa liên tục, giúp Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Long An luôn có đội ngũ kế cận đủ năng lực để đáp ứng mọi thách thức trong tương lai.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Khái niệm

Hiện nay ở Việt Nam cũng như trên thế giới có nhiều khoa học nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực nói chung, phát triển nguồn nhân lực ở các tổ chức, doanh nghiệp nói riêng. Do vậy, phát triển nguồn nhân lực được tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau, do đó có những quan niệm khác nhau về phát triển nguồn nhân lực.

Theo quan điểm của Bùi Văn Nhơn (2006) thì: Phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng cho nguồn nhân lực (trí tuệ, thể chất và phẩm chất tâm lý xã hội) nhằm đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế xã hội trong từng giai đoạn phát triển.

Theo Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Khánh (2008) thì phát triển nguồn nhân lực (theo nghĩa rộng) là tổng thể các hoạt động học tập có tổ chức được tiến hành trong những khoảng thời gian nhất định để nhằm tạo ra sự thay đổi hành vi nghề nghiệp của người lao động.

2.2. Sự cần thiết phát triển nguồn nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực là một yếu tố thiết yếu đối với sự thành công và bền vững của bất kỳ tổ chức nào, từ các doanh nghiệp nhỏ đến các tập đoàn lớn hay thậm chí là các cơ quan nhà nước. Sự cần thiết của phát triển

nguồn nhân lực đối với tổ chức được thể hiện qua nhiều khía cạnh khác nhau, từ việc nâng cao năng suất lao động, tạo điều kiện phát triển cho nhân viên, đến việc đảm bảo khả năng cạnh tranh và thích ứng trong bối cảnh toàn cầu hóa và công nghệ số phát triển mạnh mẽ.

Trước hết, phát triển nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng suất lao động. Khi nhân viên được đào tạo, họ không chỉ nắm vững hơn về chuyên môn mà còn học hỏi thêm nhiều kỹ năng mềm như quản lý thời gian, giao tiếp hiệu quả và làm việc nhóm. Những kỹ năng này giúp tăng cường hiệu quả làm việc, từ đó đóng góp vào sự gia tăng năng suất chung của tổ chức.

Thứ hai, phát triển nguồn nhân lực còn giúp tạo điều kiện cho nhân viên thăng tiến và phát triển nghề nghiệp. Khi tổ chức đầu tư vào việc đào tạo và phát triển nhân viên, họ cảm thấy được coi trọng và có động lực để cống hiến nhiều hơn. Điều này không chỉ giúp giữ chân nhân tài mà còn thúc đẩy tinh thần làm việc và lòng trung thành của nhân viên đối với tổ chức. Một đội ngũ nhân viên có động lực cao sẽ tạo ra một môi trường làm việc tích cực, nơi mọi người hỗ trợ lẫn nhau và cùng phát triển.

Cuối cùng, phát triển nguồn nhân lực còn giúp tổ chức tăng cường khả năng thích ứng và ứng phó với những thay đổi. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự phát triển nhanh chóng của công nghệ, các tổ chức đang phải đối mặt với nhiều thách thức mới. Một lực lượng lao động được trang bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng sẽ dễ dàng thích nghi với những thay đổi này, giúp tổ chức duy trì sự ổn định và phát triển lâu dài.

2.3. Tổng quan tài liệu nghiên cứu trước

Nghiên cứu của Lưu Bảo Ngọc (2021) với đề tài: “Phát triển nguồn nhân lực tại Văn phòng Ủy ban nhân dân huyện Chợ Gạo, tỉnh Tiền Giang”. Nghiên cứu đã đưa ra các giải pháp để có thể phát triển nguồn nhân lực tại Văn phòng Ủy ban nhân dân huyện Chợ Gạo như hoàn thiện công tác tiền lương, nâng cao các yếu tố tinh thần cho người lao động, xây dựng chính sách thăng tiến hợp lý.

Nghiên cứu của Đường Minh Anh (2021) với đề tài: “Quản trị nguồn nhân lực tại Sở Y

tế tỉnh Long An”. Nghiên cứu chỉ ra một số hạn chế nhất định như chính sách thu hút các bác sĩ về làm việc tại Sở Y tế tỉnh Long An không đủ tính khả thi, chưa có sinh viên, cán bộ khoa học trẻ đăng ký về làm việc. Sự quá tải công việc tạo áp lực cao và thách thức đối với các công chức đang làm việc tại Sở Y tế. Đời sống cán bộ, công chức còn chưa được cải thiện nhiều, không có nguồn thu nhập tăng thêm hằng năm. Vì vậy, cần có sự nghiên cứu

để phân tích thực trạng và đưa ra giải pháp thực hiện để đảm bảo quản trị nguồn nhân lực tại Sở Y tế tỉnh Long An đạt hiệu quả hơn trong tương lai.

3. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Long An giai đoạn 2021 - 2023

3.1. Thực trạng đội ngũ nguồn nhân lực

Bảng 1. Cơ cấu nhân sự tại Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Long An

Chỉ tiêu	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
	Số lượng (Người)	Tỷ trọng (%)	Số lượng (Người)	Tỷ trọng (%)	Số lượng (Người)	Tỷ trọng (%)
Theo giới tính	47	100	49	100	51	100
Nam	30	64	31	63	32	63
Nữ	17	36	18	37	19	37
Trình độ học vấn	47	100	49	100	51	100
Sau đại học	4	9	5	10	6	12
Đại học	40	85	40	82	41	80
Cao đẳng, trung cấp	3	6	4	8	4	8
Lao động phổ thông	0	0	0	0	0	0
Theo độ tuổi	47	100	49	100	51	100
Dưới 30	11	23	11	22	11	22
Từ 30 - 40	17	36	18	37	19	37
Trên 40	19	40	20	41	21	41
Thâm niên công tác	47	100	49	100	51	100
Dưới 5 năm	3	6	3	6	2	4
Từ 5 - 10 năm	7	15	7	14	8	16
Từ 10 - 15 năm	20	43	21	43	24	47
Trên 15 năm	17	36	18	37	17	33

Về cơ cấu giới tính, nam giới vẫn chiếm tỷ trọng lớn trong suốt giai đoạn này, dao động từ 63% đến 64%. Cụ thể, năm 2021, Sở có 30 nhân sự nam, chiếm 64% tổng số nhân sự; đến năm 2022, con số này là 31 nhân sự nam, chiếm 63%; và năm 2023, số lượng nhân sự nam tăng lên 32 người nhưng tỷ trọng vẫn giữ nguyên ở mức 63%. Ngược lại, tỷ trọng nhân sự nữ có xu hướng tăng nhẹ qua các năm, từ 36% (17 người) năm 2021, lên 37% (18 người) năm 2022 và tiếp tục duy trì ở mức 37% (19 người) năm 2023.

Trong cơ cấu theo trình độ học vấn tại Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Long An đã có những thay đổi đáng kể. Số lượng nhân sự có trình độ sau đại học tăng từ 4 người vào năm 2021 lên 6 người vào năm 2023, tương ứng với tỷ lệ từ 9% năm 2021, 10% năm 2022 và 12% năm 2023. Điều này cho thấy Sở đã chú trọng đến

Nguồn: Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Long An
việc nâng cao trình độ chuyên môn của nhân viên, đặc biệt là đối với việc đào tạo sau đại học.

Trong cơ cấu theo độ tuổi tại Sở đã có sự ổn định và phân bổ đều giữa các nhóm tuổi khác nhau. Nhân sự dưới 30 tuổi chiếm tỷ trọng tương đối ổn định qua các năm, với 11 người (chiếm 23%) vào năm 2021 và 11 người (chiếm 22%) vào năm 2022 và 2023. Nhóm nhân sự trong độ tuổi từ 30 đến 40 đã tăng từ 17 người (chiếm 36%) năm 2021 lên 19 người (chiếm 37%) vào năm 2023.

Trong cơ cấu theo thâm niên tại Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Long An cho thấy sự ổn định và bền vững về mặt thâm niên công tác. Nhóm nhân sự có thâm niên dưới 5 năm có sự giảm nhẹ từ 3 người (chiếm 6%) vào năm 2021 và 2022 xuống còn 2 người (chiếm 4%) vào năm 2023. Nhân sự có thâm niên từ 5 đến

10 năm tương đối ổn định với 7 người (chiếm 15%) năm 2021 và 7 người (chiếm 14%) năm 2022, nhưng đã tăng lên 8 người (chiếm 16%) vào năm 2023. Nhóm nhân sự có thâm niên từ 10 đến 15 năm có xu hướng tăng lên, từ 20 người (chiếm 43%) vào năm 2021 lên 24 người (chiếm 47%) vào năm 2023. Đây là

nhóm nhân sự chiếm tỷ lệ lớn nhất trong Sở, cho thấy sự gắn bó và ổn định của những nhân sự có kinh nghiệm và hiểu biết sâu sắc về công việc.

3.2. Thực trạng phát triển trình độ chuyên môn

Bảng 2. Số lượng cán bộ được cử đi đào tạo theo đối tượng đào tạo

Tiêu chí	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Cán bộ quản lý, điều hành	13	16	18
Nhân viên các bộ phận	23	29	25
Tổng cộng	36	45	43

Tổng số cán bộ được cử đi đào tạo trong năm 2021 là 36 người. Con số này đã tăng lên 45 người vào năm 2022, tương ứng với mức tăng 25%. Tuy nhiên, đến năm 2023, tổng số cán bộ được đào tạo đã giảm nhẹ xuống còn 43 người, giảm 4,4% so với năm 2022. Mặc dù số lượng cán bộ được cử đi đào tạo có sự

biến động trong ba năm qua, nhưng nhìn chung, Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Long An vẫn thể hiện rõ chiến lược phát triển nguồn nhân lực dài hạn thông qua việc liên tục tổ chức các chương trình đào tạo, đặc biệt tập trung vào việc phát triển năng lực cho đội ngũ quản lý, điều hành.

Bảng 3. Trình độ lý luận chính trị

Trình độ chính trị	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023
Cao cấp	13	14	16
Trung cấp	27	28	31
Sơ cấp	4	4	3

Trong giai đoạn từ năm 2021 đến năm 2023, trình độ lý luận chính trị của cán bộ tại Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Long An đã có sự thay đổi đáng kể. Số lượng cán bộ được phân

loại theo trình độ lý luận chính trị cho thấy sự gia tăng ở các trình độ cao cấp và trung cấp, đồng thời có sự giảm nhẹ ở trình độ sơ cấp.

Bảng 4. Mức độ hoàn thành nhiệm vụ sau khi được cử đi đào tạo

Tiêu chí	Năm 2021		Năm 2022		Năm 2023	
	Số lao động (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lao động (Người)	Tỷ lệ (%)	Số lao động (Người)	Tỷ lệ (%)
Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	8	17	9	18	9	18
Hoàn thành tốt nhiệm vụ	15	32	19	39	17	33
Hoàn thành nhiệm vụ	24	51	21	43	25	49
Không hoàn thành nhiệm vụ	2	4	0	0	0	0
Tổng cộng	47	100	49	100	51	100

Trong giai đoạn 2021-2023, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ sau khi được cử đi đào tạo tại Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Long An cho thấy sự cải thiện nhất định. Số lượng cán bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đã tăng từ 8 người vào năm 2021 (17%) lên 9 người vào năm 2022 và 2023, với tỷ lệ ổn định ở mức 18%. Điều này phản ánh một sự gia tăng nhẹ trong số lượng cán bộ đạt thành tích xuất sắc, mặc dù tỷ lệ phần trăm không thay đổi nhiều.

Đối với mức độ hoàn thành tốt nhiệm vụ, số cán bộ đạt được kết quả này tăng từ 15 người (32%) vào năm 2021 lên 19 người (39%) vào năm 2022, trước khi giảm nhẹ xuống 17 người (33%) vào năm 2023. Sự gia tăng trong năm 2022 cho thấy hiệu quả cao hơn trong việc áp dụng kiến thức và kỹ năng từ đào tạo vào công việc thực tế. Tuy nhiên, sự giảm nhẹ vào năm 2023 có thể cho thấy những thách

thức trong việc duy trì và phát huy kết quả đào tạo.

Mức độ hoàn thành nhiệm vụ ở mức cơ bản cho thấy sự ổn định, với 24 người (51%) đạt được kết quả này vào năm 2021, giảm nhẹ xuống 21 người (43%) vào năm 2022 và tăng lên 25 người (49%) vào năm 2023. Điều này cho thấy một sự thay đổi nhỏ trong khả năng thực hiện nhiệm vụ nhưng vẫn giữ ở mức cao.

4. Đánh giá chung thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Long An giai đoạn 2021 - 2023

4.1. Những kết quả đạt được

Sở đã xây dựng và thực hiện các chính sách hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực toàn diện. Cơ sở vật chất và trang thiết bị đã được nâng cấp, cùng với việc tổ chức nhiều chương trình đào tạo nâng cao kiến thức chuyên môn và kỹ năng mềm cho cán bộ, nhân viên.

Chế độ lương, thưởng và phúc lợi được thực hiện đúng quy định, với các khoản thưởng dựa trên hiệu suất làm việc. Chế độ phúc lợi như bảo hiểm y tế và các hỗ trợ đời sống tinh thần cũng được cải thiện giúp cán bộ nhân viên yên tâm công tác.

Điều kiện làm việc được nâng cấp với cơ sở hạ tầng và công cụ hiện đại, tạo ra môi trường làm việc an toàn, thoải mái và chuyên nghiệp, nâng cao tinh thần đồng đội và hiệu quả làm việc.

4.2. Những hạn chế còn tồn tại

Bảng tiêu chuẩn hiện nay còn đơn giản, thiếu chú trọng đến các kỹ năng mềm quan trọng như giao tiếp, làm việc nhóm, và hoạch định.

Một số cán bộ vẫn xử lý công việc theo lối mòn, thiếu đổi mới tư duy, ảnh hưởng đến hiệu suất và khả năng thích ứng với yêu cầu mới.

5. Giải pháp tăng cường phát triển nguồn nhân lực tại Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Long An đến 2026

5.1. Hoàn thiện tạo lập môi trường phát triển nguồn nhân lực

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, Sở đã triển khai nhiều biện pháp quan trọng. Trước hết, Sở xây dựng cơ chế khen thưởng

minh bạch, nhằm khuyến khích cán bộ phát huy sự sáng tạo và đưa ra các sáng kiến, giải pháp hiệu quả trong công việc. Các sáng kiến được đánh giá công bằng dựa trên tính khả thi và hiệu quả, từ đó khen thưởng kịp thời để tạo động lực cho cán bộ.

Ngoài ra, Sở cũng tạo điều kiện cho cán bộ thử nghiệm và triển khai các ý tưởng mới trong môi trường làm việc linh hoạt, không sợ rủi ro thất bại. Điều này giúp nâng cao sự tự tin và động lực sáng tạo, đồng thời tạo cơ hội học hỏi từ kinh nghiệm thực tiễn qua các khóa đào tạo, hội thảo và hợp tác với các tổ chức khác.

Văn hóa học tập được xây dựng qua việc khuyến khích tự học và phát triển cá nhân, hỗ trợ cán bộ đạt được các mục tiêu phát triển cá nhân, và học hỏi từ những sai lầm để cải thiện hiệu suất làm việc.

5.2. Hoạch định chiến lược, quy hoạch và kế hoạch phát triển nguồn nhân lực

Để đảm bảo phát triển nguồn nhân lực hiệu quả trong đến 2030, Sở đã xác định rõ các mục tiêu và phương hướng phát triển nguồn nhân lực. Kế hoạch phát triển dựa trên các căn cứ khoa học, bao gồm các văn bản pháp quy, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh và tình hình thực tế về nguồn nhân lực.

Kế hoạch này tập trung vào việc nâng cao chất lượng đào tạo và bồi dưỡng, đảm bảo đội ngũ cán bộ có đầy đủ kiến thức, kỹ năng và phẩm chất cần thiết. Phương hướng phát triển nguồn nhân lực ưu tiên cho các vị trí nòng cốt và đảm bảo cơ cấu nhân lực hợp lý giữa các phòng, ban chuyên môn. Quá trình xây dựng kế hoạch được thực hiện dân chủ, lắng nghe ý kiến từ các phòng ban, và tuân thủ quy trình quy định, với sự tham gia chỉ đạo của Ban Giám đốc Sở và các cơ quan chức năng.

5.3. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ năng lực nguồn nhân lực

Đào tạo tại chỗ thông qua kèm cặp và hướng dẫn công việc là phương pháp hiệu quả để nâng cao năng lực nhân viên. Nhân viên mới sẽ được hướng dẫn chi tiết về quy trình và kỹ thuật, đồng thời nhận phản hồi và hỗ trợ liên tục từ những nhân viên kỳ cựu. Phương pháp này tiết kiệm chi phí và thời gian, đồng

thời tăng cường động lực làm việc và sự gắn bó của nhân viên.

Luân chuyển công việc giữa các phòng ban giúp nhân viên tích lũy kỹ năng đa dạng và cải thiện khả năng quản lý. Phương pháp này không chỉ giúp nhân viên trở nên đa năng mà còn giữ cho tổ chức luôn năng động và sáng tạo. Đồng thời, nó giúp phát hiện và phát triển những nhân viên có tiềm năng lãnh đạo.

Đánh giá và cải tiến liên tục chương trình đào tạo là cần thiết để đảm bảo tính hiệu quả và phù hợp với nhu cầu thực tế. Sở cần thu thập phản hồi từ người học và kết quả công việc để điều chỉnh và nâng cấp các chương trình đào tạo. Cải tiến nội dung khóa học và phương pháp giảng dạy giúp nâng cao chất lượng đào tạo và đáp ứng tốt hơn yêu cầu công việc.

5.4. Xây dựng chính sách, cơ chế lương, thưởng và đãi ngộ phù hợp

Để nâng cao hiệu quả hoạt động và đảm bảo sự ổn định nguồn nhân lực tại Sở, việc xây dựng và thực hiện chính sách, cơ chế lương, thưởng và đãi ngộ phù hợp là rất quan trọng.

Việc phân công công việc dựa trên năng lực và chuyên môn của nhân viên là điều cần thiết để giữ chân người lao động, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Cần lắng nghe ý kiến và tâm tư của nhân viên để có quyết định phân công công việc hợp lý, từ đó xây dựng môi trường làm việc tích cực.

Khuyến khích sự sáng tạo và đóng góp ý tưởng từ nhân viên, mở rộng dân chủ trong công việc và tạo điều kiện cho nhân viên phát triển nghề nghiệp là rất quan trọng. Điều này giúp nâng cao kỹ năng và năng lực của nhân viên, góp phần vào sự phát triển của tổ chức.

Việc thực hiện các chính sách lương, thưởng và đãi ngộ phù hợp sẽ giúp duy trì sự ổn định và phát triển nguồn nhân lực, đồng thời nâng cao hiệu quả hoạt động của Sở.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Bùi Văn Nhơn (2006). *Giáo trình phát triển nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.
- [2]. Đường Minh Anh (2021). *Quản trị nguồn nhân lực tại Sở Y tế tỉnh Long An*. Luận văn thạc sĩ, Trường đại học Kinh tế Công nghiệp Long An.
- [3]. Lưu Bảo Ngọc (2021). *Phát triển nguồn nhân lực tại Văn phòng Ủy ban nhân dân huyện Chợ Gạo, tỉnh Tiền Giang*. Luận văn thạc sĩ, Trường đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
- [4]. Sở Kế hoạch và Đầu tư, tỉnh Long An (2024). *Báo cáo tổng kết hoạt động các năm 2021, 2022 và 2023*.
- [5]. Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Khánh (2008). *Giáo trình phát triển nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.

Ngày nhận bài: 20/2/2025

Ngày phản biện: 05/3/2025

Ngày duyệt đăng: 22/3/2025