

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI ỦY BAN NHÂN DÂN HUYỆN CHÂU THÀNH, TỈNH LONG AN

Human resources development at the people's committee Chau Thanh district, Long An province

Phạm Thị Kim Chi¹

¹Học viên Cao học Trường Đại học Kinh tế Công nghiệp Long An, Long An, Việt Nam
phamthikimchi90@gmail.com

Tóm tắt — Hoạt động phát triển nguồn nhân lực tại Ủy ban nhân dân huyện Châu Thành, tỉnh Long An thời gian qua đã đạt được một số thành tựu đáng kể, tuy nhiên vẫn còn một số hạn chế cần khắc phục như: Một số đơn vị chưa thực hiện chế độ chính sách cho cán bộ kịp thời, công tác đào tạo ngoại ngữ chưa hiệu quả,... Vì vậy, nghiên cứu phân tích thực trạng và đề ra giải pháp như: Đổi mới phương pháp đánh giá công chức, nâng cao động lực thúc đẩy nguồn nhân lực,... nhằm tăng cường phát triển nguồn nhân lực tại Ủy ban nhân dân huyện Châu Thành, tỉnh Long An.

Abstract — Human resource development activities at the people's committee of Chau Thanh district, Long An province over the past time have achieved some remarkable achievements, but there are still some limitations that need to be overcome such as: Implementing policies and regimes for staff in a timely manner, foreign language training has not been effective,... Therefore, the study analyzes the current situation and proposes solutions such as: Innovating the method of assessing civil servants, improving the motivation to promote human resources,... in order to strengthen the development of human resources at the People's Committee of the People's Committee. Chau Thanh district, Long An province.

Từ khóa — Nguồn nhân lực, phát triển, huyện Châu Thành, human resource, development.

1. Đặt vấn đề

Trong những năm qua tại Ủy ban nhân dân (UBND) huyện Châu Thành, tỉnh Long An có nhiều thay đổi về mặt nhân sự chủ chốt, về cơ cấu tổ chức và mô hình hoạt động. Trước hết, lãnh đạo UBND huyện 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 phát huy năng lực của người lao động, góp phần hoàn thành nhiệm vụ được giao. Huyện Châu Thành, tỉnh Long An có rất nhiều lợi thế để phát triển nông nghiệp. Trong thời gian qua, huyện luôn tập trung khai thác các thế mạnh trong sản xuất nông nghiệp giúp người dân nơi đây xóa đói giảm nghèo và tiến tới làm giàu. Song song với phát triển kinh tế, huyện tập trung xây dựng nguồn nhân lực để khắc phục những yếu điểm về nhân lực của huyện do công tác tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, chính sách đãi ngộ còn chưa hoàn thiện. Xuất phát từ thực tế trên, bài viết tập trung phân tích thực trạng và đề ra giải pháp phát triển nguồn nhân

lực tại UBND huyện Châu Thành, tỉnh Long An trong thời gian tới.

2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Ủy ban nhân dân huyện Châu Thành, tỉnh Long An

2.1. Phát triển nguồn nhân lực

Theo Đào Công Bình (2008), nhân lực là sức lực con người, nằm trong mỗi con người và làm cho con người hoạt động. Sức lực đó ngày càng phát triển cùng với sự phát triển của cơ thể con người và đến một mức độ nào đó, con người đủ điều kiện tham gia vào quá trình lao động.

Nhân lực được hiểu là nguồn lực của mỗi con người mà nguồn lực này bao gồm thể lực và trí lực (Trần Kim Dung, 2015).

Theo Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh (2008) thì phát triển nguồn nhân lực là quá trình tăng lên về số lượng (quy mô) nguồn nhân lực và nâng cao về mặt chất lượng nguồn nhân lực, tạo ra cơ cấu nguồn nhân lực ngày càng hợp lý. Cả ba mặt số lượng, chất lượng, cơ cấu trong phát triển nguồn nhân lực gắn chặt với nhau, trong đó yếu tố quan trọng nhất

của phát triển là chất lượng nguồn nhân lực phải được nâng cao.

Nguyễn Thanh Dũng (2021) thực hiện nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực tại Ủy ban nhân dân huyện Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước đã nghiên cứu một cách hệ thống lý luận liên quan đến phát triển nguồn nhân lực, khảo sát, đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ cán bộ, công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Đồng Xoài, để rút ra những ưu điểm, nhược điểm, những hạn chế, tồn tại của đội ngũ cán bộ, công chức. Trên cơ sở đó đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển đội ngũ cán bộ, công chức tại Ủy ban nhân dân huyện Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước như cần dự báo sự thay đổi cơ cấu nguồn nhân lực, phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho nguồn nhân lực.

Nghiên cứu của Lưu Bảo Ngọc (2021) về phát triển nguồn nhân lực tại văn phòng Ủy ban nhân dân huyện Chợ Gạo, tỉnh Tiền Giang 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.

Đường Minh Anh (2021) thực hiện nghiên cứu về quản trị nguồn nhân lực tại Sở Y tế tỉnh Long An cũng đã 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.

2.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực

Bảng 1. Cơ cấu trình độ chuyên môn nguồn nhân lực tại UBND huyện Châu Thành

Trình độ	Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Sau đại học	2	2,38	2	2,41	2	2,41
Đại học	58	69,05	63	75,9	66	79,52
Cao đẳng	17	20,24	13	15,66	11	13,25
Trung cấp	7	8,33	5	6,02	4	4,82
Cộng	84	100	83	100	83	100

(Nguồn: UBND huyện Châu Thành)

Từ bảng 1 ta thấy công tác đào tạo bồi dưỡng về trình độ chuyên môn nghiệp vụ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ công chức (CBCC) đã góp phần quan trọng trong việc nâng cao mặt bằng chung về trình độ và năng

lực của đội ngũ CBCC; từng bước tiêu chuẩn hóa ngạch, bậc theo quy định của Nhà nước, đảm bảo công tác quy hoạch và gắn liền với nhu cầu sử dụng, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới.

Bảng 2. Kết quả đánh giá thực hiện công việc của cán bộ công chức

Tiêu chuẩn	Năm 2020		Năm 2021		Năm 2022	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	14	16,67	15	18,07	15	18,07
Hoàn thành tốt nhiệm vụ	65	77,38	66	79,52	67	80,72
Hoàn thành nhiệm vụ	5	5,95	2	2,41	1	1,20
Không hoàn thành nhiệm vụ	0	0	0	0	0	0
Tổng số	84	100	83	100	83	100

(Nguồn: UBND huyện Châu Thành)

Bảng 2 cho thấy kết quả đánh giá thực hiện công việc của CBCC tại UBND huyện được chia thành 4 mức. Tỷ lệ “Hoàn thành tốt

nhiệm vụ” luôn chiếm tỷ lệ cao nhất với 77,38% vào năm 2020, năm 2022 là 80,71%. Tỷ lệ “Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ” và

“Hoàn thành tốt nhiệm vụ” đều cao qua các năm, “Hoàn thành nhiệm vụ” chiếm tỷ lệ nhỏ và có xu hướng giảm dần qua từng năm. Ngoài ra, không có tỷ lệ “Không hoàn thành nhiệm vụ” giai đoạn từ năm 2020 - 2022. Mặc dù hàng năm các đơn vị phòng ban đều tổ chức

đánh giá CBCC. Tuy nhiên, hoạt động đánh giá chủ yếu tập trung vào đánh giá năng lực và trình độ chuyên môn nghiệp vụ mà xem nhẹ các nội dung đánh giá tiềm năng, động cơ, nỗ lực trong CBCC.

Bảng 3. Mức thưởng cho cá nhân đạt các danh hiệu trong năm 2021

Đơn vị tính: Đồng

TT	Danh hiệu khen thưởng	Mức thưởng
1	Chiến sỹ thi đua cơ sở (ủy ban nhân dân huyện)	1.490.000
2	Chiến sỹ thi đua cấp tỉnh	4.470.000
3	Lao động tiên tiến (ủy ban nhân dân huyện)	447.000
4	Giấy khen (ủy ban nhân dân huyện)	447.000
5	Bằng khen (ủy ban nhân dân tỉnh)	1.490.000

(Nguồn: UBND huyện Châu Thành)

Bảng 4. Mức thưởng cho tập thể đạt các danh hiệu trong năm 2021

Đơn vị tính: Đồng

STT	Danh hiệu khen thưởng	Mức thưởng
1	Tập thể lao động xuất sắc (Ủy ban nhân dân tỉnh)	1.192.000
2	Tập thể lao động tiên tiến (Ủy ban nhân dân huyện)	2.235.000

(Nguồn: UBND huyện Châu Thành)

Số liệu bảng 3 và 4 đối với tập thể cho thấy chế độ thi đua khen thưởng được thực hiện thường xuyên và liên tục nhằm động viên, khuyến khích CBCC. Bên cạnh chế độ thi đua, khen thưởng, tại UBND huyện Châu Thành hiện nay, CBCC được hưởng một số quyền lợi sau đây:

Về chế độ bảo hiểm y tế: CBCC làm việc được tham gia các loại bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật. Hằng năm, UBND trích 5% lương CBCC để đóng bảo hiểm cho họ. Điều này một phần đã tạo nên sự gắn bó của CBCC với cơ quan.

- Theo quy chế chi tiêu nội bộ, hằng năm CBCC được hưởng một số quyền lợi sau:

+ Nghỉ thai sản được hưởng 60% lương và 60% phụ cấp.

+ Nghỉ ốm đau được cơ quan trích ra số tiền 500.000 đồng thăm hỏi.

+ Từng quý, mỗi đơn vị phòng ban phải dán tên CBCC có ngày sinh nhật trong quý đó và được cơ quan, đơn vị tổ chức sinh nhật tập thể.

+ Trong trường hợp gia đình có tang lễ, UBND huyện trích ra số tiền 200.000 - 500.000 (đồng) để phúng viếng.

+ Hằng năm UBND huyện trích ra số tiền 4.000.000 đồng để tổ chức tham quan, du lịch

cho CBCC trong toàn cơ quan nhằm tạo ra tình đoàn kết, gắn bó. Ngoài ra, trong mỗi phòng ban cũng có quyền tự chủ trong việc này. Bên cạnh đó, UBND huyện còn có chế độ nhà công vụ cho các CBCC có điều kiện đặc biệt nhằm giảm thiểu những khó khăn trong công tác và giúp họ ổn định cuộc sống. Ngoài ra, một số chế độ phúc lợi xã hội khác như phụ cấp tiền ăn trưa, có chỗ để xe riêng. Nhìn chung, các chế độ phúc lợi dành cho CBCC làm việc tại UBND huyện Châu Thành cơ bản đã góp phần quan trọng vào việc tạo ra sự hài lòng trong chính bản thân họ và làm cho họ cảm thấy gắn bó nhiều hơn với cơ quan, đơn vị.

2.3. Đánh giá chung thực trạng phát triển nguồn nhân lực

2.3.1. Những kết quả đạt được:

Chất lượng đội ngũ nhân lực từng bước được nâng lên đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới của địa phương. UBND huyện đã chỉ đạo các cơ quan, đơn vị trực thuộc UBND huyện triển khai công tác đánh giá nguồn nhân lực theo đúng quy định hiện hành, gắn với nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan đơn vị trong đánh giá cán bộ, công chức, viên chức.

Việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ công chức, viên chức, người lao động ở cơ quan, đơn vị thông qua

kết quả đánh giá, xếp loại hàng năm. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có ý thức phấn đấu vươn lên trong công tác, luôn nêu cao tinh thần trách nhiệm trước nhiệm vụ công việc được giao, đoàn kết, tâm huyết, gắn bó với nhân dân, tự nghiên cứu tài liệu, học tập đồng nghiệp hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Chế độ, chính sách đối với công chức, viên chức được thực hiện nghiêm túc, đầy đủ, kịp thời theo quy định của pháp luật.

Việc bố trí, luân chuyển CBCC thực hiện đảm bảo theo đúng quy định; việc sắp xếp, bố trí vị trí việc làm phù hợp chuyên môn, chuyên ngành đào tạo nhằm phát huy đúng năng lực, sở trường công tác, tạo môi trường công tác tốt cho cán bộ, công chức, viên chức phát triển.

2.3.2. Hạn chế:

Một số đơn vị thực hiện một số chế độ chính sách cho cán bộ, công chức, viên chức đôi khi chưa kịp thời theo đúng thời gian quy định. Công tác phát triển nguồn nhân lực của UBND huyện chưa có nhiều đổi mới, chưa “trẻ hóa tư duy”, còn thụ động một cách cứng nhắc, phụ thuộc theo các kế hoạch đào tạo, phát triển CBCC của tỉnh; chưa có nhiều các hoạt động học tập, trao đổi kinh nghiệm giữa các CBCC trong cơ quan cũng như các hoạt động nâng cao tính tập thể, phát triển thể chất, đáp ứng nhu cầu tinh thần cho đội ngũ CBCC.

Công tác đào tạo ngoại ngữ chưa mang lại hiệu quả cao. Do vậy, khả năng tham khảo tài liệu tiếng nước ngoài, khả năng giao tiếp trực tiếp với chuyên gia nước ngoài trong công chức còn hạn chế. Chưa tổ chức được nhiều lớp bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ, kỹ năng hành chính. Vì vậy, kỹ năng phân tích vấn đề, kỹ năng phối hợp giải quyết vấn đề, kỹ năng nghiên cứu, phát hiện vấn đề của công chức hành chính còn nhiều hạn chế.

3. Giải pháp tăng cường phát triển nguồn nhân lực

3.1. Nâng cao nhận thức của cán bộ công chức viên chức

Hiện nay việc mở các lớp cao cấp lý luận chính trị, trung cấp lý luận chính trị còn rất hạn chế, việc cử CBCC đi đào tạo phụ thuộc vào chỉ tiêu tuyển sinh của Ban Tổ chức tỉnh ủy Long An, nên số CBCC được cử đi học rất ít.

Do đó huyện Châu Thành cần phối hợp với Trường chính trị tỉnh để xây dựng kế hoạch mở các lớp trung cấp lý luận chính trị tại trung tâm huyện nhằm bồi dưỡng, chuẩn hóa CBCC. Bổ sung vào diện quy hoạch cho số CBCC đạt tiêu chuẩn đồng thời kiên quyết loại khỏi quy hoạch đối với CBCC lười biếng, an phận không chịu học tập. Xử lý nghiêm minh, kịp thời và công bằng những sai phạm của CBCC có ý nghĩa to lớn trong việc giáo dục, củng cố niềm tin của nhân dân vào Nhà nước.

3.2. Giải pháp về công tác quy hoạch

Căn cứ vào kết quả công tác cụ thể của từng cán bộ quản lý, cần rà soát lại về phẩm chất, năng lực, trình độ đào tạo, tín nhiệm, tuổi tác, sức khỏe của từng cán bộ đương nhiệm, phân loại cán bộ, công chức có triển vọng đảm nhận nhiệm vụ cao hơn, những cán bộ không đủ điều kiện tiếp tục tham gia cương vị cũ, những cán bộ cần bố trí lại.

Rà soát lại đội ngũ, phê chuẩn quy hoạch đội ngũ cán bộ, từ đó xác định tình hình và chất lượng đội ngũ nguồn, bổ sung vào các vị trí cán bộ, công chức. Định kỳ bổ sung quy hoạch bổ nhiệm hàng năm, phòng Nội vụ tham mưu cho UBND huyện tiến hành rà soát quy hoạch để bổ sung các nhân tố mới vào quy hoạch và đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không còn đáp ứng điều kiện và tiêu chuẩn. Khi bổ sung, điều chỉnh quy hoạch, phòng Nội vụ lấy ý kiến của cấp ủy địa phương thông qua bỏ phiếu giới thiệu.

3.3. Cải tiến và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng thu hút nhân lực

Từng bước chuẩn hóa các chức danh, ngạch bậc công chức. Bảo đảm đến năm 2030 tất cả công chức hành chính Nhà nước của huyện phải đạt chuẩn theo quy định (có trình độ đại học chuyên môn và trình độ cao cấp lý luận về chính trị). Đội ngũ cán bộ, công chức chủ chốt cấp xã phải có trình độ trung cấp chuyên môn và trình độ trung cấp về lý luận chính trị trở lên.

Công chức sau khi thi tuyển phải trải qua một thời gian tập sự mới được xem xét bổ nhiệm chính thức. Trong quá trình tập sự, công chức phải làm học tập, tìm hiểu hệ thống cơ quan hành chính, làm quen với phương thức quản lý điều hành nhà nước. Tuy nhiên với

những quy định về tập sự hiện nay thì công chức chưa đảm bảo phát triển tài năng của mình. Vì vậy, công chức sau khi thi tuyển phải được đào tạo ở một trường hành chính ít nhất là một năm. Ở một số nước như Pháp, Nhật Bản người ta chú ý đến đào tạo tiền công vụ. Các trường hành chính không chỉ đào tạo về kiến thức mà còn đào tạo về phong cách, cách xử lý những vấn đề gặp phải khi đảm nhận công vụ. Việc đào tạo này không trùng lặp với những kiến thức đã học ở trường đại học.

3.4. Giải pháp về bố trí sử dụng cán bộ công chức

Việc cơ cấu lại phải dựa trên cơ sở kết quả của việc đánh giá lại chất lượng CBCC. Phải căn cứ vào từng trường hợp cụ thể để có cách xử lý thỏa đáng, nhằm đảm bảo duy trì được tính ổn định, tạo tâm lý cũng như môi trường làm việc thoải mái cho từng CBCC. Cách cơ cấu lại lao động được thực hiện cho từng trường hợp, có thể là cho đào tạo lại; tiến hành điều động, sắp xếp và bố trí CBCC sao cho công việc mới đảm nhận phù hợp với trình độ chuyên môn, năng lực, sở trường của người lao động để đạt được hiệu quả công việc cao nhất; đối với CBCC lớn tuổi, không đủ chuẩn về trình độ chuyên môn mà không thể đào tạo thì vận động nghỉ hưu hưởng chính sách ưu đãi theo quy định hiện hành.

3.5. Đổi mới phương pháp đánh giá công chức

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện nhiệm vụ, công vụ, kỷ luật, kỷ cương hành chính, văn hóa công sở của cán bộ, công chức, viên chức tại các cơ quan, đơn vị, các xã, thị trấn trên địa bàn huyện. UBND huyện phải có kế hoạch thanh kiểm tra, giám sát tùy theo từng trường hợp, nội dung cần thanh tra, kiểm tra. Có thể thanh tra, kiểm tra theo kế hoạch, thời gian, nội dung cụ thể đã lập sẵn. Ngoài ra nội dung kiểm tra, thanh tra đột xuất có như vậy mới kịp thời phát hiện, ngăn chặn những hiện tượng sai trái, vi phạm, đồng thời phát hiện những nhân tố tích cực, những ưu điểm của CBCC.

3.6. Đổi mới nhận thức của nhà lãnh đạo quản lý về phát triển nguồn nhân lực

trong việc tuyển dụng, bố trí và sử dụng nguồn nhân lực

Trẻ hóa cán bộ không chỉ thể hiện qua trẻ hóa độ tuổi mà còn ở tư duy, tức là “trẻ hóa” tinh thần, thái độ, đạo đức, tác phong, lề lối làm việc. Người trẻ phải biết khiêm nhường, không tự ti; người lớn tuổi không nên xem thường, thiếu tự tin với lớp trẻ; ngoài ra cần “trẻ hóa” phương pháp, cách thức làm việc khoa học, hiện đại, chuyên nghiệp.

Thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ, phát huy được trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị. Công chức, viên chức được bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý có đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định; việc bổ nhiệm công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý các cơ quan, đơn vị căn cứ vào nguồn cán bộ quy hoạch, lựa chọn giới thiệu nhân sự trên cơ sở nhận xét đánh giá, tín nhiệm của cán bộ, công chức, viên chức trong cơ quan, đơn vị.

3.7. Nâng cao động lực thúc đẩy nguồn nhân lực

Cần xây dựng và thực hiện những chính sách tiền lương, thu nhập phù hợp nhằm cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho đội ngũ CBCC, để họ chuyên tâm với nghề nghiệp, gắn bó với sự nghiệp của mình. Trong đó cần chú trọng đến việc xây dựng và thực hiện quy chế tự chủ để nâng cao thu nhập chính đáng cho người lao động thông qua kết quả công việc mình đã phấn đấu đạt được. Cần có cơ chế hỗ trợ kinh phí khi người lao động đi học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ kiến thức và khuyến khích nâng lương, tăng thu nhập khi họ có những thành tích xuất sắc; phải xây dựng tiêu chí, hình thức xét thưởng rõ ràng, chính xác, đảm bảo công bằng và khen thưởng kịp thời với mức thưởng tương ứng công sức lao động họ bỏ ra để kích thích họ phấn đấu hoàn thành xuất sắc công việc.

Nghiên cứu, xây dựng chính sách thu hút nhân lực có chất lượng cao về huyện công tác, phù hợp với quy định pháp luật, tình hình thực tế ở địa phương và đẩy mạnh công tác quảng bá tuyên truyền chính sách thu hút của tỉnh trên các phương tiện thông tin đại chúng, để qua đó có thể tuyển dụng được số nhân lực có chất lượng cao về tỉnh công tác. Cần có cơ chế, chính sách khuyến khích, hỗ trợ về thu nhập,

nhà ở, đất ở cho những người tốt nghiệp đại học chính quy loại giỏi, loại xuất sắc, thạc sĩ, tiến sĩ, để phát triển đội ngũ cán bộ có trình độ cao ở huyện. Cải thiện môi trường làm việc, các điều kiện làm việc hợp lý, đảm bảo duy trì sức khỏe nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ; tích cực học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ. Tạo cơ chế hỗ trợ động viên kịp thời những người tiêu biểu cho hoạt động công tác.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] 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.
- [2] Đào Công Bình (2010). *Thực hành kỹ năng quản trị nguồn nhân lực*. Thành phố Hồ Chí Minh: Nhà xuất bản Trẻ.
- [3] Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh (2010). *Kinh tế nguồn nhân lực*. Hà Nội: Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân.
- [4] Trần Kim Dung (2015). *Quản trị nguồn nhân lực*. Thành phố Hồ Chí Minh: Nhà xuất bản Kinh tế.
- [5] Nguyễn Thanh Dũng (2021). *Phát triển nguồn nhân lực tại Ủy ban nhân dân huyện Đồng Xoài, tỉnh Bình Phước*. Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Tài chính Marketing.
- [6] 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.
- [7] Ủy ban nhân dân huyện Châu Thành (2022). *Báo cáo tổng kết giai đoạn 2020 - 2022*.

Ngày nhận: 08/7/2023

Ngày phản biện: 04/1/2024

Ngày duyệt đăng: 15/2/2024