

# PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BAN QUẢN LÝ DỰ ÁN CÔNG TRÌNH GIAO THÔNG THUỘC SỞ GIAO THÔNG VẬN TẢI TỈNH LONG AN

## Human resource development at the Transportation Work Project Management authority the Department of Transport of Long An Province

Nguyễn Văn Phúc<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Trường Đại học Kinh tế Công nghiệp Long An, Long An, Việt Nam  
nguyenvanphuc14101986@gmail.com

**Tóm tắt** — Phát triển nguồn nhân lực tại Ban Quản lý dự án Công trình Giao thông thuộc Sở Giao thông Vận tải tỉnh Long An từ năm 2019 đến 2021 được chú trọng. Tuy nhiên, cũng còn một số hạn chế nhất định. Nghiên cứu này sẽ phản ánh thực trạng và đưa ra một số giải pháp để hoàn thiện phát triển nguồn nhân lực tại Ban Quản lý dự án Công trình giao thông từ năm 2022 đến 2025. Các giải pháp chủ yếu về hoạch định chiến lược, quy hoạch và kế hoạch phát triển nguồn nhân lực; Chính sách tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm nguồn nhân lực.

**Abstract** — Human resource development at the Transportation Work Project Management Unit authority of the Department of Transportation of Long An Province from 2019 to 2021 is focused. However, there are also certain limitations. This study will reflect the current situation and offer some solutions to improve human resource development at the Transportation Work Project Management Unit from 2022 to 2025. Main solutions for planning strategies, master plans and plans for human resource development; Recruitment policy, planning and appointment of human resources.

**Từ khóa** — Phát triển nguồn nhân lực (human resource development), Ban quản lý dự án (the project management).

### 1. Giới thiệu

Nhân sự chính là yếu tố phát triển chính của bất kỳ cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp nào. Chính vì vậy, hiện nay không chỉ doanh nghiệp tư nhân mà cả nhà nước luôn tập trung vào vấn đề phát triển nguồn nhân lực (viết tắt là NNL) để góp phần xây dựng một cơ cấu hoạt động vững mạnh, thúc đẩy hiệu quả công việc tốt hơn từng ngày. Và lĩnh vực quản lý dự án cũng không ngoại lệ. Một lĩnh vực hoạt động mà yếu tố con người đóng vai trò quan trọng trong việc thành công hay thất bại của một doanh nghiệp hay đơn vị.

Nhằm thực hiện tốt vai trò là đại diện chủ đầu tư, quản lý dự án đảm bảo chất lượng, tiến độ với chi phí hợp lý, việc hoàn thiện quản trị NNL trong từng giai đoạn xây dựng và phát triển của mình, coi đây là yếu tố cơ bản đem lại sự thành công của Ban Quản lý dự án Công trình Giao thông thuộc Sở Giao thông Vận tải tỉnh Long An (viết tắt là Ban QLDA). Tuy nhiên, phát triển NNL của Ban QLDA trong những năm qua vẫn còn bộc lộ những tồn tại và hạn chế nhất định.

Đại hội Đảng bộ tỉnh Long An lần XI nhiệm kỳ 2020 - 2025 xác định mục tiêu đến năm 2025 giữ vị trí dẫn đầu vùng Đồng bằng sông Cửu Long và phấn đấu đến năm 2030 trở thành tỉnh phát triển khá của vùng kinh tế trọng điểm phía Nam. Trong đó, Đại hội xác định ưu tiên phát triển cơ sở hạ tầng đồng bộ, mang tính kết nối vùng và khu vực đặc biệt là trong lĩnh vực giao thông (xây dựng cầu, đường). Đây được xem là cơ hội tốt để Ban QLDA kiểm chứng lại năng lực của mình và hoàn thiện hơn trong công tác quản lý, phát triển NNL.

Nhận thức được tầm quan trọng của công tác phát triển NNL, tác giả đã chọn đề tài: “Phát triển nguồn nhân lực tại Ban Quản lý dự án Công trình Giao thông thuộc Sở Giao thông Vận tải tỉnh Long An” để phân tích thực trạng phát triển NNL ở Ban QLDA trong giai đoạn 2019 - 2021 và đưa ra một số giải pháp nhằm phát triển NNL trong giai đoạn 2022 - 2025.

## 2. Cơ sở lý thuyết về phát triển nguồn nhân lực

### 2.1. Khái niệm

#### 2.2.1. Khái niệm nhân lực:

Nhân lực là nguồn lực bên trong của con người bao gồm thể lực và trí lực. Nguồn lực này ngày càng bồi dưỡng, rèn luyện và phát triển cùng với sự phát triển của con người. Khi nguồn lực này đủ lớn, nó sẽ đáp ứng các điều kiện để con người có thể tham gia vào lao động, sản xuất. Đây cũng là điều tạo ra sự khác biệt so với các nguồn lực khác (nguồn vốn, công nghệ kỹ thuật, máy móc,...).

#### 2.2.2. Khái niệm nguồn nhân lực:

Nguồn nhân lực của một đơn vị sự nghiệp bao gồm bộ phận nhân lực là viên chức, người lao động có sức khỏe, giới tính, phẩm chất tâm lý xã hội và trình độ khác nhau tạo thành một thể thống nhất, cùng làm việc bằng đôi tay, khối óc để hoàn thành tốt mục tiêu, nhiệm vụ của đơn vị cũng qua đó nhằm đạt những ý nguyện cho riêng cá nhân họ và bộ phận nhân lực bên ngoài đơn vị sẵn sàng vào làm việc khi cơ quan, đơn vị có nhu cầu tuyển dụng.

#### 2.2.3. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực:

Theo Trần Kim Dung (2015), nhân lực đóng vai trò quan trọng, quyết định tới sự tồn tại và phát triển của tổ chức. Chính vì vậy việc phát triển nguồn nhân lực phải được quan tâm chú ý. Phát triển NNL là hoạt động hoạch định, thu hút, sử dụng, đầu tạo, phát triển và động viên người lao động nhằm triển khai thực hiện các kế hoạch của tổ chức.

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

Từ những quan niệm trên, tác giả đưa ra quan niệm phát triển NNL trong đơn vị sự nghiệp như sau: Phát triển NNL là sự biến đổi NNL về số lượng và chất lượng trên các mặt thể lực, tâm lực, trí lực và những biến đổi tiến bộ về cơ cấu NNL nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của đơn vị sự nghiệp.

### 2.2. Tổng quan các nghiên cứu trước

Nghiên cứu của Nguyễn Thị Quỳnh Nga (2020) với đề tài: “Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại Ban Quản lý dự án Đầu tư Xây dựng Công trình Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn Hà Nội”. Trên cơ sở phân tích thực trạng tình hình phát triển NNL, nghiên cứu đưa ra các giải pháp nhằm phát triển NNL tại đơn vị trong thời gian sắp tới. Trong đó phát triển NNL phải đồng bộ, hợp lý về số lượng, chất lượng và cơ cấu; theo hướng bền vững; phải kết hợp giữa nội lực và ngoại lực của đơn vị. Việc phát triển NNL cần thực hiện tốt việc xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực; đẩy mạnh hoạt động bồi dưỡng, đào tạo lại nguồn nhân lực; làm tốt công tác tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm; bổ sung, hoàn thiện chính sách sử dụng, đãi ngộ đối với người lao động.

Nghiên cứu của Hoàng Thu Trang (2015) với đề tài: “Phát triển nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần COMA18”. Nghiên cứu đưa ra kinh nghiệm phát triển NNL tại một số công ty, doanh nghiệp trong và ngoài nước. Phân tích thực trạng của doanh nghiệp, từ đó đưa ra một số giải pháp nhằm phát triển NNL tại Công ty cổ phần COMA18 gồm: Nâng cao vai trò của nhà quản lý; hoàn thiện quy trình hoạch định và tuyển dụng; hoàn thiện hoạt động quản lý, đào tạo NNL; xây dựng văn hóa doanh nghiệp.

### 3. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Ban Quản lý dự án Công trình Giao thông thuộc Sở Giao thông Vận tải tỉnh Long An

#### 3.1. Giới thiệu về Ban Quản lý dự án Công trình Giao thông

Ban QLDA do Ủy ban nhân dân tỉnh Long An thành lập, là đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Sở Giao thông Vận tải tỉnh Long An. Ban QLDA có tư cách pháp nhân, có trụ sở, có con dấu và được mở tài khoản tại kho bạc Nhà nước và các tổ chức tín dụng khác để hoạt động (Quyết định 393/QĐ-SGTVT của Sở Giao thông Vận tải tỉnh Long An).

Ban QLDA làm việc theo chế độ thủ trưởng, thực hiện chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn theo Quyết định số 393/QĐ-SGTVT của Sở Giao thông Vận tải tỉnh Long An quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức của Ban QLDA.

Mọi hoạt động của Ban QLDA đều phải tuân thủ quy định của pháp luật, sự chỉ đạo, điều hành của Đảng ủy, Ban giám đốc Sở Giao thông Vận tải tỉnh Long An; sự kiểm tra, giám sát của các cơ quan liên quan trong thực hiện chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao.

#### 3.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực

##### 3.2.1. Thực trạng nguồn nhân lực:

Phân loại NNL ở Ban QLDA: Cũng như các đơn vị sự nghiệp khác, NNL hiện nay bao gồm: Viên chức, lao động hợp đồng theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP (được sửa đổi bổ sung theo Nghị định 161/2018/NĐ-CP) và lao động hợp đồng chuyên môn. Tính đến thời điểm tháng 12 năm 2021, tổng số nhân lực ở Ban QLDA là 48 người.

**Bảng 1. Cơ cấu nhân lực ở Ban QLDA giai đoạn 2019 - 2021**

Đơn vị tính: Người

Chuyên ngành	2019	2020	2021
Viên chức	34	37	36
Hợp đồng lao động theo Nghị định 68/NĐ-CP; Hợp đồng lao động thời vụ	11	11	12

Nguồn: Báo cáo tổng kết hoạt động của Ban QLDA qua các năm 2019, 2020, 2021

Phân loại NNL theo các bộ phận thuộc Ban QLDA (tính đến thời điểm tháng 12 năm 2021), nhân lực của Ban QLDA như sau: Ban Giám đốc có 03 người gồm 01 giám đốc và 02 phó giám đốc là viên chức; Phòng Tổ chức - Hành chính - Tài vụ có 12 người, gồm 08 viên chức và 04 hợp đồng; Phòng Kế hoạch - Tổng hợp có 06 người, gồm 06 viên chức; Phòng Điều hành dự án 1 có 10 người, gồm 08 viên chức, 02 hợp đồng; Phòng Điều hành dự án 2 có 07 người, gồm 04 viên chức, 03 hợp đồng; Phòng Quản lý bảo trì có 10 người, gồm 07 viên chức, 03 hợp đồng.

**Bảng 2. Cơ cấu lao động của các bộ phận ở Ban QLDA giai đoạn 2019 - 2021**

Đơn vị tính: Người

Năm	2019	2020	2021
Phòng Điều hành dự án 1; Phòng Điều hành dự án 2	16	18	18
Phòng Kế hoạch - Tổng hợp	5	5	5
Phòng Tổ chức - Hành chính - Tài vụ	15	13	12
Phòng Quản lý bảo trì	06	9	10
<b>Tổng cộng</b>	<b>42</b>	<b>45</b>	<b>45</b>

Nguồn: Báo cáo tổng kết hoạt động của Ban QLDA qua các năm 2019, 2020, 2021

Phân loại NNL theo chuyên môn: Tính đến thời điểm tháng 12 năm 2021, chất lượng nhân lực của Ban QLDA như sau: Khối kỹ thuật có 34 người; khối kinh tế có 4 người; khối hành chính có 1 người; chuyên môn khác có 9 người.

**Bảng 3. Cơ cấu lao động theo chuyên môn Ban QLDA giai đoạn 2019 – 2021**

Đơn vị tính: Người

Chuyên môn \ Năm	Chất lượng nguồn nhân lực		
	2019	2020	2021
Kỹ thuật	30	34	34
Kinh tế	4	4	4
Hành chính	1	1	1
Chuyên môn khác	10	9	9

Nguồn: Báo cáo tổng kết hoạt động của Ban QLDA qua các năm 2019, 2020, 2021

Phân loại NNL theo trình độ đào tạo: Trong tổng số 48 lao động ở Ban QLDA trình độ thạc sĩ là 21 người, đại học là 23 người, trung cấp nghề là 01 người, 01 tạp vụ và 02 người lái xe.

**Bảng 4. Trình độ lao động ở Ban QLDA giai đoạn 2019 - 2021**

Đơn vị tính: Người

Trình độ \ Năm	Chất lượng nguồn nhân lực		
	2019	2020	2021
Tiến sĩ	0	0	0
Thạc sĩ	11	20	21
Đại học	25	21	20
Cao đẳng	1	00	00
Trình độ khác	8	7	7

Nguồn: Báo cáo tổng kết hoạt động của Ban QLDA qua các năm 2019, 2020, 2021

Phân loại NNL theo trình độ lý luận chính trị: Trong tổng số 48 lao động ở Ban QLDA có trình độ cao cấp lý luận chính trị là 2 người, trình độ trung cấp lý luận chính trị là 11 người, trình độ sơ cấp lý luận chính trị là 35 người.

**Bảng 5. Trình độ lý luận chính trị ở Ban QLDA giai đoạn 2019 - 2021**

Đơn vị tính: Người

Trình độ \ Năm	Chất lượng nguồn nhân lực		
	2019	2020	2021
Cao cấp	2	2	2
Trung cấp	7	9	11
Sơ cấp	36	37	35

Nguồn: Báo cáo tổng kết hoạt động của Ban QLDA qua các năm 2019, 2020, 2021

Phân loại NNL theo độ tuổi: Trong tổng số 48 lao động ở Ban QLDA tính đến tháng 12 năm 2021, lao động dưới 30 tuổi là 05 người, lao động từ 30 đến 50 tuổi là 34 người, lao động từ 51 đến 60 tuổi là 19 người.

**Bảng 6. Cơ cấu nhân lực theo độ tuổi ở Ban QLDA giai đoạn 2019 - 2021**

Đơn vị tính: Người

Năm	2019	2020	2021
Dưới 30 tuổi	5	6	5
30 tuổi đến 40 tuổi	18	18	21
41 tuổi đến 50 tuổi	5	3	3
51 tuổi đến 60 tuổi	17	21	19
<b>Tổng cộng</b>	<b>45</b>	<b>48</b>	<b>48</b>

Nguồn: Báo cáo tổng kết hoạt động của Ban QLDA qua các năm 2019, 2020, 2021

Phân loại NNL theo giới tính: Thời điểm tháng 12 năm 2021, ở Ban QLDA nhân lực nam giới là 36 người, nhân lực nữ giới là 12 người.

### 3.2.2. Đặc điểm nguồn nhân lực:

Từ phân loại cho thấy NNL của Ban QLDA có những đặc điểm nổi lên sau:

Thứ nhất, NNL có cơ cấu đa dạng về chuyên môn, tính chất lao động (đơn giản, phức tạp) khác nhau. Hiện nay Ban QLDA được tổ chức thành nhiều bộ phận và các phòng chuyên môn khác nhau: Lãnh đạo, quản lý; Tổ chức - Hành chính - Tài vụ; Điều hành dự án 1; Điều hành dự án 2; Kế hoạch - Tổng hợp; Quản lý bảo trì.

Thứ hai, NNL theo độ tuổi ở Ban QLDA không đồng đều. Hiện nay nhân lực có độ tuổi dưới 30 chiếm tỷ lệ thấp (5/48 người), số nhân lực có độ tuổi từ 30 đến 50 tuổi chiếm tỷ lệ cao (34/48 người).

## 4. Đánh giá chung về hoạt động phát triển nguồn nhân lực tại Ban Quản lý dự án Công trình Giao thông

### 4.1. Kết quả đạt được

Trong giai đoạn năm 2019 - 2021, chất lượng NNL ở Ban QLDA có sự phát triển nhất định: Đối tượng nhân lực có trình độ thạc sĩ ở các năm 2020 tăng 9 người so với năm 2019 và tăng thêm 01 người ở năm 2021; Trình độ lý luận trung cấp chính trị được tăng dần qua từng năm. Năm 2020 cao hơn năm 2019 là 02 người, năm 2021 tăng cao hơn năm 2020 là 02 người cho thấy chiến lược phát triển NNL của Ban QLDA rõ ràng, định hướng giữ lại NNL có tâm huyết, cống hiến cho sự phát triển của Ban QLDA.

Cơ cấu NNL ở Ban QLDA trong thời gian qua theo hình thức lao động (viên chức, hợp đồng lao động theo Nghị định 68/NĐ-CP, Nghị định 161/2019/NĐ-CP; hợp đồng lao động thời vụ) có sự phát triển hợp lý. Từ năm 2019 đến năm 2021 lực lượng lao động ở Ban QLDA là viên chức duy trì ổn định: năm 2020 tăng 03 người so với 2019, năm 2021 tăng 01 người.

NNL ở Ban QLDA duy trì cơ cấu hợp lý theo độ tuổi. Cơ cấu nhân sự Ban QLDA năm 2021 có độ tuổi dưới 30 là 05 người chiếm 10,4%; từ 30 đến 40 tuổi là 21 người chiếm 43,8%; từ 41 đến 50 tuổi là 3 người chiếm 6,3%, còn lại 19 người, tỷ lệ 39,5% ở độ tuổi 51 đến 60 tuổi. Theo đó ta thấy độ tuổi dưới 30 có 05 người, là lao động hợp đồng trẻ, năng nổ và đang trong giai đoạn phát triển nghề nghiệp. Nhóm độ tuổi từ 30 đến 50 chiếm số lượng lớn nhất, rất cần thiết trong công tác chuyên môn, phát triển kỹ thuật cao, phục vụ công tác quản lý các dự án có quy mô, tính chất kỹ thuật và tổng mức đầu tư lớn của đơn vị. Đáng chú ý là, nhóm lao động có độ tuổi từ 51 đến 60, đây là độ tuổi chuẩn bị nghỉ hưu hưởng chế độ và cũng có một số ít nhân lực là những người đã nghỉ hưu nhưng phục vụ tốt cho Ban QLDA nên được giữ lại tiếp tục làm việc cho đến hết 60 tuổi. Số lượng nhân lực có độ tuổi từ 30 đến 40 tuổi; từ 41 đến 50 tuổi có số lượng nhiều nhất và được duy trì tương đối ổn định (bảng 6).

### 4.2. Hạn chế còn tồn tại

Một là, sự phát triển NNL có chất lượng ở Ban QLDA còn chậm. Từ năm 2020 đến năm 2021, tỷ lệ lao động có trình độ thạc sĩ có tăng nhưng không đáng kể, trình độ tiến sĩ không có từ khi thành lập Ban QLDA đến nay.

Hai là, công tác tuyển dụng, đào tạo, bổ nhiệm đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ở Ban QLDA vẫn còn một số bất cập, hạn chế, khi thì thừa nhân lực, khi thì thiếu nhân lực. Việc tuyển dụng thường xảy ra khi khối lượng công việc tăng đột biến, hoặc chỉ tập trung vào một số lĩnh vực nhất định dẫn đến khi công việc ít thì lại bị dôi dư nguồn nhân lực. Đối với công tác quy hoạch, bổ nhiệm các chức danh quản lý: Chưa xây dựng được khung năng lực, tiêu chuẩn cho từng chức danh, lộ trình đào tạo chưa thật sự rõ ràng. Dẫn đến khi bổ nhiệm viên chức lãnh đạo lại chưa đủ chuẩn.

Ba là, tiêu chí tuyển dụng chưa phù hợp, sử dụng phương thức truyền thống đó là thông báo trên website của Sở Giao thông Vận tải dẫn đến thông tin chưa thể tiếp cận được với các

chuyên gia hoặc không thể thu hút nguồn nhân lực có chất lượng, trình độ cao đang làm việc tại các cơ quan, doanh nghiệp khác.

Bốn là, công tác khen thưởng chưa tương xứng. Hiện nay, ngoài mức khen thưởng theo quy định của nhà nước tại Nghị định số 91/2017/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật thi đua, khen thưởng, Ban QLDA có trích thưởng thêm, tuy nhiên mức thưởng đó chưa cao, dẫn đến viên chức, người lao động chưa thật sự chủ động đăng ký tham gia thi đua, khen thưởng. Ngoài ra các sáng kiến, ý kiến hay nhưng chưa có hình thức khen thưởng đột xuất, đây cũng là mặt hạn chế trong việc phát triển NNL.

## **5. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại Ban Quản lý dự án Công trình Giao thông giai đoạn 2022 – 2025**

Trên cơ sở phân tích những hạn chế, tồn tại trong việc phát triển NNL tại Ban QLDA giai đoạn 2019 - 2021, căn cứ vào khối lượng công việc được Sở Giao thông Vận tải tỉnh Long An và Ủy ban nhân dân tỉnh Long An giao nhiệm vụ trong giai đoạn 2022 - 2025. Ban QLDA cần xây dựng kế hoạch phát triển NNL cụ thể, đảm bảo đúng người, đúng trình độ, đủ tiêu chuẩn ứng với vị trí dự kiến tuyển dụng. Tác giả đưa ra một số giải pháp cụ thể.

### **5.1. Hoạch định chiến lược, quy hoạch và kế hoạch phát triển nguồn nhân lực**

Việc xây dựng kế hoạch phát triển NNL là cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch 5 năm và hàng năm về tuyển dụng, bồi dưỡng, đào tạo lao động đáp ứng yêu cầu về NNL cho phát triển hoạt động quản lý dự án của Ban QLDA. Ban QLDA cần xác định căn cứ khoa học để xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực; Xác định rõ mục tiêu, phương hướng phát triển NNL trong thời gian tới; Thực hiện đúng quy trình, phát huy dân chủ, trí tuệ tập thể trong xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực.

### **5.2. Chính sách tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm nguồn nhân lực**

Phát triển NNL ở Ban QLDA thông qua việc thu hút, nâng cao chất lượng tuyển dụng lao động mới. Trong quá trình phát triển, Ban QLDA có mở rộng quy mô dự án, xuất hiện những nhu cầu mới về nhân lực; đồng thời có một bộ phận lao động đến tuổi nghỉ hưu theo chế độ. Do đó, để kịp thời có NNL bổ sung, thay thế đáp ứng yêu cầu, ngoài thực hiện giải pháp bồi dưỡng, đào tạo lại bộ phận nhân lực hiện có, Ban QLDA cần phải tuyển dụng mới. Điều đó đòi hỏi Ban QLDA phải làm tốt công tác thu hút, tuyển chọn, nhằm nâng cao chất lượng NNL đáp ứng kịp thời yêu cầu quản lý dự án.

Ban QLDA tập trung xác định mục tiêu và xây dựng tiêu chí tuyển dụng nhân lực phù hợp; Định hướng nguồn tuyển dụng nhân lực rộng rãi; Thực hiện quy trình tuyển chọn nhân lực chặt chẽ, khoa học; Nâng cao năng lực, tinh thần trách nhiệm của các bộ phận, lực lượng tham gia tuyển dụng nhân lực; không để xảy ra tiêu cực trong tuyển dụng.

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

Tiếp tục tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn gắn với vị trí việc làm, công tác quy hoạch của đơn vị đảm bảo tối thiểu 05 ngày/người/năm được quy định tại khoản 4 Điều 15 Nghị định 101/2017/NĐ-CP, cụ thể như sau: Tăng cường bồi dưỡng, đào tạo lại tại chỗ NNL thông qua hướng dẫn công việc; Đào tạo lại NNL thông qua mở các lớp bồi dưỡng, tập huấn về chuyên môn, nghiệp vụ tại Ban QLDA; Bồi dưỡng NNL thông qua luân chuyển công việc cho người lao động.

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

Đây là giải pháp chủ yếu nhằm tạo sự ổn định về nguồn nhân lực, khắc phục tình trạng người lao động ở Ban QLDA xin nghỉ việc để chuyển sang doanh nghiệp khác, bảo đảm cho quá trình phát triển bền vững nhân lực ở Ban QLDA.

Đối với Ban QLDA, trong thời gian qua chính sách sử dụng, đãi ngộ đối với lao động đã có bước phát triển đáng kể; điều kiện làm việc cũng như tiền lương, thu nhập của người lao động được cải thiện rất nhiều. Tuy nhiên, so với các đơn vị khác tương đồng về chức năng, nhiệm vụ với Ban QLDA còn những hạn chế nhất định. Đó là một trong những nguyên nhân dẫn đến Ban QLDA chưa thu hút được NNL chất lượng cao. Ban QLDA cần bố trí, sử dụng nhân lực hợp lý, phù hợp; Quan tâm cải thiện điều kiện làm việc, bảo đảm tiền lương, thu nhập và các chính sách khác đối với người lao động; Tạo môi trường xã hội để người lao động phát huy vai trò, khả năng trong quản lý dự án.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Ban Quản lý dự án Công trình Giao thông (2021). *Quyết định số 01/QĐ-BQLDA ngày 04 tháng 01 năm 2021 Về việc ban hành quy chế làm việc của Ban Quản lý dự án Công trình Giao thông.*
- [2] Ban Quản lý dự án Công trình Giao thông (2021). *Báo cáo tổng kết hoạt động qua các năm 2019, 2020, 2021.*
- [3] Ban Quản lý dự án Công trình Giao thông (2022). *Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực từ năm 2022 - 2025.*
- [4] Bùi Văn Nhơn (2006). *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội.* Hà Nội: Nhà xuất bản Tư pháp.
- [5] Chính phủ (2000). *Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17 tháng 11 năm 2000 về việc thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp.*
- [6] Chính phủ (2017). *Nghị định số 91/2017/NĐ-CP ngày 31 tháng 7 năm 2017 Quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật thi đua khen thưởng.*
- [7] Chính phủ (2017). *Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2017 Quy định về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.*
- [8] Chính phủ (2018). *Nghị định 161/2018/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập.*
- [9] Hoàng Thu Trang (2015). *Phát triển nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần COMA18.* Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Lao động – Xã hội.
- [10] Nguyễn Thị Quỳnh Nga (2020). *Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại Ban Quản lý dự án đầu tư xây dựng công trình Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn Hà Nội.* Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Nội vụ Hà Nội.
- [11] Sở Giao thông Vận tải tỉnh Long An (2018). *Quyết định số 393/QĐ-SGTVT ngày 22 tháng 5 năm 2018 quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức của Ban Quản lý dự án Công trình Giao thông.*
- [12] Trần Kim Dung (2015). *Quản trị nguồn nhân lực.* Nhà xuất bản Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.

**Ngày nhận bài: 07/9/2022**

**Ngày phản biện: 01/3/2023**

**Ngày duyệt đăng: 15/5/2023**