

Giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực tại Sở Văn hóa và thể thao tỉnh Kiên Giang

Tiêu Mỹ Thê* - TS. Phan Thanh Hải**

***Sở Văn hóa và thể thao tỉnh Kiên Giang**

**** Đại học Duy Tân Đà Nẵng**

Tóm tắt :

Sở Văn hóa và Thể thao tỉnh Kiên Giang là một đơn vị hành chính sự nghiệp có chức năng tham mưu cho Ủy ban nhân dân (UBND) tỉnh Kiên Giang các công tác liên quan đến lĩnh vực văn hóa và Thể thao. Trong những năm vừa qua mặc dù đơn vị đã có nhiều đóng góp nhất định cho sự phát triển mảng văn hóa, thể thao của tỉnh tuy nhiên nguồn nhân lực của Sở hiện vẫn còn những bất cập, chưa tương xứng và đáp ứng kịp thời với sự thay đổi, phát triển trong điều kiện hiện nay. Bài viết được các tác giả thực hiện nhằm phân tích thực trạng trong thời gian qua và đề xuất một số các giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực của Sở trong thời gian đến.

Từ khóa : phát triển nguồn nhân lực, văn hóa, thể thao, tỉnh Kiên Giang

ABSTRACT :

Kien Giang Department of Culture and Sports is a non-profit administrative unit, which is responsible for advising Kien Giang People's Committee on activities related to culture and sport. In spite of the fact that the department has made great contributions to the development of the province's culture and sport sector, the human resources of the Department are still limited and have not responded timely to the changes. This study was conducted to analyze the current situation and propose some solutions to develop the human resources of the Department in the coming time.

KEYWORDS: Development of human resources, culture and sports, Kien Giang province

Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Sở Văn hóa và thể thao trong những năm qua

Qua nghiên cứu thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Sở văn hóa và thể thao (VHTT) tỉnh Kiên Giang, nhóm tác giả nhận thấy có một số nội dung như sau :

Thứ nhất, về quy mô, tốc độ phát triển nguồn nhân lực

Qua quá trình hoạt động chú trọng đến năng lực và hiệu quả công tác cùng với chủ trương “tinh giảm biên chế, tinh gọn bộ máy” quy mô nguồn nhân lực tại Sở VHTT Kiên Giang qua các năm có chiều hướng giảm dần. Tổng số lao động trong toàn Sở năm 2015 là 61 người, năm 2016 là 48 người, năm 2017 có 45 người. Nguyên nhân có sự thay đổi về số lượng lao động giảm dần trong 3 năm là do Sở VHTT

muốn tinh giảm nhân lực, đưa năng suất lao động lên cao, lấy chất lượng nhân lực làm trọng tâm hơn là số lượng.

Số lượng nhân sự giảm nhiều nhất đa phần ở các phòng như: Thanh tra, Phòng Xây dựng nếp sống văn hóa và gia đình, Phòng Quản lý thể dục thể thao. Các phòng còn lại kể cả Ban Giám đốc cũng có sự điều chỉnh giảm song cơ bản là tỷ lệ giảm không quá lớn. Số lượng nhân sự ở Văn phòng Sở tuy cũng trong xu thế giảm trong 3 năm qua song về cơ bản số lượng nhân sự tại đây vẫn còn khá lớn gấp 2 đến 3 lần so với các phòng ban chuyên môn còn lại.

Thứ hai, về cơ cấu phát triển nguồn nhân lực theo độ tuổi, giới tính, trình độ Trong giai đoạn 2015-2017, đội ngũ nhân lực

tại Sở VH TT tỉnh Kiên Giang theo độ tuổi được cơ cấu theo tỷ lệ đó là : số CBCC dưới 30 tuổi chiếm khoảng từ 11-16,5%, từ 30 tuổi đến 45 tuổi chiếm tỷ lệ lớn từ 43-47%, từ 45 đến 55 tuổi chiếm tỷ lệ 28-30%, từ 55 đến dưới 60 tuổi chiếm tỷ lệ 12,5-13,3%. Cơ cấu này cho thấy đội ngũ CBCC của sở VH TT tỉnh Kiên Giang có sự cân bằng giữa độ tuổi trẻ năng động, nhiệt tình và sáng tạo trong công việc đồng thời đảm bảo tính kế thừa và chuyển tiếp với độ tuổi có nhiều kinh nghiệm, là lực lượng chủ chốt trong công việc.

Bên cạnh đó cơ cấu nhân lực theo giới tính của Sở VH TT tỉnh Kiên Giang không đồng đều giữa tỉ lệ nam và nữ, tỉ lệ này chênh lệch nhau qua các năm là khá lớn đạt tỷ lệ xấp xỉ gần 62% là Nam và 38% là Nữ. Tỉ lệ giữa lao động nam và nữ tại Sở chênh lệch cao là vì Sở hoạt động trong lĩnh vực tương đối đặc thù về VH TT đặc biệt ở các mảng tương đối nhạy cảm như thanh tra, quản lý về văn hóa, thể thao nên đa số các vị trí làm việc thích hợp với nam. Nữ làm việc chủ yếu ở khối tài chính kế toán, tổ chức pháp chế, văn phòng.

Về trình độ nguồn nhân lực, Trong những năm qua đội ngũ nhân lực của Sở VH TT Kiên Giang đã không ngừng được nâng cao về chất lượng. Đã thu hút được nhiều thạc sỹ, kỹ sư, cử nhân có học lực khá, giỏi. Ngoài ra Sở rất quan tâm đến công tác đào tạo lại, bồi dưỡng kỹ thuật, chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ CBCC. Nhờ đó, trình độ đội ngũ công chức chuyên môn và quản lý ngày được nâng cao, có khả năng giải quyết các nhiệm vụ công tác được phân công. Theo số liệu do sở VH TT Kiên Giang cung cấp thì số lượng lao động có trình độ sau đại học và đại học chiếm khoảng 84,2% nguồn nhân lực, điều này đảm bảo cho Sở có một đội ngũ công chức quản lý và các cán bộ chủ chốt với chất lượng cao, nâng cao hiệu quả quản lý và các hoạt động của Sở. Trình độ cao đẳng, trung cấp chiếm tỉ lệ thấp, khoảng 17,6% và đang có xu hướng giảm dần qua các năm.

Nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, trong những năm qua, Sở VH TT Kiên Giang

rất chú trọng đến công tác nâng cao kiến thức, kỹ năng cho người lao động.

Tính bình quân cho giai đoạn năm 2015-2017, số lượt người được cử đi đào tạo của Sở là rất lớn thông thường chiếm hơn 25% CBCC trong Sở. Hình thức đào tạo chủ yếu đó là đào tạo chuyên môn nghiệp vụ và các kiến thức hỗ trợ như ngoại ngữ, tin học thông qua các cuộc hội thảo, hội nghị là chủ yếu.

Thứ ba về nâng cao động cơ thúc đẩy người lao động

Để nâng cao động cơ thúc đẩy CBCC lãnh đạo Sở đã quan tâm đến các công tác về nâng cao chế độ đãi ngộ về tiền lương, chế độ phúc lợi; chú trọng công tác quy hoạch, đề bạt và bổ nhiệm cán bộ. Cụ thể đối với các công tác này như sau :

- Về tiền lương : Tùy vào hạn mức ngân sách phân bổ hàng năm, Sở luôn có chính sách tiền lương kích thích tích cực cho người lao động. Với chính sách tiền lương như vậy đã có tác dụng to lớn đến phát triển nguồn nhân lực. Mức lương bình quân tháng của CBCC của Sở qua 3 năm đã có sự gia tăng tuy nhiên so với một số các đơn vị hành chính sự nghiệp khác trực thuộc sự quản lý của UBND tỉnh thì nhìn chung còn thấp.

- Về chế độ phúc lợi: Sở VH TT còn áp dụng một số phúc lợi tự nguyện nhằm động viên CBCC an tâm công tác gắn bó lâu dài với đơn vị. Thường xuyên tổ chức các hoạt động văn nghệ, các chương trình chào mừng các ngày lễ như: Ngày 8/3, ngày 20/10. Tổ chức các giải thi đấu thể thao như: Thi đấu cầu lông, ném bóng vào rổ, bóng bàn... giúp người lao động rèn luyện sức khỏe. Đảm bảo các dịch vụ về y tế, chăm sóc sức khỏe, cải thiện môi trường làm việc. Hàng năm, Sở VH TT đều tổ chức buổi đánh giá, biểu dương những cá nhân, tập thể phòng có thành tích tốt trong công tác để khuyến khích tinh thần làm việc của mọi người.

- Về thu hút, đề bạt và bổ nhiệm CBCC : Hiện nay, Sở VH TT Kiên Giang chưa có tiêu chí rõ ràng và nhất quán trong việc đề bạt CBCC. Nói đúng hơn, cách đề bạt CBCC còn phụ thuộc rất nhiều quan hệ cá nhân lãnh đạo Sở,

lãnh đạo phòng ban. Các quy định cụ thể về quyền và trách nhiệm của người quản lý các phòng chưa gắn với kết quả và hiệu quả hoạt động. Vì vậy, việc quy hoạch, lựa chọn lãnh đạo các phòng chuyên môn nhiều khi mang tính chủ quan, hình thức, thiếu căn cứ.

Mặt khác, vẫn còn dựa vào thâm niên công tác để đề bạt. Việc xem xét kỹ năng, hiệu quả của CBCC cũng như cân nhắc các CBCC sau khi đào tạo đã hoàn thành tốt công việc được giao thì chưa được quan tâm trong việc bổ nhiệm các chức vụ lãnh đạo. Việc luân chuyển CBCC ở các phòng đã thực hiện nhưng vẫn còn ở mức hạn chế.

Đánh giá công tác phát triển nguồn nhân lực tại Sở VHTT Kiên Giang

Từ thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực tại Sở VHTT Kiên Giang trong những năm qua cho thấy nổi lên một số các vấn đề sau :

- Sở đã xây dựng được mục tiêu, chiến lược, chính sách rõ ràng trong công tác phát triển nguồn nhân lực của Sở. Các công tác: tuyển dụng, đào tạo, phát triển đều được xây dựng thành quy trình và có văn bản hướng dẫn thực hiện một cách bài bản và chuyên nghiệp.

- Đã thực hiện triển khai tiết kiệm các khoản chi, đảm bảo phân chia thu nhập công bằng, hợp lý, khuyến khích được người lao động nâng cao trình độ, năng suất, chất lượng trong thực hiện công việc.

- Áp dụng nhiều hình thức đào tạo như đào tạo theo kiểu chỉ dẫn công việc, luân chuyển và chuyển công việc, cử đi đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước và ngoài nước.

Bên cạnh những kết quả trên thì tại Sở VHTT Kiên Giang, công tác phát triển nguồn nhân lực vẫn còn một số các hạn chế như sau :

- Đội ngũ nhân lực tại Sở vẫn còn thiếu kiến thức chuyên môn, kinh nghiệm về quản trị nhân lực, do vậy kỹ năng lãnh đạo còn nhiều hạn chế, chưa chủ động trong việc phát triển nguồn nhân lực để đáp ứng các yêu cầu của Sở.

- Công tác đào tạo nguồn nhân lực chậm đổi mới, thiếu bài bản, chấp vá, chưa đạt yêu cầu về số lượng và chất lượng đào tạo nguồn nhân

lực, gây lãng phí lớn trong công tác đào tạo và đặc biệt chưa quan tâm đến việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Quá trình thực hiện phân phối tiền lương, thưởng tại Sở vẫn còn nhiều điểm chưa hợp lý, còn nhiều vấn đề cần phải giải quyết. Nhận thức về vai trò, tầm quan trọng phát triển nguồn nhân lực của Sở còn nhiều hạn chế, chưa đúng mức. Chưa xây dựng chương trình phổ biến tuyên truyền đến người lao động, đặc biệt đối với đội ngũ CBCC về việc phát triển nguồn nhân lực.

Một số các giải pháp đề xuất

Để phát triển hơn nữa nguồn nhân lực tại Sở VHTT Kiên Giang trong thời gian đến cần tập trung đến một số các giải pháp như sau :

Một là, Giải pháp đảm bảo nguồn nhân lực đủ về số lượng và cơ cấu phù hợp

- Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng của Sở trong thời gian đến. Điều này thực hiện được thông qua việc xác định chính xác nhu cầu tuyển dụng được dựa vào kế hoạch tuyển dụng của Sở và bảng đề nghị bổ sung lao động của các bộ phận. Quy trình tuyển dụng của Sở tuy đã đảm bảo khoa học song cần hoàn thiện hình thức thi đối với các chức danh và công việc cụ thể. Ví dụ đối với các vị trí Trưởng Phó phòng chuyên môn bên cạnh các hình thức thi tự luận theo đúng yêu cầu của kỳ thi công chức cần có các vòng thi phản biện, vấn đáp liên quan đến các kế hoạch phát triển công việc, tổ chức và bố trí các nguồn lực để thực hiện nhiệm vụ...

- Công tác hoạch định nguồn nhân lực tại Sở hiện tại còn rời rạc, thụ động với tính chất ngắn hạn theo từng năm, hiệu quả sử dụng lao động chưa được như mong muốn, kế hoạch nguồn nhân lực cần được xây dựng một cách khoa học hơn. Sở nên có cuộc họp chuyên đề sâu bàn về tình hình nhân sự trong năm và từ đó đề ra kế hoạch nguồn nhân lực.

Hai là, Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

- Nâng cao chất lượng hoạt động tham mưu của Phòng Tổ chức - Pháp chế thông qua các công tác như : định kỳ, Phòng Tổ chức - Pháp chế

nên có cuộc khảo sát thăm dò ý kiến của CBCC để thu thập thông tin và phân tích tình hình tuyển dụng, chọn lựa, thay thế và đề bạt nhân viên nhằm đảm bảo mọi vấn đề đều được thực hiện theo đúng quy định; Phân tích kết quả thực hiện công việc của công nhân viên nhằm đưa ra các điều chỉnh hoặc kiến nghị cải tiến phù hợp, phân tích các số liệu thống kê về tình hình vắng mặt, đi trễ, thuyên chuyển, kỷ luật và các vấn đề tồn tại trong đơn vị và biện pháp khắc phục. Kiểm tra đôn đốc việc thực hiện các chính sách về nguồn nhân lực và xem xét kết quả thực hiện để có những kiến nghị kịp thời với lãnh đạo.

- Trưởng các phòng nghiệp vụ như: Thanh tra, Phòng Quản lý văn hóa, Phòng Quản lý thể dục thể thao, Phòng Xây dựng nếp sống văn hóa và gia đình trong thời gian tới cần mạnh dạn phân công và phân bổ công việc hợp lý, công việc cần được dàn trải đều cho các thành viên trong phòng.

- Tiến hành đánh giá năng lực cán bộ theo định kỳ nhằm xem xét khả năng của từng người để lên kế hoạch đào tạo hoặc tái đào tạo với mục đích nâng cao hơn nữa hiệu quả công việc của CBCC. Định kỳ 6 tháng một lần Sở VH TT nên có cuộc rà soát lại toàn bộ lương của CBCC, đánh giá kết quả thực hiện công việc của từng lao động để xác định xem lương hiện nay đã tương xứng với công việc và họ đã cống hiến cho Sở hay chưa

- Hiện nay Sở VH TT chỉ mới xây dựng tiêu chuẩn chức danh của một số vị trí quan trọng chứ chưa xây dựng tiêu chuẩn chức danh cụ thể cho từng vị trí. Sở cần xây dựng, cụ thể hóa tiêu chuẩn từng chức danh CBCC làm căn cứ và thực hiện quy hoạch cán bộ, xác định tiêu chuẩn cán bộ để có thể đánh giá, lựa chọn nhân lực đưa vào quy hoạch. Việc xây dựng tiêu chuẩn chức danh công việc phải căn cứ vào sự phân tích, đánh giá các yêu cầu và nội dung công việc từng bộ phận.

Ba là, giải pháp nâng cao động lực làm việc cho nguồn nhân lực

- Sở cần xây dựng những giải pháp cụ thể để cải thiện và nâng cao tình trạng thể lực cho người lao động: Duy trì việc khám sức khỏe định kỳ 6 tháng/lần; Duy trì chế độ bảo hiểm cho người lao động, đó cũng được xem như một món quà tinh thần mà sở dành cho người lao động; Triển khai các chương trình an toàn lao động, phát huy những nỗ lực rèn luyện thể dục thể thao; Phổ biến, tuyên truyền về tầm quan trọng của sự nghiệp bảo vệ sức khỏe, vệ sinh môi trường; Nâng cao từng bước sức khỏe cho cán bộ, tăng cường các thiết bị y tế và công tác khám chữa bệnh cho người lao động; Tổ chức các giải thi đấu văn hóa thể thao giữa các phòng trong sở; tích cực tham gia các hoạt động văn hóa thể thao do ngành tổ chức.

- Ngoài các chính sách phúc lợi đã thực hiện thì Sở VH TT cần quan tâm thực hiện các chính sách: Trợ cấp giáo dục cho con CBCC; Trao học bổng cho con của CBCC đạt thành tích cao trong học tập, kịp thời giúp đỡ, hỗ trợ quan tâm khi CBCC gặp khó khăn.

Tài liệu tham khảo

1. Cao Thị Phương Thảo (2017), *Phát triển nguồn nhân lực tại Đài phát thanh truyền hình Đà Nẵng, Luận văn thạc sĩ, Đại học Duy Tân.*

2. Lê Văn Thông (2012), *Phát triển nguồn nhân lực tại Công ty cổ phần Vinatex, Luận văn thạc sĩ, Đại học Đà Nẵng.*

3. Sở Văn hóa và Thể thao tỉnh Kiên Giang (2017), *Báo cáo tình hình văn hóa, gia đình, thể thao du lịch tỉnh Kiên Giang năm 2017.*

4. Tiêu Mỹ Thê (2018), *Phát triển nguồn nhân lực tại Sở Văn hóa và thể thao tỉnh Kiên Giang, Luận văn thạc sĩ quản trị kinh doanh, Đại học Duy Tân.*

