



ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ

TRẦN XUÂN HUY

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH NỘI VỤ
TỈNH BÌNH ĐỊNH

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ KINH TẾ

Mã số: 60.34.04.10

Đà Nẵng - Năm 2017

Công trình được hoàn thành tại
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ, ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học: GS.TS. NGUYỄN TRƯỜNG SƠN

Phản biện 1: TS. Ninh Thị Thu Thủy

Phản biện 2: PGS.TS. Phan Văn Hòa

Luận văn đã bảo vệ tại Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ Quản lý Kinh tế họp tại trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng vào ngày 08 tháng 09 năm 2017.

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin – Học liệu, Đại học Đà Nẵng
- Thư viện, Trường đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng.

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Nguồn nhân lực ngành Nội vụ ở địa phương là một bộ phận của nguồn nhân lực trong khu vực công, có nhiệm vụ tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân (UBND) thực hiện chức năng quản lý nhà nước về Nội vụ. Trong những năm qua, nguồn nhân lực ngành Nội vụ của tỉnh Bình Định ngày càng được quan tâm từ các cấp, các ngành; số lượng và chất lượng nguồn nhân lực ngày càng được quan tâm phát triển; cơ cấu nguồn nhân lực ngày càng ổn định và khoa học; cơ sở vật chất, trụ sở làm việc ngày càng được đầu tư, ... Tuy nhiên, hiện nay chất lượng nguồn nhân lực ngành Nội vụ tỉnh Bình Định vẫn chưa đáp ứng tốt chức năng, nhiệm vụ. Do đó, yêu cầu đặt ra là giải quyết những khó khăn, hạn chế hiện tại nhằm phát triển hơn nữa nguồn nhân lực ngành Nội vụ tỉnh Bình Định trong tương lai đang cấp thiết và quan trọng hơn bao giờ hết. Vì lý do đó, tác giả chọn đề tài: “*Phát triển nguồn nhân lực ngành Nội vụ tỉnh Bình Định*” để làm luận văn thạc sĩ (ThS) chuyên ngành Quản lý kinh tế.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Trên cơ sở hệ thống hoá cơ sở lý luận, pháp lý và thực tiễn để hình thành khung lý thuyết về phát triển nguồn nhân lực ngành Nội vụ, tác giả tiến hành phân tích và đánh giá thực trạng nguồn nhân lực ngành Nội vụ tỉnh Bình Định, từ đó, tác giả đề xuất các giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực ngành Nội vụ tỉnh Bình Định.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu: Luận văn nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến phát triển nguồn nhân lực ngành Nội vụ tỉnh Bình Định.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Không gian: luận văn chủ yếu nghiên cứu trên địa bàn tỉnh Bình Định; ngoài ra, có tham khảo kinh nghiệm của một số địa phương trong nước.

- Thời gian: các số liệu, thông tin được sử dụng, phân tích trong phần thực trạng chủ yếu trong giai đoạn 5 năm (*từ năm 2012 – 2016*); định hướng, giải pháp cho tầm nhìn đến năm 2020.

- Về nội dung: nghiên cứu các hoạt động nhằm phát triển nguồn nhân lực ngành Nội vụ tỉnh Bình Định.

4. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp thu thập thông tin.

- Phương pháp xử lý thông tin.

5. Bố cục của đề tài

Nội dung có kết cấu gồm 03 chương:

Chương 1. Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực.

Chương 2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực ngành Nội vụ tỉnh Bình Định.

Chương 3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành Nội vụ tỉnh Bình Định.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. TỔNG QUAN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1.1. Một số khái niệm

a. Nhân lực: nhân lực là nguồn lực của mỗi con người gồm thể lực, trí lực và nhân cách của họ được vận dụng ra trong quá trình lao động sản xuất.

b. Nguồn nhân lực: nguồn nhân lực là tổng thể những tiềm năng của con người (trước hết và cơ bản nhất là tiềm năng lao động), gồm:

thể lực, trí lực, nhân cách của con người nhằm đáp ứng yêu cầu của một tổ chức hoặc một cơ cấu KT-XH nhất định.

c. Phát triển nguồn nhân lực: phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các cơ chế chính sách và biện pháp hoàn thiện, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực (trí tuệ, trình độ, thể chất, phẩm chất và tâm lý xã hội) và điều chỉnh hợp lý về số lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng yêu cầu và đòi hỏi nguồn nhân lực.

d. Năng lực của người lao động: năng lực của người lao động là sự tổng hòa của các yếu tố kiến thức, kỹ năng, hành vi và thái độ góp phần tạo ra tính hiệu quả trong công việc của mỗi người.

e. Động lực thúc đẩy người lao động: động lực thúc đẩy chỉ những nỗ lực cả bên trong lẫn bên ngoài của một con người có tác dụng khơi dậy lòng nhiệt tình và sự kiên trì theo đuổi một cách thức hành động đã xác định.

g. Nhân lực ngành Nội vụ: nhân lực ngành Nội vụ theo quy định hiện hành gồm các chức danh công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan, đơn vị thuộc và trực thuộc Sở Nội vụ và các công chức thực hiện công tác chuyên môn, nghiệp vụ trong các cơ quan Phòng Nội vụ.

1.1.2. Đặc điểm nguồn nhân lực ngành Nội vụ ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực

1.1.3. Nguyên tắc phát triển nguồn nhân lực

1.1.4. Mục đích và ý nghĩa phát triển nguồn nhân lực

1.2. NỘI DUNG CỦA PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.2.1. Phát triển quy mô nguồn nhân lực: phát triển nguồn nhân lực trước hết là làm gia tăng số lượng tuyệt đối của nguồn nhân lực theo hướng phù hợp với môi trường và điều kiện hoạt động mới.

1.2.2. Xây dựng cơ cấu nguồn nhân lực phù hợp với mục tiêu của tổ chức: xác định cơ cấu nguồn nhân lực tức là phải xây dựng cơ

cấu nguồn nhân lực sao cho cơ cấu đó đáp ứng được nhiệm vụ, mục tiêu chiến lược của tổ chức, đơn vị.

1.2.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực: nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là quá trình cải thiện, tăng cường những năng lực của người lao động để đáp ứng nhu cầu đặt ra trong tương lai của tổ chức.

a. Nâng cao trình độ chuyên môn cho người lao động: Nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ là nâng cao kiến thức cho một chuyên ngành, một nghề nghiệp nhất định. Phát triển trình độ chuyên môn, nghiệp vụ rất có ý nghĩa trong việc nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc.

b. Nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động: Nâng cao kỹ năng là nâng cao khả năng của con người trên nhiều lĩnh vực để đáp ứng nhu cầu cao hơn trong nghề nghiệp ở hiện tại hoặc trang bị kỹ năng mới cho tương lai.

c. Nâng cao nhận thức cho người lao động: Nâng cao nhận thức có thể hiểu là một quá trình đi từ trình độ nhận thức kinh nghiệm đến trình độ nhận thức lý luận, từ trình độ nhận thức thông tin đến trình độ nhận thức khoa học.

1.2.4. Nâng cao động lực thúc đẩy nguồn nhân lực: Nâng cao động lực cho công chức là tất cả các biện pháp của nhà quản lý áp dụng vào người lao động nhằm tạo ra động cơ cho công chức như: thiết lập nên những mục tiêu thiết thực vừa phù hợp với mục tiêu của người lao động vừa thỏa mãn được mục đích của tổ chức, sử dụng các biện pháp kích thích về vật chất lẫn tinh thần.

a. Nâng cao động lực bằng yếu tố vật chất: Nâng cao động lực thúc đẩy bằng yếu tố vật chất là sử dụng yếu tố vật chất để nâng cao tính tích cực làm việc của người lao động.

b. Nâng cao động lực bằng yếu tố tinh thần: Nâng cao động lực bằng yếu tố tinh thần được thể hiện qua các yếu tố: chính sách tuyên dương, khen thưởng, công tác đề bạt, bổ nhiệm. Nâng cao động lực thúc

đẩy người lao động có tác dụng từ hai phía: người lao động và người sử dụng lao động.

1.2.5. Tạo lập môi trường hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực

a. Thiết lập tổ chức học tập: Tổ chức học tập giúp con người mở rộng kỹ năng sáng tạo thành tích mà họ thật sự mong muốn.

b. Tạo dựng văn hoá học tập: văn hoá học tập thúc đẩy việc học tập vì nó được ghi nhận bởi những nhà quản trị cấp cao, các nhà quản trị trực tuyến và nhân viên như là một tiến trình tổ chức thiết yếu mà tất cả họ có được sự cam kết và luôn luôn thực hiện.

1.3. NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.3.1. Nhân tố thuộc về điều kiện tự nhiên: vị trí địa lý, diện tích tự nhiên, khí hậu, thời tiết và nguồn tài nguyên thiên nhiên phong phú vừa là yếu tố thuận lợi, cũng đồng thời là yếu tố khó khăn trong việc phát triển nguồn nhân lực.

1.3.2. Nhân tố thuộc về kinh tế - xã hội: tác động của toàn cầu hoá và hội nhập; trình độ phát triển kinh tế - xã hội là cơ sở nền tảng phát triển nguồn nhân lực; trình độ phát triển khoa học - công nghệ, giáo dục và đào tạo đóng vai trò quyết định trực tiếp trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; phát triển dân số, phát triển y tế và các dịch vụ chăm sóc sức khỏe; hệ thống chính sách xã hội.

1.3.3. Nhân tố thuộc về người lao động

a. Ý thức cá nhân: Để phát triển nguồn nhân lực, người lao động cũng cần phát huy tính năng động chủ quan, có ý thức vươn lên để phát triển.

b. Hành vi phát triển: Người lao động cần quan tâm đến cơ hội mới nghề nghiệp; tự đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực bằng nhiều phương thức và phương pháp khác nhau; phấn đấu đạt đến một chế độ tiền lương hợp lý, nơi làm việc ổn định và được đề bạt, bổ nhiệm vào vị trí nào đó sẽ thúc đẩy quá trình phát triển nguồn nhân lực có hiệu quả hơn.

1.4. KINH NGHIỆM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH NỘI VỤ TỪ MỘT SỐ ĐƠN VỊ HÀNH CHÍNH CẤP TỈNH TRONG NƯỚC

1.4.1. Kinh nghiệm từ thành phố Hồ Chí Minh

1.4.2. Kinh nghiệm từ thành phố Đà Nẵng

1.4.3. Bài học kinh nghiệm rút ra cho tỉnh Bình Định

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Chương 1 đã hệ thống hoá các khái niệm cơ bản như: nhân lực, nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực, năng lực của người lao động, động lực thúc đẩy người lao động,... và phân tích đặc điểm nguồn nhân lực ngành Nội vụ ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, chương 1 đã phân tích các nguyên tắc phát triển nguồn nhân lực, mục đích và ý nghĩa phát triển nguồn nhân lực. Đồng thời, chương 1 cũng đã phân tích các nội dung của phát triển nguồn nhân lực và trình bày các kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của TP. Hồ Chí Minh và TP. Đà Nẵng để làm bài học kinh nghiệm cho tỉnh Bình Định. Những cơ sở lý luận ở chương 1 sẽ là nền tảng lý luận cho chương 2.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH NỘI VỤ TỈNH BÌNH ĐỊNH THỜI GIAN QUA

2.1. KHÁI QUÁT VỀ NGÀNH NỘI VỤ TỈNH BÌNH ĐỊNH VÀ ẢNH HƯỞNG CỦA NÓ ĐẾN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH NỘI VỤ

2.1.1. Đặc điểm về điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội tỉnh Bình Định

a. Đặc điểm về điều kiện tự nhiên

- *Vị trí địa lý:* Bình Định là tỉnh duyên hải miền Trung Việt Nam.

Lãnh thổ của tỉnh trải dài 110 km theo hướng Bắc - Nam, diện tích tự nhiên: 6.071 km², diện tích vùng lãnh hải: 36.000 km². Phía Bắc giáp tỉnh Quảng Ngãi. Phía Nam giáp tỉnh Phú Yên. Phía Tây giáp tỉnh Gia Lai. Phía Đông giáp biển Đông.

- **Địa hình:** Địa hình của tỉnh tương đối phức tạp, thấp dần từ Tây sang Đông. Các dạng địa hình phổ biến là: Vùng núi, đồi và cao nguyên. Các dãy núi chạy theo hướng Bắc - Nam, có sườn dốc đứng. Nhiều khu vực núi ăn ra sát biển tạo thành các mỏm núi đá dọc theo bờ, vách núi dốc đứng và dưới chân là các dải cát hẹp.

- **Khí hậu:** Bình Định có tính chất nhiệt đới ẩm, gió mùa.

b. Đặc điểm về xã hội

- **Dân số:** Bình Định có 01 thành phố, 01 thị xã và 09 huyện với 159 xã, phường, thị trấn. Dân số tỉnh Bình Định năm 2016 là 1.519.700 người. Mật độ dân số trung bình toàn tỉnh là 250 người/km². Tỷ lệ tăng dân số tự nhiên năm 2016 là 9,3%.

- **Các cơ quan hành chính nhà nước ngày càng được kiện toàn:** Bình Định có thành phố loại I trực thuộc tỉnh (TP. Quy Nhơn), một thị xã (An Nhơn), 3 huyện miền núi (An Lão, Vân Canh và Vĩnh Thạnh), 2 huyện trung du (Hoài Ân, Tây Sơn), 4 huyện đồng bằng (Hoài Nhơn, Phù Cát, Phù Mỹ, Tuy Phước).

- **Văn hoá, giáo dục, y tế ngày càng phát triển:** đời sống văn hoá, tinh thần ngày càng phát triển có tác động thúc đẩy nguồn nhân lực nói chung và nhân lực ngành Nội vụ phát triển về tinh thần và động lực làm việc.

c. Đặc điểm về kinh tế: Tổng sản phẩm trong tỉnh năm 2016 tăng 13,79 % so với năm trước. Trong đó, nhóm ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản tăng 7,10%; nhóm ngành công nghiệp và xây dựng tăng 15,39%; nhóm ngành dịch vụ tăng 13,77%.

2.1.2. Khái quát về ngành Nội vụ tỉnh Bình Định

Hiện nay, ngành Nội vụ Bình Định gồm có Sở Nội vụ và 11 Phòng Nội vụ cấp huyện. Trong đó, Sở Nội vụ gồm có 06 phòng chuyên môn và 03 đơn vị trực thuộc. Về cơ cấu tỉ lệ giữa nhân lực ngành Nội vụ cấp tỉnh và cấp huyện ở Bình Định năm 2016 thì: Sở Nội vụ có 95 người chiếm 51,9%; các phòng Nội vụ cấp huyện có 88 chiếm 48,1%. Tổng số biên chế được giao của nhân lực ngành Nội vụ hiện có của Bình Định là 213. Tuy nhiên, nhân lực hiện có chỉ 183 người (năm 2016), thiếu 30 người (-30 người), với tỷ lệ -14% (Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Bình Định).

2.1.3. Đặc trưng nguồn nhân lực ngành Nội vụ tỉnh Bình Định

Một là, nguồn nhân lực ngành Nội vụ tỉnh Bình Định thực hiện nhiều chức năng quan trọng về Nội vụ phù hợp với tình hình thực tế tại địa phương; hai là, nguồn nhân lực ngành Nội vụ tỉnh Bình Định có bản lĩnh chính trị vững vàng, thái độ, nhận thức, đạo đức cách mạng tốt; ba là, nguồn nhân lực ngành Nội vụ tỉnh Bình Định có tinh thần cầu tiến, phát huy tốt truyền thống hiếu học quý báu của địa phương.

2.2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH NỘI VỤ TỈNH BÌNH ĐỊNH

2.2.1. Thực trạng về sự thay đổi quy mô nguồn nhân lực

Bảng 2.6. Nhân lực ngành Nội vụ tỉnh Bình Định giai đoạn 2012 – 2016

ĐVT: người

Huyện, thị xã, thành phố	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016
<i>Tổng số</i>	<i>148</i>	<i>158</i>	<i>168</i>	<i>175</i>	<i>183</i>

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Bình Định)

**Bảng 2.7. Tốc độ phát triển số lượng nhân lực ngành Nội vụ tỉnh
Bình Định giai đoạn 2012 - 2016**

ĐVT: %

Tốc độ phát triển			
2013/2012	2014/2013	2015/2014	2016/2015
158/148	168/158	175/168	183/175
106,7	106,3	104,1	104,5

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Bình Định)

2.2.2. Thực trạng về cơ cấu nguồn nhân lực

a. Về cơ cấu nguồn nhân lực theo ngành nghề, nhiệm vụ công tác

**Bảng 2.8. Cơ cấu nhân lực theo ngạch CC, VC của ngành Nội vụ
tỉnh Bình Định năm 2016**

ĐVT: người

Ngạch	Số lượng	Tỷ lệ (%)
TỔNG	183	100
Công chức	175	95,63
Chuyên viên cao cấp	0	0
Chuyên viên chính	13	7,10
Chuyên viên	153	83,61
Cán sự	7	3,83
Nhân viên	2	1,09
Viên chức	8	4,37
Quản lý	1	0,55
Thừa hành	7	3,83

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Bình Định)

b. Cơ cấu về giới tính, đảng viên, dân tộc thiểu số

Bảng 2.9. Số lượng nữ, đảng viên, dân tộc thiểu số ngành Nội vụ tỉnh Bình Định năm 2016

ĐVT: người

Huyện, thị xã, thành phố	Tổng số lượng	Trong đó					
		Nữ		Đảng viên		Dân tộc thiểu số	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Sở Nội vụ	95	28	29,4	88	92,6	02	2,1
Quy Nhơn	11	3	27,2	10	90,9	0	0
Tuy Phước	9	4	44,4	8	88,8	0	0
Vân Canh	10	4	4	8	80	2	20
An Nhơn	8	2	25	8	100	0	0
Vĩnh Thạnh	8	4	50	7	87,5	3	37,5
Phù Cát	8	2	25	7	87,5	0	0
Phù Mỹ	9	1	11,1	9	100	0	0
Hoài Ân	4	2	50	3	75	0	0
Hoài Nhơn	9	3	33,3	8	88,8	0	0
Tây Sơn	6	3	50	6	100	0	0
An Lão	6	3	50	5	83,3	1	16,6

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Bình Định)

Bảng 2.11. Tốc độ phát triển số lượng nhân lực nữ ngành Nội vụ tỉnh Bình Định giai đoạn 2012 – 2016

ĐVT: %

Tốc độ phát triển			
2013/2012	2014/2013	2015/2014	2016/2015
38/30	46/38	50/46	59/50
126,6	121	108,6	118

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Bình Định)

c. Cơ cấu về độ tuổi

Bảng 2.13. Cơ cấu nhân lực ngành Nội vụ tỉnh Bình Định chia theo độ tuổi giai đoạn 2012 – 2016

DVT: người

Năm	Phân theo độ tuổi				
	Tổng	<= 30	31-40	41-50	51-60
2012	148	25	30	38	55
2013	158	28	32	44	54
2014	168	31	33	48	56
2015	175	35	37	47	56
2016	183	38	48	47	50

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Bình Định)

2.2.3. Thực trạng về phát triển năng lực nguồn nhân lực

a. Thực trạng về nâng cao trình độ chuyên môn

Bảng 2.14. Cơ cấu nhân lực theo trình độ đào tạo của ngành Nội vụ tỉnh Bình Định giai đoạn 2012 – 2016

DVT: người

Trình độ	Năm 2012		Năm 2013		Năm 2014		Năm 2015		Năm 2016	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Tổng số	148	100	158	100	168	100	175	100	183	100
Không chuyên môn	1	0,67	1	0,63	1	0,59	0	0	1	0
Trung cấp nghề	2	1,35	2	1,26	2	1,19	1	0,57	1	0,57
Trung cấp	17	11,4	16	10,1	17	10,1	12	6,85	13	1,14
Cao đẳng	3	2,02	2	1,26	3	1,78	1	0,57	4	0,57
Đại học	140	94,5	143	90,5	143	85,1	153	87,4	155	84,6
Trên đại học	2	1,35	4	2,53	5	2,97	8	4,57	9	4,9

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Bình Định)

Bảng 2.15. Cơ cấu nhân lực theo trình độ ngoại ngữ của ngành Nội vụ tỉnh Bình Định năm 2016

DVT: người

Huyện, thị xã, thành phố	Tổng số	Anh văn		Ngoại ngữ khác	
		ĐH trở lên	Chứng chỉ	ĐH trở lên	Chứng chỉ
Sở Nội vụ	95	5	90	0	0
Quy Nhơn	11	3	8	0	0
Tuy Phước	9	0	9	0	0
Vân Canh	10	0	10	0	0
An Nhơn	8	0	7	0	1
Vĩnh Thạnh	8	0	8	0	0
Phù Cát	8	0	8	0	0
Phù Mỹ	9	0	8	1	0
Hoài An	4	0	4	0	0
Hoài Nhơn	9	1	8	0	0
Tây Sơn	6	0	6	0	0
An Lão	6	0	6	0	1

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Bình Định)

Bảng 2.16. Hiện trạng trình độ tin học của nhân lực ngành Nội vụ tỉnh Bình Định năm 2016

DVT: người

Huyện, thị xã, thành phố	Tổng số	Trung cấp trở lên		Chứng chỉ	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Sở Nội vụ	90	10	11,1%	80	88,8%
Quy Nhơn	11	1	9%	10	91%
Tuy Phước	9	1	11,1%	8	88,9%
Vân Canh	7	0	0	7	100%
An Nhơn	5	1	20%	4	80%
Vĩnh Thạnh	8	0	0	8	100%
Phù Cát	4	0	0	4	100%
Phù Mỹ	8	0	0	8	100%
Hoài An	4	2	50%	2	50%
Hoài Nhơn	9	1	11,1%	8	88,9%
Tây Sơn	5	0	0	5	100%
An Lão	6	0	0	6	100%
Tổng số	166	16	9,6%	150	90,4%

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Bình Định)

b. Thực trạng về nâng cao kỹ năng công chức, viên chức

Ngành Nội vụ tỉnh Bình Định tổ chức nhiều hoạt động nhằm rèn luyện kỹ năng giao tiếp, kỹ năng quản lý, kỹ năng lập kế hoạch cho công chức ngành Nội vụ.

c. Thực trạng về nâng cao thái độ công chức, viên chức

Ngành Nội vụ tỉnh Bình Định luôn chú trọng bồi dưỡng nâng cao nhận thức, phẩm chất, đạo đức công vụ và triển khai thực hiện các quy định của Bộ Nội vụ và của Chính phủ về đạo đức công vụ.

Bảng 2.18. Trình độ lý luận chính trị – hành chính của nhân lực ngành Nội vụ tỉnh Bình Định giai đoạn 2012 – 2016

DVT: người

Năm	2012	2013	2014	2015	2016
TỔNG	148	158	168	175	183
Cử nhân	0	1	2	3	3
Cao cấp	15	18	20	23	27
Trung cấp	60	70	77	80	80
Sơ cấp	73	69	69	69	73

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Bình Định)

2.2.4. Thực trạng về nâng cao động lực thúc đẩy nguồn nhân lực

a. Về chế độ tiền lương: Các chế độ, chính sách đã được thực hiện cơ bản đầy đủ. Tuy nhiên các chính sách này chưa tương xứng với công việc họ đảm nhận và phù hợp với sự phát triển của kinh tế thị trường.

b. Về cải thiện điều kiện việc làm: Tỉnh Bình Định đã phân bổ kinh phí cho các địa phương xây dựng kiên cố trụ sở làm việc, đến nay cơ bản trụ sở làm việc của Sở Nội vụ và các Phòng Nội vụ ngày càng được hiện đại hoá, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính nhà nước. Tuy nhiên, điều kiện làm việc của công chức vẫn còn rất nhiều khó khăn.

c. Về công tác khen thưởng: Ngành Nội vụ tỉnh Bình Định đã thực hiện pháp luật về thi đua, khen thưởng nhà nước, nhưng thực tế ở cơ sở công tác khen thưởng, tuyên dương của ngành Nội vụ có lúc, có nơi vẫn còn mang tính hình thức, cảm tính.

d. Công tác quy hoạch, đào tạo: Qua việc quy hoạch, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng nhân lực ngành Nội vụ của các cấp ủy đảng, đến nay đội ngũ CC, VC ngành Nội vụ đã có sự phát triển cả về số lượng và chất lượng. Tuy nhiên, công tác quy hoạch chưa đáp ứng được yêu cầu, có nơi còn xem nhẹ.

e. Về công tác đề bạt, bổ nhiệm: Hiện nay, mặt dù đã có quy định pháp lý về công tác đề bạt, bổ nhiệm CC, VC nhưng nhìn chung việc triển khai thực hiện có nơi, có lúc còn bị xem nhẹ; việc quy hoạch, lựa chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý có nơi còn mang tính cảm tính, hình thức; việc luân chuyển công chức ở các bộ phận đã thực hiện những vẫn còn ở mức hạn chế.

Bảng 2.19. Số lượng CC, VC ngành Nội vụ tỉnh Bình Định được bổ nhiệm, bổ nhiệm lại và nâng ngạch giai đoạn 2012 – 2016

DVT: người

Hình thức sử dụng	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016
Bổ nhiệm	4	5	4	3	6
Bổ nhiệm lại	1	0	2	2	3
Nâng ngạch	1	2	2	2	2

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Bình Định)

2.2.5. Thực trạng về tạo lập môi trường hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực

a. Thiết lập tổ chức học tập

Bảng 2.20. Số lượt CC, VC ngành Nội vụ tỉnh Bình Định được cử đi đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 2012 - 2016

DVT: người

Huyện, thị xã, thành phố	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016
TỔNG SỐ CC, VC	148	158	168	175	183
Tổng số lượt	21	23	22	28	38

(Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Bình Định)

b. Về tạo dựng văn hóa học tập: Việc hình thành văn hoá học tập là điều hết sức khó khăn. Tuy nhiên, trên cơ sở pháp luật và nội quy, quy chế cơ quan, lãnh đạo Sở Nội vụ và các Phòng Nội vụ đã không ngừng tạo điều kiện về cơ hội học tập, chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ CC, VC ngành Nội vụ trong thời gian qua; các loại hình và nội dung đào tạo, bồi dưỡng không ngừng phát triển về tính đa dạng.

2.3. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH NỘI VỤ TẠI TỈNH BÌNH ĐỊNH

2.3.1. Những kết quả đạt được và hạn chế về phát triển nguồn nhân lực

a. Kết quả đạt được

Một là, tỉnh ủy, UBND tỉnh đặc biệt quan tâm, coi trọng việc phát triển nguồn nhân lực ngành Nội vụ; hai là, việc tuyển dụng CC, VC của ngành được thực hiện nghiêm túc, tuyển đúng chuyên môn; ba là, công tác quy hoạch, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, luân chuyển công chức đảm bảo theo đúng quy trình; bốn là, tỉnh ủy, UBND tỉnh đặc biệt quan tâm,

chú trọng thực hiện công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Nội vụ có trình độ cao; năm là, công tác quy hoạch phát triển nhân lực ngành Nội vụ đã có sự chuyển biến đáng kể.

b. Hạn chế

Thứ nhất, cơ cấu CC, VC chưa tương xứng theo yêu cầu công việc cũng như theo quy định của Nhà nước; thứ hai, đào tạo trình độ sau ĐH chưa thật sự gắn với vị trí việc làm, tiêu chuẩn ngạch CC, VC và chức danh quy hoạch; thứ ba, một bộ phận không nhỏ CC, VC ngành Nội vụ kiến thức chuyên môn chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra, kỹ năng hành chính còn nhiều thiếu sót, thái độ, tinh thần, nhận thức còn hạn chế; thứ tư, chính sách thu hút nguồn nhân lực chưa đem lại hiệu quả như mong muốn; thứ năm, một số cấp ủy, địa phương chưa nhận thức sâu sắc tầm quan trọng của công tác quy hoạch phát triển nhân lực ngành Nội vụ; thứ sáu, cơ quan tham mưu chưa chủ động nghiên cứu, đề xuất xử lý những vấn đề còn khó khăn, vướng mắc về phát triển nguồn nhân lực.

2.3.2. Nguyên nhân của những hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực ngành Nội vụ tỉnh Bình Định

a. Chưa tạo ra môi trường hỗ trợ phát triển tốt

b. Chính sách tài chính chưa thực sự tốt

d. Công tác đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng sau đào tạo, bồi dưỡng chưa thật sự hiệu quả

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Chương 2 đã khái quát về ngành Nội vụ và ảnh hưởng của nó đến phát triển nguồn nhân lực ngành Nội vụ; ngoài ra, chương 2 còn phân tích sâu sắc thực trạng phát triển nguồn nhân lực ngành Nội vụ tỉnh Bình Định. Qua đó, chương 2 đánh giá chung về thực trạng phát triển nguồn nhân lực ngành Nội vụ tỉnh Bình Định để làm cơ sở đưa ra những giải pháp ở chương 3.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH NỘI VỤ TỈNH BÌNH ĐỊNH

3.1. CĂN CỨ ĐỂ XÂY DỰNG ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP

3.1.1. Căn cứ vào chiến lược phát triển của ngành Nội vụ

3.1.2. Căn cứ vào chiến lược phát triển kinh tế – xã hội tỉnh Bình Định

3.1.3. Căn cứ vào chiến lược phát triển của ngành Nội vụ tỉnh Bình Định

3.1.4. Yêu cầu phát triển của ngành Nội vụ tỉnh Bình Định đến năm 2020

3.1.5. Quan điểm có tính nguyên tắc khi xây dựng giải pháp

3.2. DỰ BÁO TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN

3.2.1. Tổng nhu cầu nhân lực chuyên môn nghiệp vụ

3.2.2. Dự báo nhu cầu cán bộ lãnh đạo, quản lý

3.2.3. Dự báo nhu cầu nhân lực có trình độ cao trong các lĩnh vực

3.2.4. Dự báo nhu cầu về trình độ đào tạo

3.3. CÁC GIẢI PHÁP CỤ THỂ

3.3.1. **Giải pháp hoàn thiện cơ cấu nguồn nhân lực:** thực hiện tốt công tác quy hoạch CC, VC theo lộ trình thời gian, gắn với vị trí việc làm đã xác định trước; quy hoạch CC, VC phải gắn với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; thực hiện tốt quy định của pháp luật về bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, nâng ngạch, từ chức, miễn nhiệm; tuyên truyền, tác động tư tưởng, tâm lý nhằm đảm bảo tính khách quan trong bổ nhiệm; tránh tư tưởng “trọng nam khinh nữ”, cục bộ địa phương, ...

3.3.2. **Giải pháp nâng cao năng lực nguồn nhân lực**

a. Nâng cao kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ

Trước hết cần phải nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác xây

dựng kế hoạch đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. *Thứ hai*, tăng cường công tác đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng làm việc, đảm bảo đạt yêu cầu theo tiêu chuẩn ngạch, bậc theo quy định.

b. Nâng cao kỹ năng hành chính

Việc trước tiên là phải xác định đúng đắn nhu cầu cần trang bị kỹ năng của từng CC, VC ứng với mỗi vị trí việc làm. Sau khi điều tra, khảo sát xong, thủ trưởng cơ quan cần có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng từng kỹ năng. Bên cạnh đó, trong các kỳ thi tuyển dụng công chức, cần mô tả công việc chi tiết, cụ thể; thường xuyên rà soát, thống kê những vị trí còn thiếu hụt kỹ năng hành chính, phân loại, tập hợp để đặt hàng cho các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, tránh tình trạng đào tạo, bồi dưỡng tràn lan.

c. Nâng cao thái độ, nhận thức: Một là, thường xuyên quán triệt cho CC, VC hiểu và vận dụng đúng đắn đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; hai là, tạo điều kiện tối đa cho CC, VC ngành Nội vụ làm việc, phát huy hết khả năng của mình và tận tâm với nghề; ba là, có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng trình độ LLCT - HC kịp thời, đúng đối tượng.

3.3.3. Giải pháp nâng cao động lực thúc đẩy nguồn nhân lực

a. Nâng cao động lực thúc đẩy bằng yếu tố vật chất

Cần xây dựng một số chế độ, chính sách cụ thể đối với những viên chức công tác tại các đơn vị sự nghiệp thuộc Sở Nội vụ; có chế độ hỗ trợ cho công chức luân chuyển; công tác nâng lương hàng năm cho những công chức đến hạn nâng lương phải kịp thời, chính xác đảm bảo không ảnh hưởng đến quyền lợi của công chức; ưu tiên nâng lương trước hạn cho những công chức có những thành tích xuất sắc. Việc nâng lương trước hạn phải trên cơ sở các tiêu chuẩn quy định, quy trình xét

chọn cần đảm bảo công khai, dân chủ; có chính sách thưởng những công chức có thành tích thi đua tốt, tương xứng với năng lực của họ để kích thích họ trong thi hành công vụ; xem xét kịp thời việc nâng lương, chuyển ngạch từ thấp lên cao đối với những công chức trúng tuyển kỳ thi nâng ngạch; khuyến khích và không nên hạn chế những khoản thu chính đáng, thể hiện sự đánh giá của xã hội đối với tài năng của công chức; xây dựng chế độ phụ cấp công vụ phù hợp, thống nhất đối với công chức khối đảng, đoàn thể và công chức khối cơ quan nhà nước; có chế độ phụ cấp và chính sách thu hút đối với công chức công tác ở các xã vùng sâu, vùng xa có nhiều khó khăn và vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số; thực hiện tốt chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, phúc lợi đối với công chức.

b. Cải thiện điều kiện, môi trường làm việc

- *Đối với môi trường tự nhiên:* tạo môi trường tự nhiên thông thoáng, khoa học, đảm bảo sức khoẻ cho công chức khi làm việc; bố trí, sắp xếp các phòng làm việc, các bộ phận của cơ quan một cách khoa học nhằm nâng cao tính liên thông, phối hợp khi làm việc; hoàn thiện và đẩy mạnh hoạt động của mạng thông tin điện tử hành chính của Chính phủ trên Internet; ứng dụng công nghệ thông tin - truyền thông trong giao dịch với các cơ quan hành chính khác và trong giao dịch với tổ chức, cá nhân, đặc biệt là trong hoạt động phục vụ hành chính công, dịch vụ công của đơn vị sự nghiệp công; xây dựng và sử dụng thống nhất biểu mẫu điện tử trong giao dịch giữa cơ quan hành chính, tổ chức và cá nhân đáp ứng yêu cầu đơn giản, thể chế và cải cách thủ tục hành chính; thực hiện có hiệu quả hệ thống quản lý chất lượng trong các cơ quan hành chính nhà nước.

- *Đối với môi trường xã hội:* xây dựng các quy tắc, quy trình làm việc khoa học, rõ ràng, minh bạch; xây dựng giá trị văn hóa tốt trong cơ quan, tôn trọng những đóng góp của công chức; có cơ chế phối hợp

hiệu quả giữa các đơn vị, bộ phận trong cơ quan; tạo điều kiện tối đa cho công chức có cơ hội nêu ra những ý tưởng sáng tạo giúp cơ quan hoàn thành nhanh, xuất sắc nhiệm vụ được giao và trao thưởng cho những cá nhân có sáng kiến kinh nghiệm đó; giao quyền và cho phép công chức chọn lựa cách thức thực hiện công việc của mình; khuyến khích việc chịu trách nhiệm cá nhân, đồng thời tạo ra các cơ hội thăng tiến trong cơ quan; đẩy mạnh việc giao lưu và hoạt động nhóm; thiết lập các mục tiêu và nhiệm vụ mang tính thách thức; tổ chức các chương trình đào tạo chất lượng cao và phát triển; tìm hiểu thêm về những mong đợi của công chức về công việc, gia đình và những lý do để họ an tâm công tác; tạo ra bầu không khí làm việc dân chủ, tương trợ giúp đỡ lẫn nhau giữa những cán bộ lãnh đạo và công chức chuyên môn, giữa các CB, CC với nhau để họ cảm nhận được sự tôn trọng và phát huy hết tiềm năng của mình.

c. Công tác thi đua, khen thưởng

Thi đua phải đảm bảo các nguyên tắc: tự nguyện, tự giác, công khai; đoàn kết, hợp tác và cùng phát triển. Khen thưởng phải đảm bảo các nguyên tắc: chính xác, công khai, công bằng, kịp thời; một hình thức khen thưởng có thể tặng nhiều lần cho một đối tượng; bảo đảm thống nhất giữa tính chất, hình thức và đối tượng khen thưởng; kết hợp chặt chẽ động viên tinh thần với khuyến khích bằng lợi ích vật chất. Các yếu tố này đem lại sự thoải mái về tinh thần cho công chức, sẽ tạo ra tâm lý tin tưởng, yên tâm, cảm giác an toàn. Nhờ vậy, họ sẽ làm việc bằng niềm hăng say và tất cả sức sáng tạo của mình. Phần thưởng tinh thần luôn là động lực có tác dụng thúc đẩy mạnh mẽ đối với công chức. Động lực thúc đẩy bằng yếu tố tinh thần có mối quan hệ chặt chẽ với động lực thúc đẩy bằng yếu tố vật chất. Thúc đẩy bằng yếu tố vật chất làm nền tảng của thúc đẩy tinh thần.

d. Công tác quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng

Thực hiện tốt công tác quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức thì mới khắc phục được tình trạng bị động, chắp vá, hẫng hụt trong sử dụng công chức; quy hoạch phải đảm bảo các yêu cầu về độ tuổi, trình độ LLCT - HC, trình độ chuyên môn nghiệp vụ; quy hoạch công chức phải gắn với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức; có bước điều chỉnh, bổ sung kịp thời công chức diện quy hoạch, đáp ứng nhu cầu bố trí công chức trong nhiệm kỳ và nhiệm kỳ kế tiếp, chuẩn bị nguồn kế cận cán bộ chủ chốt và thay thế số công chức không đạt chuẩn.

Đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn, để phù hợp với một nhiệm vụ mới trong tương lai và để thỏa mãn nhu cầu học tập nâng cao trình độ là một động lực hết sức quan trọng. Thời gian đến cần phải: hoàn thiện quy chế làm việc trong đó quy định những công chức hoàn thành tốt, xuất sắc nhiệm vụ được giao sẽ được ưu tiên đào tạo nâng cao trình độ; có biện pháp sử dụng công chức hiệu quả sau khi đào tạo, bồi dưỡng, cụ thể, công chức sau khi được đào tạo, bồi dưỡng cần được bố trí vào vị trí công việc tốt hơn hoặc đề bạt, bổ nhiệm vào vị trí công tác cao hơn; điều chỉnh các chế độ hiện hành đối với công chức được cử đi học tập nâng cao trình độ.

e. Công tác đề bạt, bổ nhiệm: Đây mạnh quan tâm công tác đánh giá công chức; người lãnh đạo cần phải đưa ra những tiêu chuẩn, tiêu chí bổ nhiệm để công chức biết và cố gắng để đạt được; trong đề bạt, bổ nhiệm cần phát huy trách nhiệm của người đứng đầu, đảm bảo triệt để nguyên tắc tập trung dân chủ.

3.3.4. Giải pháp hoàn thiện nội dung tạo lập môi trường hỗ trợ phát triển

a. Khuyến khích công chức, viên chức học tập và chia sẻ kiến thức

Xây dựng cơ chế khuyến khích người lao động học tập và chia sẻ kiến thức tại cơ quan đang công tác; lãnh đạo Sở, các Phòng ngành Nội vụ, các bộ phận phải là tấm gương sáng về tinh thần học hỏi, cầu thị; xây dựng tinh thần đoàn kết.

Bên cạnh đó, cũng cần nâng cao năng lực các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, bằng cách: không ngừng đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo; tăng cường quản lý nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng công chức; đầu tư đúng mức về tài chính, cơ sở vật chất kỹ thuật; cải tiến chế độ, chính sách trong đào tạo, bồi dưỡng công chức. Đảm bảo cho người đi học có mức sinh hoạt ổn định; đẩy mạnh hoạt động kiểm tra, giám sát và đánh giá hoạt động đào tạo, bồi dưỡng công chức.

Nhà quản lý cũng cần định kỳ tổ chức các hội thảo khoa học tại cơ quan nhằm tìm cách tháo gỡ các khó khăn và tạo cơ chế khuyến khích công chức, viên chức học tập.

b. Xây dựng cơ chế khuyến khích người lao động sáng tạo trong công việc

Bố trí công việc phù hợp với khả năng, nguyện vọng. Ngành Nội vụ cần phải thực hiện chính sách luân chuyển công chức để tránh nhàm chán trong công việc và tăng cường hiểu biết cho công chức. Bên cạnh đó ngành Nội vụ cũng cần làm phiếu khảo sát công chức mỗi năm để

làm căn cứ cho việc đào tạo và bố trí lại công việc cho phù hợp với năng lực và khả năng của họ.

Cần có các chính sách khen thưởng cho những cá nhân, tập thể có các sáng kiến. Ngoài ra, thủ trưởng cơ quan cần khuyến khích công chức phát huy tinh thần làm việc nhóm nhằm gia tăng sự hiểu biết, đoàn kết và học hỏi lẫn nhau, vừa chia sẻ thông tin và kinh nghiệm vừa phát huy trí tuệ tập thể, kích thích tinh thần làm việc tận tụy, hăng say.

3.3.5. Các giải pháp hỗ trợ khác

TIỂU KẾT CHƯƠNG 3

Bên cạnh việc trình bày ra các căn cứ để đưa ra giải pháp, chương 3 đã phân tích các yêu cầu phát triển của ngành Nội vụ tỉnh Bình Định đến năm 2020, các quan điểm có tính nguyên tắc khi xây dựng giải pháp và dự báo tình hình phát triển. Trên cơ sở đó, chương 3 đã phân tích các giải pháp cụ thể nhằm phát triển nguồn nhân lực ngành Nội vụ tỉnh Bình Định gồm các giải pháp như: giải pháp hoàn thiện cơ cấu nguồn nhân lực; giải pháp nâng cao năng lực nguồn nhân lực; giải pháp nâng cao động lực thúc đẩy nguồn nhân lực; giải pháp hoàn thiện nội dung tạo lập môi trường hỗ trợ phát triển và các giải pháp hỗ trợ khác.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận: luận văn đã hệ thống hóa cơ sở lý luận của vấn đề phát triển nguồn nhân lực ngành Nội vụ trong tổ chức bằng việc phân tích một số khái niệm cơ bản nhằm làm rõ vai trò, tầm quan trọng và nội dung của việc phát triển nguồn nhân lực ngành Nội vụ, các nhân tố ảnh hưởng đến công tác phát triển nguồn nhân lực ngành Nội vụ và đánh giá thực trạng của nguồn nhân lực ngành Nội vụ tỉnh Bình Định trong thời gian qua. Trên cơ sở đó, luận văn đề xuất các giải pháp để phát triển nguồn nhân lực ngành Nội vụ tại tỉnh Bình Định trong những năm tới.

2. Kiến nghị

2.1. Đối với Bộ Nội vụ: phát triển hoặc phối hợp phát triển các chương trình đào tạo, bồi dưỡng đặc thù cho CC, VC ngành Nội vụ; tham mưu cho Chính phủ có chính sách phụ cấp đặc thù ngành nghề cho CC, VC ngành Nội vụ; sửa đổi, bổ sung thang, bảng lương phù hợp với học vị CC, VC.

2.2. Đối với UBND tỉnh Bình Định: quan tâm đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc tại các Phòng Nội vụ cấp huyện; bổ nhiệm CC, VC hợp lý cho tương xứng giữa trình độ được đào tạo và vị trí việc làm; chú trọng quy hoạch phát triển CC, VC trẻ và CC, VC có trình độ sau đại học; có phương thức luân chuyển, điều động, biệt phái hợp lý, hiệu quả, vừa để thử thách, rèn luyện, bồi dưỡng CC, VC, vừa tạo động lực thăng tiến cho CC, VC.