

HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG



Nguyễn Huy Hùng

**CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI
CỤC QUẢN LÝ THỊ TRƯỜNG THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

**Chuyên ngành: Quản trị kinh doanh
Mã số: 8.34.01.01**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SỸ
(Theo định hướng ứng dụng)**

Hà Nội - 2022

Luận văn được hoàn thành tại:

HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG

Người hướng dẫn khoa học: **GS.TS BÙI XUÂN PHONG**

Phản biện 1: PGS.TS. Nguyễn Đăng Quang

Phản biện 2: TS. Vũ Quang Kết

Luận văn này được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ tại
Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông

Vào lúc: 10 giờ 00 phút ngày 02/7/2022.

Có thể tìm hiểu luận văn này tại:

Thư viện của Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Lực lượng Quản lý thị trường ra đời từ năm 1957 với nhiệm vụ giúp Chính phủ xây dựng và tổ chức, chỉ đạo thực hiện các chủ trương, chính sách quản lý thị trường, chống đầu cơ, tích trữ hàng hóa. Đến năm 1995, lực lượng Quản lý thị trường được tổ chức và kiện toàn lại theo Nghị định số 10/CP ngày 23 tháng 01 năm 1995 của Chính phủ về tổ chức, nhiệm vụ và quyền hạn của Quản lý thị trường thành một lực lượng chuyên trách thực hiện chức năng kiểm tra, kiểm soát thị trường, đấu tranh chống các hành vi vi phạm pháp luật trong hoạt động thương mại ở thị trường trong nước.

Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội là tổ chức trực thuộc tổng cục Quản lý thị trường, được tổ chức, sắp xếp lại trên cơ sở Chi cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội. Cục có chức năng quản lý nhà nước và tổ chức thực thi pháp luật về phòng, chống, xử lý các hành vi kinh doanh hàng hóa nhập lậu, sản xuất buôn bán hàng giả, hàng cấm, hàng hóa không rõ nguồn gốc xuất xứ; hành vi xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ; hành vi vi phạm pháp luật về chất lượng, đo lường, giá, an toàn thực phẩm; hành vi vi phạm pháp luật về bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng và các hành vi gian lận thương mại theo quy định pháp luật trên địa bàn thành phố Hà Nội; thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành theo quy định của pháp luật.

Với vai trò là công chức đang công tác tại Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội, tác giả chọn đề tài **“Chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội”** làm đề tài nghiên cứu của mình với mong muốn đóng góp thiết thực cho công việc hiện nay cũng như nhằm hoàn thiện, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội.

2. Tổng quan vấn đề nghiên cứu

Trong quá trình nghiên cứu, tìm hiểu tài liệu thực tiễn có liên quan đến đề tài chất lượng nguồn nhân lực, đã có nhiều công trình nghiên cứu khoa học, đề tài đề cập lĩnh vực này.

Một số công trình nghiên cứu liên quan lĩnh vực nguồn nhân lực nói chung:

Phạm Thành Nghị, Vũ Hoàng Ngân, *Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam một số vấn đề và thực tiễn*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội, [32]. Tác giả chỉ ra thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam trong giai đoạn chuyển mình, chỉ ra các vấn đề ưu và còn thiếu sót trong đào tạo, quản lý và sử dụng nguồn nhân lực.

Một số công trình nghiên cứu liên quan lĩnh vực nguồn nhân lực trong cơ quan tổ chức cùng đề tài tác giả nghiên cứu:

Có rất nhiều đề tài nghiên cứu về nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực trong cùng đề tài nghiên cứu của tác giả có thể kể đến như:

- Hoàng Ngọc Tú, Luận văn thạc sĩ “Tăng cường công tác quản trị nhân lực tại Chi cục Quản lý thị trường tỉnh Hà Giang, Trường Đại học Kinh tế và quản trị kinh doanh, Thái Nguyên [49].

- Ngô Việt Anh, Luận văn thạc sĩ “*Quản lý nguồn nhân lực tại Cục Quản lý thị trường tỉnh Thái Nguyên*”, Trường đại học Kinh tế và quản trị kinh doanh, Thái Nguyên [3].

- Trần Minh Chiến, Luận văn thạc sĩ “*Quản trị nguồn nhân lực tại Chi cục Quản lý thị trường tỉnh Gia Lai*”, Học viện Khoa học Xã hội, Đà Nẵng [7].

- Nguyễn Chung Thành, Luận văn thạc sĩ “*Quản trị nguồn nhân lực tại Cục Quản lý thị trường tỉnh Lào Cai*”, Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh, Thái Nguyên [43].

- Hà Trung Cang, Luận văn thạc sĩ “*Đánh giá chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Quản lý thị trường thành phố Hồ Chí Minh*”, Học viện Khoa học Xã hội, Hà Nội [5].

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu:

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu:

- Hệ thống hóa lý luận cơ bản về nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

- Phân tích, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực tại Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội giai đoạn 2018-2021.

- Nghiên cứu, đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu:

Luận văn nghiên cứu những vấn đề lý luận, thực tiễn và giải pháp liên quan đến chất lượng nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội.

4.2. Phạm vi nghiên cứu:

Nghiên cứu đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội để từ đó đưa ra giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

- Phạm vi về không gian: Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội bao gồm bốn phòng chuyên môn và 25 Đội Quản lý thị trường trực thuộc.

- Phạm vi về thời gian: Nghiên cứu từ năm 2018-2021.

5. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng các phương pháp khác nhau mang tính chất truyền thống trong nghiên cứu kinh tế làm cơ sở cho việc nghiên cứu.

- Phương pháp phân tích, tổng hợp, so sánh: Được sử dụng để phân tích lý thuyết cùng các công trình nghiên cứu có liên quan đến chất lượng nguồn nhân lực, hệ thống hoá để làm rõ cơ sở lý luận về nhân lực và phát triển nguồn nhân lực.

- Phương pháp thu thập số liệu thứ cấp: Số liệu thứ cấp được thu thập từ Phòng Tổ chức - Hành chính, Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội: số liệu về số lượng đội ngũ công chức Quản lý tại các Phòng, Đội thuộc Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội, về trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, tin học, ngoại ngữ, số năm công tác, vị trí công tác, yêu cầu công việc, thành tích đóng góp, khen thưởng, báo cáo tổng kết của các năm. Ngoài ra còn từ các nguồn như: sách, báo, mạng internet, các báo cáo về chuyên ngành quản lý nguồn nhân lực được công bố chính thức. Các số liệu sử dụng trong luận văn được thu thập trong giai đoạn 2018 – 2021.

- Phương pháp nghiên cứu thu thập số liệu sơ cấp thông qua điều tra Xây dựng bảng hỏi, tiến hành khảo sát đối với 126 công chức làm việc tại Cục QLTT thành phố Hà Nội, bao gồm cả công chức lãnh đạo và không phải lãnh đạo, công chức làm việc tại văn phòng Cục và các Đội Quản lý thị trường.

6. Kết cấu luận văn

Ngoài phần mở đầu và kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được kết cấu thành 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức.

Chương 2: Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội.

Chương 3: Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG TỔ CHỨC

Chương 1 sẽ khái quát cơ sở lý thuyết về nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực bao gồm: Các khái niệm, các tiêu chí đánh giá, các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực.

1.1. Nguồn nhân lực

1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực của một tổ chức là khả năng làm việc của toàn bộ người lao động trong tổ chức đó, có khả năng lao động và tiềm năng sáng tạo vô hạn, cần được quản lý và phát triển không ngừng nhằm đáp ứng vai trò nguồn lực hạt nhân trong quá trình thực thi sứ mạng của tổ chức.

1.1.2. Vai trò của nguồn nhân lực

Đảm bảo sự phát triển tổ chức

Nguồn lực vô tận của tổ chức

Tầm quan trọng của nguồn nhân lực tới xã hội

1.2. Chất lượng nguồn nhân lực

1.2.1. Khái niệm chất lượng nguồn nhân lực

Chất lượng nguồn nhân lực là bao gồm phẩm chất đạo đức, thể chất, năng lực và thẩm mỹ của con người, có ảnh hưởng quyết định đến việc hoàn thành những mục tiêu hiện tại và tương lai của mỗi tổ chức.

1.2.2. Tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực

** Thể lực*

** Trí lực*

** Tâm lực*

1.2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực

** Môi trường bên ngoài*

- Bối cảnh kinh tế: Tình hình kinh tế và thời cơ kinh doanh ảnh hưởng lớn đến quản lý nhân sự.

- Dân số, lực lượng lao động: Tình hình phát triển dân số với lực lượng lao động tăng đòi hỏi phải tạo thêm nhiều việc làm mới; ngược lại sẽ làm lão hóa đội ngũ lao động trong

công ty và khan hiếm nguồn nhân lực.

- Luật pháp: Luật pháp cũng ảnh hưởng đến quản lý nhân sự, ràng buộc các doanh nghiệp trong việc tuyển dụng, đãi ngộ người lao động: đòi hỏi giải quyết tốt mối quan hệ về lao động.

- Văn hoá – xã hội: Đặc thù văn hóa – xã hội của mỗi nước, mỗi vùng cũng ảnh hưởng không nhỏ đến quản lý nhân sự với nấc thang giá trị khác nhau, về giới tính, đẳng cấp...

- Khoa học Kỹ thuật công nghệ: Khoa học kỹ thuật công nghệ phát triển đặt ra nhiều thách thức về quản lý nhân sự; đòi hỏi tăng cường việc đào tạo, đào tạo lại nghề nghiệp, sắp xếp lại lực lượng lao động và thu hút nguồn nhân lực mới có kỹ năng cao.

- Các cơ quan chính quyền: Cơ quan chính quyền cùng các đoàn thể có ảnh hưởng đến quản lý nhân sự về những vấn đề liên quan đến chính sách, chế độ lao động và xã hội (quan hệ về lao động, giải quyết các khiếu nại và tranh chấp về lao động).

- Khách hàng: Khách hàng mua sản phẩm và dịch vụ của doanh nghiệp, quản lý nhân viên sao cho vừa lòng khách hàng là ưu tiên nhất. Không có khách hàng tức là không có việc làm, doanh thu quyết định tiền lương và phúc lợi. Phải bố trí nhân viên đúng để có thể phục vụ khách hàng một cách tốt nhất.

- Đối thủ cạnh tranh: cũng là những nhân tố ảnh hưởng đến quản lý nhân sự. Đó là sự cạnh tranh về tài nguyên nhân lực, doanh nghiệp phải biết thu hút, duy trì và phát triển lực lượng lao động, không để mất nhân tài vào tay đối thủ.

** Môi trường bên trong*

Các yếu tố bên trong tổ chức chủ yếu là sứ mạng, mục tiêu; chính sách và chiến lược và bầu không khí văn hóa trong tổ chức.

Thứ nhất: Cơ cấu tổ chức quản lý, cách thức tổ chức và vận hành có vai trò quan trọng trong việc hoạch định và tiến hành quản trị nguồn nhân lực.

Thứ hai là các yếu tố về chiến lược, chính sách quản lý chung.

Thứ ba là cá nhân người đứng đầu tổ chức (tổng giám đốc, chủ tịch hội đồng quản trị); chỉ khi những người đứng đầu tổ chức thực sự quan tâm đúng vai trò quản trị nguồn nhân lực và có các biện pháp chỉ đạo hợp lý tới các đơn vị thì mới đảm bảo công tác quản trị nguồn nhân lực của tổ chức hiệu quả và phát triển bền vững.

Thứ tư là đội ngũ thực hiện công tác quản trị nguồn nhân lực.

Thứ năm là truyền thống lịch sử, văn hóa và quy mô của tổ chức.

Thứ sáu là nhân tố *con người*: Nhân tố con người ở đây chính là nhân viên làm việc trong doanh nghiệp. Trong doanh nghiệp mỗi người lao động là một thế giới riêng biệt, họ khác nhau về năng lực quản trị, về nguyện vọng, về sở thích...vì vậy họ có những nhu cầu ham muốn khác nhau. Quản trị nhân sự phải nghiên cứu kỹ vấn đề này để đề ra các biện pháp quản trị phù hợp nhất. Cùng với sự phát triển của khoa học- kỹ thuật thì trình độ của người lao động cũng được nâng cao, khả năng nhận thức cũng tốt hơn. Điều này ảnh hưởng tới cách nhìn nhận của họ với công việc, nó cũng làm thay đổi những đòi hỏi, thoả mãn, hài lòng với công việc và phần thưởng của họ. Trải qua các thời kỳ khác nhau thì nhu cầu, thị hiếu, sở thích của mỗi cá nhân cũng khác đi, điều này tác động rất lớn đến quản trị nhân sự. Nhiệm vụ của công tác nhân sự là phải nắm được những thay đổi này để sao cho người lao động cảm thấy thoả mãn, hài lòng, gắn bó với doanh nghiệp bởi vì thành công của doanh nghiệp trên thương trường phụ thuộc rất lớn vào con người xét về nhiều khía cạnh khác nhau. Tiền lương là thu nhập chính, có tác động trực tiếp đến người lao động. Một trong những mục tiêu chính của người lao động là làm việc để được đãi ngộ xứng đáng. Vì vậy vấn đề tiền lương thu hút được sự chú ý của tất cả mọi người, nó là công cụ để thu hút lao động. Muốn cho công tác quản trị nhân sự được thực hiện một cách có hiệu quả thì các vấn đề về tiền lương phải được quan tâm một cách thích đáng.

Kết luận chương 1

Nguồn nhân lực của doanh nghiệp, tổ chức là yếu tố cấu thành quan trọng nhất của doanh nghiệp, tổ chức, là nhân tố có ảnh hưởng quyết định đến thành công hoặc thất bại của mọi doanh nghiệp, tổ chức. Dù ở phương diện một quốc gia hay một doanh nghiệp, tổ chức, muốn phát triển thành công, ổn định và bền vững thì việc quản trị nguồn nhân lực là hết sức quan trọng và cần thiết. Trong điều kiện hiện nay, Việt Nam đang trong quá trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, các doanh nghiệp, tổ chức trong nước sẽ bị ảnh hưởng gay gắt trên nhiều mặt, nhiều lĩnh vực như: sức ép việc làm, giá cả, chất xám, di chuyển nguồn nhân lực... của các doanh nghiệp, tổ chức khác trong và ngoài nước. Trong bối cảnh đó, việc chủ động được nhân lực, thu hút và sử dụng hiệu quả nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đến sự thành công hoặc thất bại của một doanh nghiệp, tổ chức.

Trong chương 1, luận văn làm rõ được những cơ sở lý thuyết và đã tìm hiểu, nghiên cứu các vấn đề về nguồn nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CỤC QUẢN LÝ THỊ TRƯỜNG THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Chương 2 sẽ nghiên cứu thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội. Bên cạnh đó sẽ nghiên cứu những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực của Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội, để từ đó đưa ra được kết quả: những mặt đạt được, những hạn chế và nguyên nhân gây ra những hạn chế đó. Từ kết quả nghiên cứu được ở chương 2, sẽ là cơ sở để đưa ra những đề xuất giải pháp cho chương 3.

2.1. Giới thiệu khái quát về Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội

2.1.1. Sơ lược về Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội

Trong tiến trình phát triển kinh tế xã hội, trước nhu cầu bức thiết cần có một lực lượng ổn định thị trường, bảo vệ và phát triển nền sản xuất trong nước, bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng, ngày 03/7/1957, Thủ tướng Chính phủ ban hành Nghị định số 290/TTG thành lập Ban QLTT Trung ương và các Ban QLTT tại các tỉnh, thành phố và khu tự trị trong cả nước. Đây là mốc son đánh dấu sự hình thành và bắt đầu quá trình phát triển của lực lượng QLTT. Trong đó có Cục Quản lý thị trường Hà Nội ra đời trực thuộc Sở Công thương Hà Nội.

Cục quản lý thị trường Thành phố Hà Nội được thành lập theo Quyết định số 3353/QĐ-UBND ngày 05/8/2008 của Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội về thành lập Chi cục Quản lý thị trường thành phố trực thuộc Sở Công Thương và các Đội Quản lý thị trường trực thuộc Chi cục Quản lý thị trường thành phố.

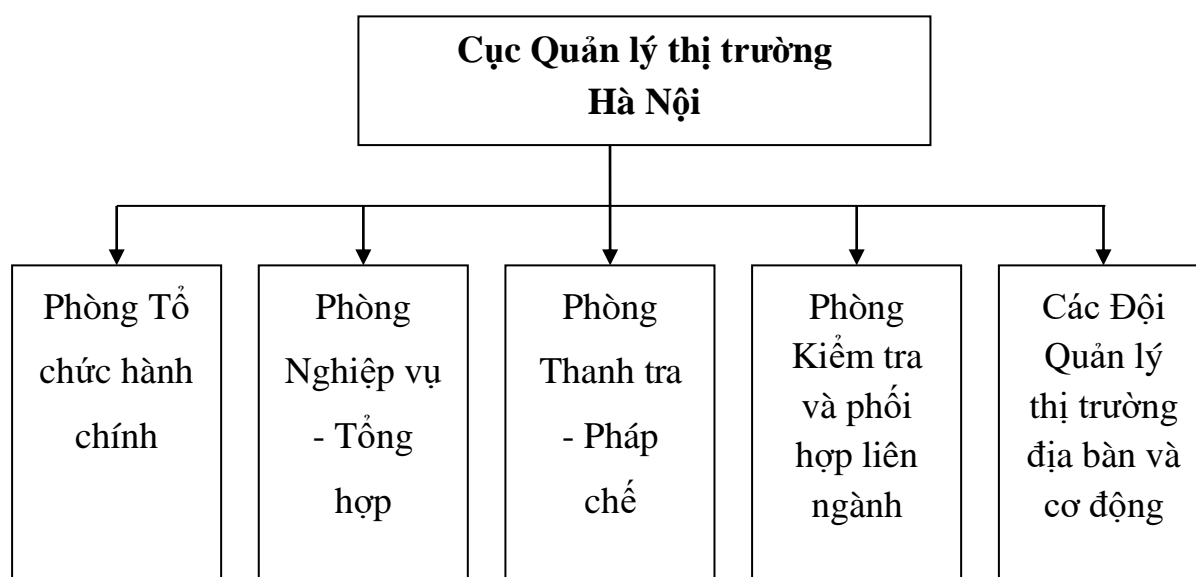
Ngày 10/8/2018, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 34/2018/QĐ-TTg quy định chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của Tổng cục QLTT trực thuộc Bộ Công Thương. Cục QLTT Hà Nội (sau đây gọi tắt là Cục) không còn trực thuộc Sở và thành phố như trước kia mà trực thuộc Tổng cục QLTT đã bước ra một trang mới trong quá trình hình thành và phát triển ngành.

2.1.2. Cơ cấu tổ chức của Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội

Cơ cấu tổ chức của Cục QLTT thành phố Hà Nội được quy định tại Quyết định số 3668/QĐ-BCT ngày 11/10/2018 của Bộ Công thương quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức của Cục Quản lý thị trường trực thuộc Tổng cục QLTT, cụ thể như sau:

- Lãnh đạo Cục gồm 01 Cục trưởng và 03 Phó cục trưởng. Trong đó Cục trưởng lãnh đạo, quản lý các mặt công tác của Cục QLTT thành phố Hà Nội được pháp luật quy định; chịu trách nhiệm trước lãnh đạo Bộ, lãnh đạo Tổng cục QLTT, UBND thành phố Hà Nội về toàn bộ hoạt động của Cục QLTT theo chức năng, nhiệm vụ được giao tại Quyết định số 3668/QĐ-BCT; Các Phó Cục trưởng được Cục trưởng phân công chỉ đạo, giúp việc một số lĩnh vực, địa bàn công tác và phụ trách một số Phòng, Đội trực thuộc Cục; chịu trách nhiệm trước pháp luật và trước Cục trưởng về việc quản lý, điều hành và những quyết định của mình đối với nhiệm vụ được phân công.

- Các phòng chuyên môn: gồm Phòng Tổ chức hành chính, Phòng Nghiệp vụ tổng hợp, Phòng Thanh tra - Pháp chế và Phòng Kiểm tra và phối hợp liên ngành: gồm 02 Trưởng phòng, 01 Quyền trưởng phòng và 06 Phó trưởng phòng.



Hình 2.1. Sơ đồ bộ máy của Cục quản lý thị trường Hà Nội

2.1.3. Kết quả hoạt động của Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội trong giai đoạn 2018-2021

Trong những năm gần đây, trên địa bàn thành phố Hà Nội, tình trạng sản xuất, kinh doanh, buôn bán hàng giả, hàng xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ vẫn tồn tại ở quy mô, mức độ khác nhau. Thực tế làm giả tập trung chủ yếu ở một số chủng loại, mẫu mã, sử dụng nhãn mác, bao bì của các doanh nghiệp có uy tín; giả mạo các nhãn hiệu nổi tiếng, phổ biến để đưa ra thị trường tiêu thụ.

Bảng 2.2. Kết quả hoạt động của Cục QLTT thành phố Hà Nội

Kết quả kiểm tra, xử lý	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021
* Tổng số hành vi vi phạm xử lý (hành vi)	8699	8386	6.272	4.864

(vụ)				
Hàng cấm (vụ)	144	110	36	21
Hàng nhập lậu (vụ)	1.733	2.260	2.044	1.807
Hàng giả, hàng kém chất lượng, và quyền sở hữu trí tuệ (vụ)	1.535	1.439	1.167	761
Vi phạm về đo lường, chất lượng (vụ)	442	460	155	62
Vi phạm về an toàn thực phẩm (vụ)	1.856	1.151	231	107
Vi phạm về nhãn hàng hóa (vụ)	521	483	538	505
Vi phạm trong lĩnh vực giá và vi phạm về đầu cơ, găm hàng (vụ)	1.066	900	439	268
Vi phạm khác (ĐKKD, TMĐT, Đa cấp...) (vụ)	1.402	2.070	1.662	1.333
Tổng tiền xử phạt hành chính (tỷ đồng)	55,427	49	49,317	42,368
Giá trị hàng tịch thu, tiêu hủy (tỷ đồng)	69,852	56,8	84,352	135,539

(Nguồn: Báo cáo tổng kết Cục QLTT thành phố Hà Nội từ 2018-2021)

Năm 2020 và 2021, đại dịch Covid-19 đã ảnh hưởng nghiêm trọng đến hoạt động kiểm tra, kiểm soát thị trường của lực lượng. Số vụ kiểm tra xử lý giảm so với cùng kỳ nhưng các vụ việc xử lý có độ rủi ro cao. Tổng số tiền xử phạt hành chính giảm nhưng tổng số tiền xử lý tăng cao hơn so với các năm trước. Nhiều vụ việc nổi cộm có giá trị tuyên truyền cao, tạo được niềm tin cho nhân dân, ổn định công tác thị trường trên địa bàn Thành phố.

2.2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội

2.2.1. Thực trạng nguồn nhân lực tại Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội

Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội có tổng cộng là 515 người, trong đó có 447 công chức; 68 lao động hợp đồng làm các công việc bảo vệ, lái xe, tạp vụ. Số lượng lao động hợp đồng lớn do mỗi quận huyện đều có Đội quản lý thị trường địa bàn có trụ sở riêng.

Bảng 2.3. Tình hình nhân sự của Cục QLTT thành phố Hà Nội

Chỉ tiêu	2018		2019		2020		2021	
	SL (người)	Tỷ lệ %	SL (người)	Tỷ lệ %	SL (người)	Tỷ lệ %	SL (người)	Tỷ lệ %
Tổng số	514	100	493	100	485	100	447	100

công chức								
Nam	363	70,6	344	69,8	333	68,7	293	65,5
Nữ	151	29,4	149	30,2	152	31,3	154	34,5

(Nguồn: Phòng TC-HC Cục QLTT thành phố Hà Nội)

- Cơ cấu nhân lực theo độ tuổi

Bảng 2.4: Bảng cơ cấu nhân lực theo độ tuổi của Cục QLTT thành phố Hà Nội

Các chỉ tiêu	2018		2019		2020		2021	
	SL (người)	Tỷ lệ %	SL (người)	Tỷ lệ %	SL (người)	Tỷ lệ %	SL (người)	Tỷ lệ %
Dưới 30 tuổi	47	9.1	38	7.7	27	5.6	28	6.3
Từ 31 đến 40 tuổi	142	27.6	147	29.8	155	32.0	140	31.3
Từ 41 đến 50 tuổi	146	28.4	145	29.4	148	30.5	158	35.3
Trên 50 tuổi	179	34.8	163	33.1	155	32.0	121	27.1
Tổng	514	100	493	100	485	100	447	100
Tuổi trung bình	44,6 tuổi		45,2 tuổi		44,8 tuổi		44 tuổi	

(Nguồn: Phòng TC-HC Cục QLTT thành phố Hà Nội)

Bảng 2.4 cho thấy lực lượng lao động của Cục QLTT thành phố Hà Nội có độ tuổi trung bình khá cao, từ năm 2018 đến năm 2021 tuổi trung bình của cả lực lượng luôn trên 44 tuổi.

2.2.2. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội

- Sức khỏe nguồn nhân lực

Bảng 2.5. Thống kê tình hình sức khỏe của công chức Cục Quản lý thị trường Hà Nội

Chỉ tiêu	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %
Rất khỏe	189	36,8	174	35,3	162	33,4	107	23,9
Khỏe	210	40,9	203	41,2	198	40,8	217	48,5
Trung bình	108	21,0	111	22,5	119	24,5	118	26,4
Yếu	7	1,4	5	1,0	6	1,2	5	1,1
Rất yếu	0	0	0	0	0	0	0	0.0
Tổng	514	100	493	100	485	100	447	100

(Nguồn: Phòng TC-HC Cục QLTT thành phố Hà Nội)

Đánh giá về cơ bản công chức Cục Quản lý thị trường Hà Nội đại đa số có đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ được giao.

- Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Bảng 2.6. Cơ cấu NNL theo trình độ chuyên môn của Cục Quản lý thị trường Hà Nội

Trình độ chuyên môn	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
	SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %
Trên đại học	71	13,8	78	15,8	80	16,5	75	16,8
Đại học	412	80,2	388	78,7	386	79,6	363	81,2
Cao đẳng	9	1,8	6	1,2	4	0,8	3	0,7
Trung cấp	22	4,2	21	4,3	15	3,1	6	1,3
Tổng	514	100	493	100	485	100	447	100

(Nguồn: Phòng TC-HC Cục QLTT thành phố Hà Nội)

Qua Bảng 2.6 thấy công chức có trình độ từ đại học trở lên của Cục QLTT thành phố Hà Nội luôn chiếm tỷ lệ cao trên 90% và hàng năm vẫn có xu hướng tăng lên. Tuy nhiên do đa phần công chức cao tuổi là bộ đội hoặc công an chuyển ngành nên số công chức được đào tạo chính quy chỉ chiếm khoảng 50%, tập trung chủ yếu là những công chức trẻ được đào tạo bài bản, còn lại là theo học hệ tại chức, từ xa. Số lượng công chức có trình độ sau đại học cũng có sự biến động theo hướng tăng về tỷ lệ. Còn các công chức có trình độ cao đẳng, trung cấp thì liên tục giảm, nhất là trong năm 2021, đây là thời điểm Cục QLTT thành phố Hà Nội đã đưa ra nhiều giải pháp động viên công chức lớn tuổi về hưu sớm.

Trong quá trình công tác, công chức Cục QLTT thành phố Hà Nội luôn được khuyến khích và tạo điều kiện về thời gian để có thể học đại học và các bậc cao hơn nhằm nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu ngày một cao của ngành. Với số lượng công chức có trình độ từ đại học trở lên cao trên 90% thì Cục QLTT thành phố Hà Nội có nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao, đáp ứng được các điều kiện, tiêu chuẩn về bằng cấp phù hợp với vị trí việc làm của từng công chức.

- Về trình độ lý luận chính trị và trình độ quản lý nhà nước

Bảng 2.7. Cơ cấu NNL theo trình độ lý luận chính trị của Cục Quản lý thị trường Hà Nội

TT	Trình độ	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
		SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %
1	Cao cấp	40	7.78	44	8.92	46	9.48	46	10.29
2	Trung cấp	156	30.35	189	38.34	201	41.44	209	46.76
3	Sơ cấp	315	61.28	255	51.72	233	48.04	187	41.83
4	Cử nhân	3	0.58	5	1.01	5	1.03	5	1.12
Tổng		514	100	493	100	485	100	447	100

(Nguồn: Phòng TC-HC Cục QLTT thành phố Hà Nội)

Qua bảng 2.7 có thể thấy, cán bộ công chức của Cục QLTT thành phố Hà Nội đều được đào tạo bài bản về chính trị, đủ điều kiện đáp ứng vị trí công tác được giao.

Bảng 2.8. Cơ cấu NNL theo trình độ quản lý nhà nước của Cục Quản lý thị trường Hà Nội

TT	Trình độ	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
		SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %
1	Chuyên viên chính và tương đương	11	2.14	23	4.67	21	4.33	35	7.83
2	Chuyên viên và tương đương	433	84.24	408	82.76	416	85.77	385	86.13
3	Cán sự và tương đương	37	7.20	35	7.10	42	8.66	26	5.82
4	Khác	33	6.42	27	5.48	6	1.24	1	0.22
	Tổng	514	100	493	100	485	100	447	100

(Nguồn: Phòng TC-HC Cục QLTT thành phố Hà Nội)

- Về trình độ tin học và ngoại ngữ.

Bảng 2.9. Cơ cấu NNL theo trình độ tin học của Cục Quản lý thị trường Hà Nội

TT	Trình độ	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
		SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %
1	A và tương đương	20	3.89	14	2.84	12	2.47	11	2.46
2	B và tương đương	359	69.84	209	42.39	199	41.03	165	36.91
3	C và tương đương	11	2.14	4	0.81	6	1.24	4	0.89
4	Tin học theo Thông tư 03	109	21.21	248	50.30	249	51.34	249	55.70
5	Đại học, cao đẳng, trung cấp	15	2.92	18	3.65	19	3.92	18	4.03
	Tổng	514	100	493	100	485	100	447	100

(Nguồn: Phòng TC-HC Cục QLTT thành phố Hà Nội)

Bảng 2.10. Cơ cấu NNL theo trình độ ngoại ngữ của Cục Quản lý thị trường Hà Nội

TT	Trình độ	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020		Năm 2021	
		SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %	SL	Tỷ lệ %

1	A và tương đương	80	15.6	64	13.0	61	12.6	38	8.5
2	B và tương đương (A2 theo khung 6 bậc)	260	50.6	251	50.9	247	50.9	229	51.2
3	C và tương đương (B1 theo khung 6 bậc)	150	29.2	153	31.0	153	31.5	150	33.6
4	Đại học, cao đẳng, trung cấp	19	3.7	22	4.5	21	4.3	23	5.1
5	Khác (TOEFL, IELTS,...)	5	1.0	3	0.6	3	0.6	7	1.6
Tổng		514	100	493	100	485	100	447	100

Nhìn chung đội ngũ công chức của Cục QLTT thành phố Hà Nội đều có trình độ tin học và ngoại ngữ đáp ứng được yêu cầu công việc và có xu hướng nâng dần qua hàng năm.

- Năng lực của người lao động

Năng lực của mỗi công chức là khả năng vận dụng tổng hòa lượng kiến thức chuyên ngành từ cơ bản đến nâng cao cùng với các kỹ năng liên quan vào quá trình thực hiện công việc. Kiến thức lý thuyết tích lũy được có thể từ đào tạo bồi dưỡng, có thể học tập từ đồng nghiệp, có thể từ thực tế công việc rút ra được kinh nghiệm... Để người lao động tự đánh giá năng lực cá nhân của mình, cho kết quả cụ thể như sau:

Bảng 2.11. Công chức tự đánh giá năng lực của bản thân của Cục Quản lý thị trường Hà Nội

Tiêu chí	Điểm trung bình (thang điểm 5)	Tỷ lệ (%)
Nắm vững các qui định của pháp luật, chính sách của ngành về nhiệm vụ được giao	4,32	86,4
Hiểu rõ các mục tiêu, đối tượng quản lý, các nguyên tắc về nhiệm vụ được giao	4,04	80,8
Có kiến thức am hiểu về ngành, lĩnh vực được giao	4,06	81,2
Có năng lực triển khai công việc, đảm bảo tiến độ, hiệu quả	4,22	84,4
Am hiểu thực tiễn, kinh tế xã hội đối với lĩnh vực quản lý và xu hướng phát triển ngành	4,03	80,6

(Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra)

Mỗi công chức, muốn hoàn thành tốt công việc, giảm thiểu sai sót đến mức tối đa thì trước hết phải nắm vững các quy định của pháp luật, của ngành liên quan đến những công việc mà mình phải thực hiện

Bảng 2.12. Lãnh đạo đánh giá năng lực nhân viên trong Cục Quản lý thị trường Hà Nội

Tiêu chí	Điểm trung bình	Tỷ lệ (%)
Kiến thức cơ sở và chuyên ngành	4,20	84
Kiến thức chắc về lý thuyết	4,13	82,6
Kiến thức vững trong thực hành	4,01	80,2
Kỹ năng giải quyết công việc tốt	4,43	88,6
Kiến thức sâu và rộng	3,58	71,6
Khả năng vận dụng kiến thức trong công việc	3,89	77,8
Năng lực nghiên cứu (sáng kiến, cải tiến)	3,34	66,8

(Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra)

- Về kỹ năng của người lao động

Trong quá trình làm việc, ngoài kiến thức chuyên môn và khả năng thực hiện tốt công việc thì đòi hỏi người lao động cần phải có những kỹ năng mềm để bổ trợ thêm cho công việc mang lại hiệu quả cao hơn.

- Mức độ phù hợp của công việc với chuyên ngành đào tạo

- Mức độ hoàn thành công việc

- Đạo đức nghề nghiệp

❖ Công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Muốn có công chức giỏi phải đào tạo, bồi dưỡng, phải có kế hoạch lâu dài, phải đầu tư cho đúng. Đào tạo, bồi dưỡng những người ưu tú, đã được rèn luyện thử thách để có thể bổ nhiệm vào những vị trí lãnh đạo, quản lý phù hợp và đào tạo những người thừa hành công việc để nâng cao tay nghề, đạo đức nghề nghiệp. Theo thống kê điều tra đối với công chức về công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, kết quả như sau:

Bảng 2.19. Đánh giá công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong Cục Quản lý thị trường Hà Nội

Tiêu chí	Điểm trung bình	Tỷ lệ (%)
Công chức Cục được đào tạo và phát triển kỹ năng nghề nghiệp đạt chuẩn	4,32	86,4
Công chức Cục được nâng cao kỹ năng ứng xử, giao tiếp công vụ	4,08	81,6

(Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra)

2.3. Đánh giá chung thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội

2.3.1. Kết quả đạt được

Từ những số liệu, tiêu chí đánh giá chung về thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Quản lý thị trường Hà nội trên đây cho thấy:

- Trong giai đoạn 2018-2021, xét về số lượng công chức tại Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội có xu hướng giảm nhưng nguồn nhân lực vẫn luôn được đảm bảo về số lượng, có sự kế thừa, thay thế kịp thời, không để xảy ra tình trạng bị động trong công tác cán bộ.

- Sức khỏe của người lao động được đảm bảo. Các chế độ, chính sách liên quan đến quyền lợi của người lao động luôn được quan tâm, giải quyết thỏa đáng, tạo niềm tin, động lực để người lao động tiếp tục cống hiến trí lực góp phần hoàn thành nhiệm vụ chung của đơn vị. Người lao động được bố trí công việc phù hợp với trình độ chuyên môn và kỹ năng làm việc. Phát huy được sở trường của từng cá nhân. Tạo nên sự sáng tạo, tính năng động, yêu nghề trong đại bộ phận các công chức toàn đơn vị.

- Thông qua công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, tiêu chuẩn chức danh của người lao động được đảm bảo; trình độ chuyên môn, lý luận chính trị ngày một nâng cao. Công tác quy hoạch, bổ nhiệm, điều động, chuyển đổi vị trí công tác được thực hiện đúng quy định, quy trình, dân chủ và khách quan.

- Công chức Cục Quản lý thị trường Hà Nội luôn thực thi đúng chính sách hoàn thành công việc được giao, có tinh thần trách nhiệm, có khả năng nắm bắt các vấn đề mới, có ý thức học tập và rèn luyện, chấp hành tốt các chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Phần lớn đội ngũ công chức lãnh đạo có năng lực lãnh đạo điều hành, có phẩm chất đạo đức, có lập trường tư tưởng chính trị vững vàng, có trình độ chuyên môn được đào tạo cơ bản. Đội ngũ công chức đã hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao, góp phần vào thành tựu chung của công cuộc đổi mới.

2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân

- Nhiều công chức chưa thực sự ý thức được những cơ hội và thách thức trong giai đoạn hiện nay đối với đất nước, với đơn vị của mình; sức ỳ còn lớn; ngại tư duy và ngại thay đổi.

- Làm việc theo lối mòn, không khoa học, làm để hoàn thành công việc chứ không có tính sáng tạo, chuyên sâu.

- Một số công chức được sử dụng, bố trí công việc chưa phù hợp với chuyên ngành đào tạo hoặc kỹ năng, năng lực của cá nhân nên chưa phát huy tốt sở trường công tác.

❖ Nguyên nhân của hạn chế

* Nguyên nhân chủ quan

- Một số công chức bị chi phối bởi sức khỏe, tuổi tác, gia đình, các vấn đề xã hội... nên khả năng tiếp thu còn hạn chế, thiếu động lực trong việc học hỏi, nghiên cứu để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Chế độ kiểm tra giám sát, tổng kết đánh giá công chức của các đơn vị còn mang tính hình thức, nể nang, có phần sơ sài, buông lỏng, tạo tiền lệ cho công chức ỷ lại, thiếu tinh thần trách nhiệm trong công tác.

- Do đặc thù công việc của ngành, tiếp xúc chủ yếu với đối tượng là các doanh nghiệp, chủ thể kinh doanh vi phạm pháp luật; khối lượng, chất lượng công việc ngày một nhiều; làm việc theo quy định, đúng quy trình, tuyệt đối phải chính xác nên công chức chỉ đủ thời gian để hoàn thành tốt nhiệm vụ chuyên môn và ít cần đến các kỹ năng mềm như thuyết trình... đa phần chỉ tập trung chủ yếu ở một số công chức lãnh đạo.

* Nguyên nhân khách quan

- Các chế độ, chính sách, pháp luật của nhà nước thay đổi thường xuyên, liên tục. Các kế hoạch, chuyên đề được triển khai quá nhiều, công việc quá tải, nhất là vào những tháng cuối năm, áp lực công việc đã làm cho công chức khó có thể hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

- Cơ chế quản lý, sử dụng và chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức nhà nước còn có những bất hợp lý, chưa tạo được động lực khuyến khích đội ngũ công chức đề cao trách nhiệm, phấn đấu rèn luyện nâng cao phẩm chất đạo đức, năng lực công tác

Kết luận chương 2

Chương 2 luận văn khái quát về Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội. Thông qua các số liệu thu thập tại Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội, luận văn đã phân tích, đánh giá rõ thực trạng về chất lượng nguồn nhân lực và thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội, chỉ rõ những kết quả đạt được cũng như những hạn chế và nguyên nhân trong các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội.

Với những ưu điểm đã có thì Cục cần cố gắng gìn giữ và phát huy. Còn những nhược điểm còn lại, tác giả sẽ xem xét đánh giá các giải pháp tại chương 3 để có cái nhìn đầy đủ và sâu sắc hơn về đề tài này và mặt khác giúp Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội có thể đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngày càng tốt hơn trong thời gian tới.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CỤC QUẢN LÝ THỊ TRƯỜNG THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Dựa trên cơ sở lý luận và thực trạng, chương 3 sẽ nghiên cứu đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội trong thời gian tới.

3.2. Mục tiêu, phương hướng phát triển của Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội

3.2.1. Mục tiêu của Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội

Cục QLTT thành phố Hà Nội quan điểm cần xây dựng một chính sách quản trị nhân sự thật là hoàn thiện, cụ thể:

- Tạo điều kiện để người lao động có thể phát huy tối đa khả năng của họ bằng việc đảm bảo điều kiện làm việc tốt nhất, đưa ra các chính sách ưu đãi, tạo cho họ tinh thần thật là thoải mái để họ có thể cống hiến lâu dài cho Cục QLTT thành phố Hà Nội.
- Tiếp tục hoàn thiện cơ cấu tổ chức tại Cục QLTT thành phố Hà Nội để phù hợp với tình hình phát triển hiện nay. Với các Cục, phòng mới thành lập thì cần nhanh chóng ổn định tổ chức để sớm đi vào hoạt động.
- Thực hiện thật tốt công tác kế hoạch hóa nguồn nhân lực trên các tiêu chí cụ thể, dự báo chính xác nhu cầu về nhân lực cho Cục QLTT thành phố Hà Nội tạo điều kiện thực hiện tốt việc tuyển dụng, bố trí, đào tạo nhân lực.
- Hoàn thiện hơn các chính sách về tuyển dụng để có thể chiêu mộ được những người có năng lực làm việc cho Cục QLTT thành phố Hà Nội.

3.2.2. Phương hướng

Đứng trước những thách thức của toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế quốc tế, sự phát triển nhanh chóng của khoa học kỹ thuật và nền kinh tế tri thức trên thế giới đặc biệt trong các lĩnh vực kinh doanh có yếu tố nước ngoài tham gia buộc Cục Quản lý thị trường Hà Nội phải tăng cường công tác quản trị nguồn nhân lực để xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ tri thức và kỹ năng đảm đương được nhiệm vụ trong môi phù hợp và hiện đại, đáp ứng được yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế. Để làm được điều đó, việc thiết lập các cơ chế, chính sách trong lĩnh vực quản trị, đào tạo, tuyển dụng...nhằm khuyến khích cũng như bắt buộc

mọi người có tinh thần trách nhiệm làm việc đáp ứng các yêu cầu nhiệm vụ là một việc cần làm khẩn trương hơn, quyết liệt hơn. Đồng thời nhiệm vụ quản trị nguồn nhân lực của ngành phải được Ban lãnh đạo chỉ đạo một cách tập trung kiên quyết với những giải pháp mạnh mẽ tính cách mạng, toàn diện, triệt để.

3.3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội

3.3.1. Nhóm giải pháp về thể lực

Sức khỏe là yếu tố không thể thiếu đối với mỗi người. Ngày nay, sức khỏe không còn được hiểu với nghĩa hẹp là tình trạng không có bệnh tật, mà còn là sự hoàn thiện cả về thể chất lẫn tinh thần. Trên thực tế, nền tảng đầu tiên của người công chức là thể trạng và sức khỏe, đây là kết quả tổng hợp của nhiều yếu tố như vệ sinh môi trường, chế độ dinh dưỡng, khám chữa bệnh, tập luyện thể dục, thể thao... Mức sống vật chất, sự chăm sóc sức khỏe và rèn luyện của từng người ảnh hưởng trực tiếp đến thể lực của cá nhân đó. Do đó, tác giả đề xuất một số giải pháp để nâng cao thể lực như sau:

- Cải thiện môi trường làm việc: Quan tâm đến các hoạt động phong trào văn nghệ, thể dục thể thao, nâng cao kỹ năng sống, rèn luyện sức khỏe của với công chức.

Hoàn thiện chính sách chăm sóc sức khỏe đối với công chức, thông qua việc khám chữa bệnh định kỳ, phát hiện kịp thời những bệnh hiểm nghèo, bệnh mãn tính của công chức để điều trị, chăm sóc.

- Hoàn thiện chính sách đãi ngộ, phúc lợi: Chính sách đãi ngộ công chức của đơn vị nhằm mục đích khuyến khích, động viên công chức, vừa giữ chân công chức có trình độ vừa thu hút những người có năng lực, khả năng phù hợp gia nhập vào đơn vị.

3.3.2. Nhóm giải pháp về trí lực

- Đánh giá công chức: Tiếp tục hoàn thiện và đổi mới công tác đánh giá công chức gắn với việc đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức.

- Bố trí sử dụng nhân lực phù hợp nhằm phát huy được năng lực, sở trường của từng công chức

- Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kiến thức và kỹ năng về lĩnh vực quản lý thị trường: Để đáp ứng yêu cầu phát triển lĩnh vực quản lý thị trường đến năm 2025, công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm mục tiêu xây dựng, phát triển đội ngũ công chức có phẩm chất chính trị tốt, có đạo đức nghề nghiệp cao, có kiến thức, kỹ năng chuyên sâu về quản lý tài chính trở nên hết sức cấp bách.

- Nâng cao nhận thức, kỹ năng quản lý của lãnh đạo: Nâng cao năng lực quản lý cho đội ngũ công chức lãnh đạo là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hiệu quả của chất lượng nhân lực, bởi họ chính là người định hướng và tổ chức thực thi nhiệm vụ tại đơn vị. Đổi mới và nâng cao nhận thức cho công chức lãnh đạo thông qua nhiều kênh khác nhau: nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, phương pháp tổ chức điều hành công việc, kỹ năng phối hợp và làm việc nhóm.

3.3.3. Nhóm giải pháp về tâm lực

- Nâng cao giá trị đạo đức của công chức Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội. Tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện việc xác định vị trí việc làm để phân công, bố trí công chức phù hợp, phân rõ trách nhiệm, thẩm quyền của từng cá nhân trong thực thi công vụ. Đồng thời xây dựng tiêu chuẩn công chức theo từng lĩnh vực công tác, từng vị trí công việc, bảo đảm tính chuyên nghiệp để có căn cứ đánh giá, phân loại và bồi dưỡng công chức. Tăng cường kỷ luật, kỷ cương khi thi hành công vụ, giải pháp tăng cường các biện pháp giáo dục chính trị, tư tưởng, nâng cao tinh thần trách nhiệm trong việc thực hiện quy chế làm việc, đạo đức, nghề nghiệp, quy tắc ứng xử; nâng cao vai trò và trách nhiệm của thủ trưởng đơn vị trong việc thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn được giao.

- Hoàn thiện các quy trình, tăng cường quản lý đối với nhân lực lĩnh vực quản lý thị trường. Thường xuyên phổ biến, quán triệt các văn bản của Đảng, Nhà nước về công tác tổ chức cán bộ, phát triển nhân lực. Tiếp tục nghiên cứu hoàn thiện các quy chế làm việc, quy chế phối hợp trong nội bộ Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội đảm bảo tất cả các công việc phát sinh đều có người chủ trì chịu trách nhiệm xử lý, không bỏ sót cũng như không trùng lặp phân công công việc.

3.3.4. Nhóm giải pháp khác

Ngoài các giải pháp trên, Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội cũng có thể xây dựng văn hóa công vụ của lực lượng.

Kết luận chương 3

Việc hội nhập vào nền kinh tế thế giới đã đem lại cho Việt Nam chúng ta rất nhiều cơ hội để phát triển đất nước, nhưng cũng đưa lại không ít những thách thức mới. Để tồn tại và đứng vững trong điều kiện hiện nay đòi hỏi mỗi đơn vị phải tìm cho riêng mình những giải pháp hữu hiệu nhất để tồn tại và phát triển được. Một trong những giải pháp hữu hiệu nhất là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của mình để từ đó tăng hiệu quả hoạt động của mỗi đơn vị.

Trên cơ sở lý luận đã được trình bày ở chương 1 và phân tích thực trạng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội được trình bày ở chương 2, nội dung chương 3 của luận văn đã đưa ra được những định hướng ban đầu nhằm nâng cao hiệu quả của công tác quản lý và đảm bảo tính khả thi của một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội trong thời gian tới.

KẾT LUẬN

Nhân lực luôn là nền tảng và điều kiện quyết định đến sự tồn tại và phát triển của mỗi một tổ chức nói riêng hay một quốc gia nói chung, và tất nhiên bao gồm cả Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội. Nhất là trong bối cảnh hiện nay đặt ra yêu cầu cấp bách về xây dựng được lực lượng Quản lý thị trường chính quy, chuyên nghiệp, hiện đại.

Trong khuôn khổ luận văn tác giả đưa ra cái nhìn chung bao quát về chất lượng nguồn nhân lực của Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội. Trên cơ sở đánh giá những tồn tại hạn chế và phân tích những nguyên nhân cùng với mục tiêu nâng cao chất lượng nhân lực tại Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội trong giai đoạn tới là xây dựng, phát triển đội ngũ công chức có trình độ chuyên môn cao, am hiểu sâu sắc kiến thức chuyên ngành, có kỹ năng thực hành tốt các yêu cầu nghiệp vụ; sử dụng thành thạo và làm chủ được các công nghệ cao trong quá trình thực thi nhiệm vụ; vững vàng về phẩm chất chính trị, đạo đức, có bản lĩnh nghề nghiệp và thực hiện tốt văn minh văn hoá nghề quản lý thị trường. Do đó, nghiên cứu đã đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong hệ thống Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội.

Trên cơ sở lý luận và thực tiễn, tác giả đã đánh giá đúng thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trong hệ thống Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội thông qua phương pháp phân tích các tiêu chí về thể lực, trí lực và tâm lực của người lao động để so sánh với mức độ đáp ứng công việc được giao. Căn cứ vào các tiêu chí đó, tác giả bóc tách cụ thể các nội dung đánh giá chất lượng nguồn nhân lực dựa trên hai khía cạnh gồm: từ chính nội lực của người lao động và từ các hoạt động của tổ chức trong công tác cán bộ. Kết quả phân tích cho thấy, Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội có quyền tự hào rằng, sau hơn 30 năm xây dựng và phát triển đơn vị đã tuyển dụng, sử dụng và đào tạo được một đội ngũ nguồn nhân lực có đủ đức, đủ tài để thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ mà Đảng và Nhà nước giao.

Bên cạnh sự trưởng thành, phát triển về nhiều mặt của đội ngũ công chức, chất lượng nguồn nhân lực ngày càng được nâng lên; cơ cấu độ tuổi, giới tính, ngạch bậc có sự cân đối hợp lý; trình độ đại học và sau đại học tăng rõ rệt; năng lực quản lý và các kỹ năng được đào tạo sâu, chuyên nghiệp hơn; số lượng công chức được quy hoạch dồi dào, đảm bảo sự chuyển tiếp giữa các thế hệ. Tuy nhiên, trong tổng thể chung của đơn vị, vẫn có một số ít công chức còn hạn chế về năng lực, trình độ chuyên môn, kỹ năng tin học, kỹ năng giao tiếp, ứng xử...

Tuy nhiên, đánh giá chất lượng nguồn nhân lực là một vấn đề rộng lớn nên trong

khuôn khổ luận văn với những hiểu biết và kinh nghiệm có hạn, tác giả không thể đi sâu vào phân tích chất lượng công chức của từng bộ phận, từng vị trí công việc mà chỉ có thể đưa ra cái nhìn chung bao quát về chất lượng nguồn nhân lực của Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội.

Trên cơ sở những đánh giá những tồn tại hạn chế và phân tích những nguyên nhân cùng với mục tiêu nâng cao chất lượng nhân lực tại Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội trong giai đoạn tới là xây dựng, phát triển đội ngũ công chức có trình độ chuyên môn cao, am hiểu sâu sắc kiến thức chuyên ngành, có kỹ năng thực hành tốt các yêu cầu nghiệp vụ; sử dụng thành thạo và làm chủ được các công nghệ cao trong quá trình thực thi nhiệm vụ; vững vàng về phẩm chất chính trị, đạo đức, có bản lĩnh nghề nghiệp và thực hiện tốt văn minh văn hoá nghề quản lý thị trường. Do đó, nghiên cứu đã đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong hệ thống Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội đến năm 2025.