



ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ

XAYTHANASY INTHAVONG

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BAN TUYỂN HUẤN
TỈNH SALAVAN,
NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO**

TÓM TẮT ĐỀ ÁN THẠC SĨ QUẢN TRỊ KINH DOANH
Mã số: 834 04 10

Đà Nẵng - Năm 2025

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

Người hướng dẫn khoa học: TS. Lê Thị Minh Hằng

Phản biện 1: TS. Nguyễn Thị Bích Thủy

Phản biện 2: TS. Lê Đức Viên

Đề án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm Đề án tốt nghiệp Thạc sĩ Quản trị kinh doanh hợp tại trường Đại học kinh tế, Đại học Đà Nẵng vào ngày 21 tháng 06 năm 2025.

Có thể tìm hiểu đề án 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. Sự cần thiết phải xây dựng đề án

Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan là cơ quan tham mưu của Tỉnh ủy Salavan, chịu trách nhiệm chính trong công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị, tư tưởng cho đội ngũ cán bộ, đảng viên và nhân dân. Ban Tuyên huấn đóng vai trò quan trọng trong việc triển khai các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, đồng thời tạo sự đồng thuận trong xã hội, thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Ban cũng phối hợp với các cơ quan, tổ chức khác để triển khai các chương trình tuyên truyền về các lĩnh vực xã hội, môi trường, an ninh trật tự.

Hiện nay, NNL tại Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan đang đối mặt với một số thách thức. Đội ngũ cán bộ tuy có trình độ chuyên môn nhưng còn thiếu kinh nghiệm và kỹ năng quản lý, nhất là trong việc ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác tuyên truyền. Nhiều cán bộ chưa đủ năng lực để phát huy tối đa hiệu quả công việc, nhất là trong việc triển khai các chiến dịch tuyên truyền lớn và các hoạt động về chính trị, xã hội. Mặc dù Ban đã có một đội ngũ cán bộ trẻ, nhiệt huyết, song việc đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho họ còn hạn chế, chưa đáp ứng kịp thời yêu cầu công việc trong giai đoạn mới.

Trong giai đoạn 2022-2024, Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan đã đạt được một số kết quả nhất định trong công tác phát triển NNL. Cán bộ Ban đã được tham gia các khóa đào tạo ngắn hạn và bồi dưỡng nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn, góp phần nâng cao nhận thức và năng lực công tác. Tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế đáng chú ý như số lượng cán bộ có trình độ chuyên môn cao vẫn còn

ít, đặc biệt là trong các lĩnh vực chuyên sâu như truyền thông đa phương tiện; khả năng ứng dụng công nghệ thông tin chưa phát triển mạnh, Ban chưa có chiến lược rõ ràng trong việc phát triển kỹ năng số cho cán bộ, ảnh hưởng đến hiệu quả công tác tuyên truyền, đặc biệt trong thời đại công nghệ số; chưa có kế hoạch đào tạo dài hạn cho đội ngũ cán bộ, việc bồi dưỡng và đào tạo cán bộ chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển bền vững của Ban.

Do đó, việc xây dựng đề án phát triển NNL cho Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào giai đoạn 2025-2030 là hết sức cần thiết nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh Salavan bởi trong bối cảnh tỉnh đang chuyển mình mạnh mẽ về kinh tế, xã hội, nhu cầu về đội ngũ cán bộ tuyên huấn có trình độ cao, năng lực quản lý tốt là rất cấp bách.

2. Mục tiêu của đề án

Mục tiêu tổng quát của đề án là đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác phát triển NNL cho Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào.

Mục tiêu cụ thể gồm:

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận về phát triển NNL
- Phân tích thực trạng công tác phát triển NNL cho Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào; đánh giá các kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân của các hạn chế.
- Đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác phát triển NNL cho Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề án

- Về mặt không gian: Tại Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào.

- Về mặt thời gian: Đề tài nghiên cứu thực trạng từ năm 2022-2024; các giải pháp được đề xuất đến năm 2030.

4. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp thu thập dữ liệu
- Phương pháp thống kê
- Phương pháp tổng hợp, phân tích số liệu

5. Kết cấu của đề án

Ngoài Mở đầu, kết luận, kiến nghị, tài liệu tham khảo, đề án có kết cấu gồm 03 chương đó là:

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

Chương 2: Thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực cho Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Chương 3: Các giải pháp thực hiện đề án phát triển nguồn nhân lực cho Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan, nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. Phát triển nguồn nhân lực

1.1.1. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực

Phát triển NNL là tạo ra sự thay đổi đáng kể về chất lượng của NNL theo hướng tiến bộ. Nói cách khác, phát triển NNL là làm gia tăng đáng kể chất lượng của NNL để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của tổ chức và yêu cầu của NLĐ (NLĐ).

1.1.2. Tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực

- Đối với phát triển kinh tế - xã hội: Phát triển NNL là yếu tố cốt lõi thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và tiến bộ xã hội.

- Đối với tổ chức và các đơn vị sử dụng lao động: Phát triển NNL đóng vai trò quyết định đối với sự thành công và phát triển bền vững của các tổ chức.

- Đối với NLĐ: Phát triển NNL mang lại lợi ích trực tiếp cho NLĐ bằng cách nâng cao kỹ năng, mở rộng cơ hội nghề nghiệp và cải thiện thu nhập.

1.2. Nội dung phát triển nguồn nhân lực

1.2.1. Nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nguồn nhân lực

Trình độ chuyên môn là mức độ hiểu biết của NLĐ về công việc đang đảm nhận tại tổ chức. Trình độ chuyên môn bao gồm: các kiến thức tổng hợp, kiến thức chung về ngành nghề và các kiến thức đặc thù riêng cho một công việc cụ thể. Trình độ chuyên môn có được thông qua quá trình học tập, nghiên cứu và tiếp cận thực tế.

Kiến thức chuyên môn của NLĐ là yếu tố then chốt, góp phần hình thành năng lực làm việc.

Năng lực chuyên môn của NLĐ bao gồm một loạt các kiến thức cần thiết, từ kiến thức tổng quát, kiến thức kỹ thuật chuyên ngành đến những hiểu biết đặc thù, giúp họ hoàn thành tốt các vai trò trong quản lý, kinh doanh và các lĩnh vực khác.

1.2.2. Phát triển kỹ năng của nguồn nhân lực

Kỹ năng của NLĐ được hình thành và phát triển qua quá trình: đào tạo, tự đào tạo trong thực tế hoạt động và cũng phụ thuộc vào kiến thức, kinh nghiệm của cá nhân NLĐ.

Nâng cao năng lực của NNL trong đó bao gồm cả việc nâng cao kỹ năng cho NLĐ. NLĐ có kỹ năng càng cao thì càng đáp ứng yêu cầu mục tiêu của tổ chức.

Kỹ năng của NLĐ chính là sự thành thạo, tinh thông về các thao tác, động tác, nghiệp vụ trong quá trình hình thành một công việc cụ thể nào đó.

Khả năng của NLĐ trong một tổ chức có thể được lượng hóa thông qua việc phân tích các hoạt động mà họ thực hiện. Các hoạt động này thường tập trung vào ba lĩnh vực chính: tương tác với con người, xử lý dữ liệu và sử dụng công cụ, thiết bị.

1.2.3. Nâng cao trình độ nhận thức

Nâng cao năng lực của NNL ngoài việc nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, nâng cao kỹ năng cho NLĐ còn có nâng cao trình độ nhận thức cho NLĐ.

Nhận thức của NLĐ được coi là tiêu chí đánh giá trình độ phát triển NNL.

Nâng cao nhận thức là quá trình làm tăng mức độ sự hiểu biết về chính trị, xã hội, tính tự giác, tính kỷ luật, thái độ, tác phong lao động, tinh thần trách nhiệm, tính thích ứng,... của NLĐ.

Nhận thức của NLD được biểu hiện qua hành vi và thái độ của họ. Trong đó, thái độ còn được xem là nhân tố tạo nên sự khác biệt mang tính đột phá của mỗi cá nhân để đạt thành công trong sự nghiệp.

Trong cùng một lĩnh vực công tác, kết quả làm việc của hai cá nhân có thể chênh lệch đáng kể, dù người có năng lực chuyên môn cao hơn chưa chắc đã đạt được hiệu suất tốt hơn. Sự khác biệt này bắt nguồn từ nhiều yếu tố, bao gồm: cách mỗi người nhìn nhận vấn đề, mức độ động lực được đáp ứng, và tầm quan trọng mà họ gán cho công việc. Những yếu tố này chi phối trực tiếp đến hành vi và thái độ làm việc, tạo ra sự khác biệt giữa các cá nhân.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BAN TUYÊN HUẤN TỈNH SALAVAN, NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

2.1. Đặc điểm Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan

2.1.1. Quá trình thành lập và phát triển

Ban Tuyên huấn Tỉnh ủy là cơ quan tham mưu của Tỉnh ủy mà trực tiếp, thường xuyên là Ban Thường vụ, Thường trực Tỉnh ủy về công tác xây dựng Đảng thuộc các lĩnh vực chính trị, tư tưởng, tuyên truyền, lý luận chính trị, tổng hợp dư luận xã hội, biên soạn lịch sử đảng bộ địa phương.

2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ

2.1.3. Cơ cấu tổ chức quản lý của Ban Tuyên huấn

Cơ cấu tổ chức của Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan gồm 01 Trưởng ban, 02 Phó Ban; 03 phòng chuyên môn đó là Phòng Tuyên truyền, Phòng Tập huấn, Văn phòng và Phòng Tổng hợp dư luận xã hội và Thông tin công tác tuyên huấn.

Tính đến 25/12/2024, Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan có tất cả 22 người, trong đó có 20 đảng viên, 08 đồng chí nữ.

2.1.4. Thực trạng nguồn nhân lực tại Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan

Nhìn chung, cơ cấu NNL của Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan thời gian qua là khá hợp lý, NNL được bố trí đồng đều, phân bổ theo nhiệm vụ của từng phòng chuyên môn, không xảy ra trường hợp thừa - thiếu số lượng giữa các phòng, giữa các ngành nghề với nhau. Để đánh giá cụ thể hơn tính hợp lý đó, chúng ta xem xét cơ cấu NNL theo các nội dung sau:

2.1.4.1. Cơ cấu NNL theo ngành nghề đào tạo

Trong những năm gần đây, cơ cấu NNL theo chuyên môn của Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan đã trải qua một vài điều chỉnh. Tuy nhiên, những biến đổi này không đáng kể. Nguyên nhân chính là do cơ cấu nhân sự đã được ổn định từ trước. Các thay đổi chủ yếu xuất phát từ việc tuyển dụng nhân viên mới, việc một số cán bộ đến tuổi nghỉ hưu, và sự luân chuyển cán bộ đến các Ban Tuyên huấn trực thuộc.

Cơ cấu NNL tại Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan giai đoạn 2022-2024 nhìn chung ổn định về số lượng, với Tổng số cán bộ công chức (CBCC) dao động nhẹ từ 21 người (2022) lên 22 người (2023-2024). Về cơ cấu ngành nghề đào tạo, nhóm ngành Quản lý nhà nước chiếm tỷ trọng cao nhất và có xu hướng tăng từ 28,57% (2022) lên 31,82% (2023-2024), phản ánh nhu cầu ngày càng lớn đối với lĩnh vực này. Ngành Báo chí và Truyền thông duy trì ổn định ở mức 18,18%, tương tự các ngành Công tác tư tưởng – Văn hóa và Xã hội học, đều duy trì ở mức 13,64%. Trong khi đó, ngành Chính trị học có xu hướng giảm nhẹ từ 14,29% (2022) xuống 13,64% (2023-2024), cho thấy sự điều chỉnh trong cơ cấu nhân lực. Nhóm ngành khác duy trì ở mức dưới 10%, phản ánh tính chuyên môn hóa cao trong NNL của Ban. Nhìn chung, cơ cấu nhân lực tại Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan có sự phân bổ tương đối hợp lý giữa các lĩnh vực, đảm bảo sự đa dạng và đáp ứng yêu cầu công tác tuyên huấn. Tuy nhiên, cần tiếp tục theo dõi và điều chỉnh để phù hợp với sự phát triển và yêu cầu thực tiễn.

2.1.4.2. Cơ cấu theo đơn vị tổ chức (theo từng phòng)

Cơ cấu NNL tại Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan giai đoạn 2022-2024, cho thấy sự ổn định về tổng số CBCC, với 21 người năm 2022 và tăng nhẹ lên 22 người trong hai năm tiếp theo. Cơ cấu nhân lực giữa các phòng ban nhìn chung không có nhiều biến động, ngoại trừ Văn phòng có sự gia tăng từ 5 lên 6 người vào năm 2023 và duy trì đến năm 2024, chiếm tỷ lệ cao nhất (27,27%). Các phòng khác như Phòng Tuyên truyền, Phòng Tập huấn, Phòng Tổng hợp dư luận xã hội và Thông tin công tác tuyên huấn giữ nguyên số lượng nhân sự, đảm bảo tính ổn định trong tổ chức. Ban lãnh đạo duy trì ở mức 3 người, chiếm khoảng 13,64% tổng số CBCC, thể hiện sự nhất quán trong bộ máy điều hành. Nhìn chung, cơ cấu nhân lực tại Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan có sự phân bổ hợp lý, đảm bảo tính cân đối giữa các bộ phận, đồng thời có sự điều chỉnh phù hợp với yêu cầu công việc thực tiễn.

2.1.4.3. Cơ cấu theo độ tuổi, giới tính và thâm niên

- Về cơ cấu giới tính, số lượng và tỷ lệ nữ giới tăng từ 7 người (33,33%) năm 2022 lên 8 người (36,36%) năm 2024. Mặc dù số lượng tăng nhẹ, tỷ lệ nữ giới vẫn chiếm dưới 40%. Nam giới chiếm tỷ lệ cao hơn nữ giới trong cả ba năm, dao động từ 63,64% đến 68,18%. Số lượng nam giảm từ 15 người năm 2022 xuống 14 người năm 2024, nhưng vẫn duy trì tỷ lệ cao hơn nữ giới.

Như vậy, Ban Tuyên huấn có cơ cấu giới tính mất cân đối, với tỷ lệ nam luôn cao hơn nữ. Tuy nhiên, xu hướng nữ giới tăng nhẹ qua các năm có thể phản ánh sự cải thiện trong việc cân bằng giới tính.

- Về cơ cấu độ tuổi, số lượng cán bộ dưới 25 tuổi, số lượng thấp và không ổn định, chỉ 1-2 người, chiếm dưới 10% tổng nhân sự. Tỷ lệ cán bộ từ 25 đến dưới 35 tuổi giảm dần từ 33,33% (2022) xuống 27,27% (2024). Đây là nhóm lao động trẻ nhưng số lượng không tăng, cho thấy chưa có sự bổ sung ổn định từ NNL trẻ. Tỷ lệ cán bộ từ 35 đến dưới 50 tuổi, chiếm tỷ lệ lớn nhất, tăng từ 47,62% (2022) lên 54,55% (2024). Phần lớn nhân sự nằm ở độ tuổi này, cho thấy lực lượng lao động có kinh nghiệm đang chiếm ưu thế. Cán bộ trên 50 tuổi có tỷ lệ ổn định (khoảng 13,64%-14,29%) trong cả ba năm. Nhóm này có thể bao gồm các cán bộ lãnh đạo, có kinh nghiệm lâu năm.

Như vậy, cơ cấu độ tuổi tập trung vào nhóm 35–50 tuổi, là độ tuổi chín muồi về kinh nghiệm và năng lực làm việc. Nhân sự trẻ (dưới 25 tuổi) chiếm tỷ lệ rất nhỏ, phản ánh sự hạn chế trong việc thu hút lực lượng lao động mới.

- Cơ cấu thâm niên công tác, cán bộ dưới 1 năm, không có nhân sự mới tuyển từ năm 2022 trở đi, cho thấy sự thiếu hụt nhân sự mới. Cán bộ từ 1 đến dưới 3 năm tỷ lệ tăng từ 14,29% (2022) lên 18,18% (2024), cho thấy sự ổn định trong bổ sung nhân lực ở những năm trước; cán bộ từ 3 đến dưới 5 năm duy trì tỷ lệ cao (khoảng 36%-40%) trong cả ba năm, phản ánh sự đóng góp ổn định của nhóm này. Cán bộ trên 5 năm tăng từ 42,86% (2022) lên 45,45% (2024), chiếm tỷ lệ lớn nhất. Nhóm này thể hiện sự gắn bó lâu dài và kinh nghiệm trong công việc.

Như vậy, cơ cấu thâm niên phản ánh sự ổn định của đội ngũ nhân sự với tỷ lệ lớn nhân sự có từ 3 năm kinh nghiệm trở lên. Tuy nhiên, việc không có nhân sự mới (dưới 1 năm) trong hai năm liên

tiếp có thể là dấu hiệu của sự thiếu hụt NNL hoặc hạn chế trong tuyển dụng.

2.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan

2.2.1. Thực trạng phát triển trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Số lượng cán bộ có trình độ trên đại học tăng từ 1 người (năm 2022 và 2022) lên 2 người vào năm 2024. Tỷ lệ tương ứng tăng từ 4,76% (2022) lên 9,09% (2024). Điều này cho thấy có sự đầu tư vào nâng cao trình độ chuyên môn của một số cán bộ trong giai đoạn này.

Về trình độ đại học, số lượng cán bộ có trình độ đại học tăng đều qua các năm, từ 15 người (2022) lên 18 người (2024). Tỷ lệ tương ứng cũng tăng từ 71,43% (2023) lên 81,82% (2024). Đây là nhóm chiếm tỷ trọng lớn nhất, phản ánh xu hướng chung trong việc chuẩn hóa trình độ chuyên môn tại Ban Tuyên huấn.

Về trình độ cao đẳng, số lượng cán bộ có trình độ cao đẳng giảm mạnh từ 5 người (2022) xuống còn 2 người (2024). Tỷ lệ tương ứng giảm từ 23,81% (2022) xuống 9,09% (2024). Điều này cho thấy xu hướng giảm tỷ trọng cán bộ có trình độ thấp hơn đại học, phù hợp với định hướng nâng cao chất lượng đội ngũ.

Như vậy, có thể thấy rằng, qua các năm, số lượng cán bộ tăng liên tục (từ 21 lên 23 người), cho thấy sự phát triển về quy mô tổ chức. Tỷ lệ cán bộ có trình độ đại học và trên đại học tăng dần, phản ánh sự quan tâm đến việc nâng cao trình độ và chất lượng NNL. Mặc dù có tăng, nhưng cán bộ có trình độ trên đại học vẫn chỉ chiếm 9,09% vào năm 2024, cho thấy cần tiếp tục đầu tư đào tạo ở trình độ cao hơn. Tỷ lệ cán bộ trình độ cao đẳng giảm mạnh, trong

khi trình độ trên đại học tăng chậm, dẫn đến sự mất cân đối trong cơ cấu trình độ..

Thực hiện theo chỉ đạo của Ban Tuyên huấn Trung ương, Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan đã xây dựng kế hoạch đào tạo bài bản và thường xuyên cho đội ngũ cán bộ. Nhờ có nguồn kinh phí được cấp, chúng tôi đã chủ động triển khai nhiều hình thức đào tạo đa dạng, sáng tạo, nhằm nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền và đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của tình hình mới.

- Đào tạo tại chỗ. Hình thức đào tạo này gồm:
 - + Đào tạo định hướng
 - + Đào tạo trên công việc thực tế (đào tạo kèm cặp)
- Tự đào tạo
- Phối hợp chặt chẽ với Trường Chính trị để tổ chức các khóa đào tạo và bồi dưỡng đa dạng.
- Đào tạo bên ngoài

2.2.2. Thực trạng nâng cao kỹ năng nghề nghiệp

2.2.2.1. Kỹ năng tin học – Ngoại ngữ

Tại Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan, số lượng cán bộ có trình độ Ngoại ngữ từ trình độ A trở lên và có chứng chỉ tin học chiếm tỷ lệ cao, và vẫn tiếp tục tăng trong những năm gần đây.

Về trình độ ngoại ngữ, mặc dù số lượng cán bộ có trình độ cao (C, Đại học) tăng chậm, nhưng số cán bộ đạt trình độ B tăng đáng kể, cho thấy sự chuyển dịch trình độ từ thấp (A) lên trung cấp (B).

Về trình độ tin học, 100% cán bộ đạt trình độ tin học trong cả 3 năm từ 2022 đến 2024, cho thấy tất cả cán bộ đều có khả năng sử dụng máy tính. Số lượng cán bộ có trình độ tin học cơ bản (văn

phòng) giảm, trong khi trình độ trung cấp (B) và cao cấp (C) tăng. Điều này cho thấy sự nâng cao dần về năng lực ứng dụng công nghệ thông tin trong công việc.

2.2.2.2. Kỹ năng khác

Các cán bộ Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan đã chứng minh khả năng thích ứng nhanh nhạy và tư duy đổi mới trong việc giải quyết các vấn đề phát sinh. Họ luôn chủ động cập nhật kiến thức và kỹ năng mới, đáp ứng yêu cầu công việc ngày càng phức tạp. Trong một môi trường làm việc khuyến khích sự phát triển cá nhân, đội ngũ cán bộ không ngừng nâng cao năng lực chuyên môn, bắt kịp xu hướng tiến bộ của xã hội.

Để đạt được thành công lớn trong công việc, cả lãnh đạo và nhân viên cần cam kết phát triển bản thân không ngừng. Ban lãnh đạo cần trau dồi các kỹ năng thiết yếu như tư duy chiến lược, giao tiếp hiệu quả và khả năng truyền cảm hứng. Đồng thời, nhân viên nên tập trung vào việc nâng cao các kỹ năng mềm như giao tiếp, làm việc nhóm và giải quyết vấn đề. Sự kết hợp giữa nỗ lực của cả hai bên sẽ tạo đà cho sự phát triển bền vững và thành công của tổ chức.

Nhìn chung, năng lực của cán bộ Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan, dù đã có những tiến bộ, vẫn còn một số điểm cần cải thiện. Đặc biệt, kỹ năng làm việc nhóm, giao tiếp, tư duy phản biện và quản lý thời gian chưa thực sự đáp ứng yêu cầu công việc, dẫn đến hiệu quả làm việc chưa cao.

2.2.3. Thực trạng nâng cao trình độ nhận thức

Việc phát triển các phẩm chất, thái độ và hành vi tích cực ở NLD không chỉ là nhiệm vụ của các tổ chức mà còn là một yếu tố then chốt để đáp ứng yêu cầu tiến bộ của xã hội. Đặc biệt, đối với

những người làm việc trong cơ quan nhà nước, việc xây dựng hình tượng một người công chức tận tâm, hết lòng vì lợi ích của dân chúng là một tiêu chuẩn quan trọng để đánh giá chất lượng công việc.

Nhằm nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ, công chức, đơn vị thường xuyên triển khai các chương trình phổ biến kiến thức pháp luật, kết hợp giữa đào tạo lý thuyết và thực hành. Qua đó, cán bộ, công chức không chỉ nắm vững quy định pháp luật mà còn có cơ hội trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm, áp dụng vào công việc thực tế, góp phần nâng cao hiệu quả phục vụ nhân dân.

2.3. Đánh giá thực trạng công tác phát triển nguồn nhân lực tại Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan

2.3.1. Kết quả đạt được

- Cơ cấu NNL theo ngành nghề tương đối hợp lí, phù hợp với yêu cầu của của cải cách và hiện đại hóa của Ban Tuyên huấn.

Nhìn chung, Ban Tuyên huấn đã xây dựng được một bộ phận quản lý NNL nói chung, cơ cấu bộ máy quản lý phát triển NNL nói riêng mang tính hệ thống và chặt chẽ, mang lại hiệu quả cao.

- Trình độ chuyên môn nghiệp vụ và các kỹ năng, nhận thức của NNL tại Ban Tuyên huấn càng ngày càng được nâng cao.

2.3.2. Hạn chế và nguyên nhân của hạn chế

- Đánh giá NNL theo trình độ chuyên môn

Cụ thể, tỷ lệ cán bộ có trình độ đại học đang chiếm ưu thế, từ 71,43% năm 2022 lên 77,27% năm 2023 và 81,82% năm 2024. Tỷ lệ cán bộ có trình độ cao đẳng giảm dần từ 23,81% năm 2022 xuống còn 9,09% vào năm 2024, cho thấy sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng nhân lực.

- Đánh giá NNL theo kỹ năng

Hiện nay, cơ cấu ngành nghề đào tạo của đội ngũ cán bộ Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan còn chưa hợp lý, chưa thật sự đáp ứng yêu cầu phát triển trong bối cảnh mới. Phần lớn cán bộ xuất thân từ các ngành học truyền thống như chính trị, tuyên giáo, hành chính công, trong khi các lĩnh vực hiện đại như công nghệ thông tin, truyền thông số, thiết kế đồ họa, phân tích dữ liệu hoặc kỹ năng mềm lại chưa được quan tâm đúng mức.

- Đánh giá NNL về trình độ nhận thức

Tỷ lệ cán bộ được đào tạo chuyên sâu về các lĩnh vực công nghệ thông tin (CNTT), xã hội học ứng dụng, tâm lý học truyền thông, hoặc kỹ năng số còn hạn chế, điều này có thể gây khó khăn trong việc đổi mới nội dung, phương thức tuyên truyền và nâng cao hiệu quả công tác.

CHƯƠNG 3. ĐỀ ÁN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI BAN TUYÊN HUẤN TỈNH SALAVAN, NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

3.1. Phương hướng phát triển của Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan, nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào

- Kiến thức chuyên môn sâu rộng, cập nhật và đa dạng
- Kỹ năng nghiệp vụ linh hoạt và thích ứng cao
- Thái độ chính trị kiên định, tinh thần trách nhiệm và cầu thị

3.2. Các nội dung của đề án

3.2.1. Đề xuất cơ cấu nguồn nhân lực mới theo trình độ chuyên môn

Về trình độ chuyên môn, để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong công tác tuyên huấn, việc nâng cấp trình độ chuyên môn là yếu tố then chốt. Trước hết, cần chú trọng tăng tỷ lệ cán bộ có trình độ sau đại học, đặc biệt là thạc sĩ và tiến sĩ. Đây là lực lượng có khả năng đảm nhận các nhiệm vụ nghiên cứu, tư vấn chiến lược, cũng như nâng cao hiệu quả hoạt động chuyên môn. Mục tiêu đề ra là nâng tỷ lệ cán bộ có trình độ trên đại học lên 15% tổng số cán bộ, tương đương khoảng 4 người. Việc đầu tư vào đào tạo sau đại học không chỉ nâng tầm trình độ mà còn tạo ra nguồn nhân lực có khả năng dẫn dắt, đổi mới tư duy trong công tác tuyên truyền.

Bên cạnh đó, việc duy trì và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ có trình độ đại học tiếp tục là trụ cột trong cơ cấu nguồn nhân lực. Với mục tiêu giữ tỷ lệ này ở mức 75% (tương đương 18 người), việc đầu tư vào chất lượng đào tạo đại học và bồi dưỡng chuyên môn thường xuyên là cần thiết. Đây là lực lượng chủ yếu thực hiện các

nhiệm vụ chuyên môn, đảm bảo hiệu quả trong công tác triển khai tại cơ sở. Việc giữ vững tỷ lệ này phản ánh định hướng phát triển bền vững, lấy nền tảng là đội ngũ cán bộ có trình độ chuẩn, có thể đáp ứng tốt yêu cầu công việc trong bối cảnh mới.

Ngược lại, trình độ cao đẳng hiện không còn phù hợp với yêu cầu ngày càng cao của công việc tuyên huấn. Do đó, cần có lộ trình giảm tỷ lệ cán bộ có trình độ cao đẳng xuống còn 10% (tương đương 2 người). Việc này không mang tính loại trừ mà nhằm định hướng cho đội ngũ cán bộ hiện có tiếp tục học tập nâng cao trình độ, từ đó nâng cao chất lượng toàn diện của nguồn nhân lực. Đây là xu thế tất yếu trong quá trình hiện đại hóa và chuyên nghiệp hóa đội ngũ làm công tác tuyên giáo.

Ngoài trình độ chuyên môn, cơ cấu ngành nghề đào tạo cũng đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo hiệu quả hoạt động của Ban Tuyên huấn. Trước hết, cần đặc biệt quan tâm đến các ngành như tuyên huấn, báo chí, truyền thông – những lĩnh vực trực tiếp liên quan đến nhiệm vụ cốt lõi của Ban. Việc tăng cường đội ngũ cán bộ được đào tạo chuyên sâu về báo chí, truyền thông sẽ góp phần nâng cao chất lượng công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho công tác đào tạo, bồi dưỡng nội bộ. Đội ngũ này có thể chủ động tham mưu, xây dựng các chương trình truyền thông hiện đại, hiệu quả, phù hợp với tình hình mới và nhu cầu của người dân.

Song song với đó, cần có một tỷ lệ hợp lý cán bộ được đào tạo từ các ngành quản lý nhà nước và chính trị. Đây là lực lượng có khả năng tổ chức, điều hành công việc và quản lý hệ thống tuyên huấn một cách khoa học và hiệu quả. Đặc biệt, trong bối cảnh công

tác tuyên huấn ngày càng gắn bó chặt chẽ với hệ thống quản lý nhà nước và công tác chính trị, đội ngũ cán bộ có nền tảng hành chính – chính trị sẽ giúp nâng cao năng lực điều phối, xây dựng chiến lược phát triển dài hạn cho ngành. Sự phối hợp hài hòa giữa chuyên môn truyền thông và năng lực quản lý hành chính – chính trị sẽ tạo ra một cơ cấu nguồn nhân lực đồng đều, hiệu quả và bền vững cho Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan trong giai đoạn 2025–2030.

Bảng 3.1. Bảng đề xuất cơ cấu theo trình độ chuyên môn (giai đoạn 2025–2030)

Tiêu chí	Số lượng (2025-2030)	Tỷ lệ (%)	Thay đổi so với hiện tại
Trên đại học	4	15%	Tăng 5% so với 2024
Đại học	18	75%	Giữ nguyên so với 2024
Cao đẳng	2	10%	Giảm 9,09% so với 2024
Tổng	24	100%	Không thay đổi tổng số

Nguồn: Tác giả đề xuất

3.2.2. Đề xuất cơ cấu nguồn nhân lực mới theo kỹ năng nghề nghiệp

3.2.2.1. Đề xuất cơ cấu NNL theo kỹ năng tin học, ngoại ngữ

Bảng 3.2. Bảng đề xuất cơ cấu NNL theo kỹ năng tin học, ngoại ngữ giai đoạn 2025–2030

Chỉ tiêu	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Thay đổi so với 2024
----------	---------------------	-----------	----------------------

Tổng số cán bộ	24	100%	+2 người
Ngoại ngữ	24	100%	Duy trì
– Trình độ C, ĐH	6	25%	+4 người (tăng mạnh về chất lượng)
– Trình độ B	12	50%	+2 người
– Trình độ A	6	25%	Giảm 4 người (định hướng nâng chuẩn)
Tin học	24	100%	Duy trì
– Trình độ C, ĐH, CĐ	8	33,33%	+5 người (đẩy mạnh nâng trình độ)
– Trình độ B	10	41,67%	+6 người
– Trình độ A	6	25%	Giảm 1 người
Sử dụng thành thạo VP	20	83,33%	+10 người (tăng đáng kể năng lực thực hành)

Nguồn: Tác giả đề xuất

Nhìn bảng trên ta thấy, tăng tỷ lệ cán bộ có trình độ trên đại học là một trong những giải pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ của Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan trong giai đoạn tới. Trước yêu cầu ngày càng cao về chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ và khả năng xử lý thông tin trong công tác tuyên huấn, việc sở hữu một đội ngũ cán bộ có trình độ từ đại học trở lên sẽ góp phần quyết định đến hiệu quả công việc. Những cán bộ có trình độ cao thường có tư duy hệ thống, khả năng phân tích, tổng hợp tốt và dễ dàng tiếp cận với các phương pháp làm việc hiện đại, đồng thời có

thể thích nghi nhanh với sự thay đổi của công nghệ truyền thông và môi trường công tác. Do đó, việc tăng cường tỷ lệ cán bộ có trình độ trên đại học không chỉ là xu hướng tất yếu mà còn là yêu cầu cấp thiết nhằm đảm bảo chất lượng, hiệu quả của công tác tuyên huấn trong tình hình mới.

Giảm tỷ lệ cán bộ có trình độ cao đẳng là một biện pháp song song nhằm tinh gọn, nâng cấp chất lượng nguồn nhân lực trong Ban Tuyên huấn. Trong bối cảnh công việc tuyên truyền, giáo dục chính trị – tư tưởng ngày càng phức tạp, yêu cầu cán bộ không chỉ nắm vững kiến thức nền tảng mà còn phải có kỹ năng chuyên sâu, khả năng vận dụng linh hoạt trong thực tiễn. Trình độ cao đẳng hiện nay chưa thực sự đáp ứng được những đòi hỏi đó, nhất là khi khối lượng và tính chất công việc của ngành tuyên huấn đang thay đổi mạnh mẽ theo hướng ứng dụng công nghệ, truyền thông đa phương tiện và quản lý hiện đại. Do đó, việc giảm dần tỷ lệ cán bộ có trình độ cao đẳng sẽ góp phần xây dựng một đội ngũ chuyên nghiệp, có năng lực đáp ứng tốt hơn các yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn phát triển mới.

3.2.2.2. Đề xuất cơ cấu NNL theo kỹ năng khác

Bảng 3.3. Đề xuất cơ cấu NNL theo kỹ năng khác

STT	Ngành đào tạo/Chuyên môn	Số lượng hiện tại	Số lượng đề xuất (2025–2030)	Thay đổi
1	Chính trị – Hành chính công	10	7	-3
2	Tuyên giáo – Công tác tư tưởng	6	5	-1

3	Công nghệ thông tin	2	4	+2
4	Truyền thông – Báo chí – Truyền hình	2	3	+1
5	Thiết kế đồ họa – Multimedia	0	2	+2
6	Xã hội học – Tâm lý học – Nghiên cứu hành vi	1	2	+1
7	Kỹ năng mềm – Đào tạo nhân lực	0	1	+1
8	Pháp lý – Quản lý nhà nước liên ngành	3	0	-3
Tổng cộng		24	24	

Nguồn: Tác giả đề xuất

Thứ nhất, việc giảm số lượng cán bộ đến từ các ngành truyền thông như chính trị, hành chính công và pháp lý là một bước đi cần thiết nhằm tránh tình trạng chòng chéo về chuyên môn, gây lãng phí nguồn lực và giảm hiệu quả vận hành bộ máy tổ chức. Trong bối cảnh yêu cầu công việc ngày càng mang tính chuyên sâu, việc cơ cấu lại đội ngũ theo hướng tinh gọn, hiện đại và tập trung vào các lĩnh vực chuyên biệt sẽ giúp nâng cao hiệu quả hoạt động của Ban Tuyên huấn. Đồng thời, cách làm này cũng mở ra cơ hội để trẻ hóa đội ngũ, tăng khả năng thích ứng với những thay đổi nhanh chóng của môi trường truyền thông và công nghệ.

Thứ hai, để đáp ứng xu hướng chuyển đổi số và tối ưu hóa hiệu quả truyền thông trên nền tảng trực tuyến, việc tăng cường nhân sự từ các ngành công nghệ thông tin, truyền thông và thiết kế đồ họa là hết sức cần thiết. Đây là lực lượng nắm giữ các kỹ năng kỹ thuật chuyên sâu, có khả năng xây dựng nội dung số hấp dẫn, vận hành hệ thống tuyên truyền trực tuyến hiệu quả và tận dụng tối đa các nền tảng số để tiếp cận công chúng. Việc bổ sung lực lượng này không chỉ giúp nâng cao chất lượng hoạt động tuyên truyền mà còn thể hiện sự bắt kịp xu thế phát triển hiện đại của Ban Tuyên huấn trong giai đoạn mới.

Thứ ba, bên cạnh năng lực kỹ thuật, tổ chức cũng cần chú trọng đến yếu tố con người và khả năng giao tiếp, kết nối nội bộ. Do đó, đề xuất bổ sung cán bộ có chuyên môn về xã hội học, tâm lý học và kỹ năng mềm là hướng đi chiến lược nhằm nâng cao năng lực thấu hiểu con người, truyền cảm hứng, làm việc nhóm và phát triển cá nhân trong tổ chức. Những cán bộ này sẽ đóng vai trò cầu nối giữa các nhóm công việc khác nhau, giúp tạo ra môi trường làm việc tích cực, gắn kết và hỗ trợ hiệu quả trong công tác tuyên huấn.

3.2.3. Đề xuất cơ cấu nguồn nhân lực mới theo trình độ nhận thức

Nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn tới, cần cơ cấu lại NNL theo hướng đa ngành – liên ngành, tập trung tăng cường các nhóm ngành công nghệ, truyền thông hiện đại và kỹ năng quản trị xã hội.

Một là, tăng cường ngành Công nghệ thông tin – Truyền thông số

Hai là, bổ sung nhóm ngành xã hội học và tâm lý học

Ba là, thêm mới nhóm ngành ngoại ngữ và kỹ năng mềm

Bốn là, điều chỉnh giảm các ngành truyền thống ít tính ứng dụng hiện đại

3.3. Tổ chức thực hiện

3.3.1. Phân công nhiệm vụ

3.3.2. Lộ trình thực hiện

3.3.3. Nguồn lực cần thiết

KẾT LUẬN

Phát triển NNL tại Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan giai đoạn 2025-2030 là một nhiệm vụ quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu tuyên truyền, giáo dục chính trị - tư tưởng trong bối cảnh hội nhập và phát triển. Đề án đã phân tích thực trạng NNL tại Ban Tuyên huấn, chỉ ra những điểm mạnh, hạn chế cũng như các yếu tố tác động đến quá trình phát triển đội ngũ cán bộ. Trên cơ sở đó, đề án đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm nâng cao chất lượng NNL, tạo nền tảng vững chắc để Ban Tuyên huấn hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị được giao.

Các giải pháp đề xuất trong đề án tập trung vào việc nâng cao năng lực cho NNL như nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho NNL; nâng cao kỹ năng cho NNL và nâng cao nhận thức cho NNL và xây dựng thái độ, phong cách làm việc chuyên nghiệp cho NNL. Việc thực hiện đồng bộ các giải pháp này không chỉ giúp nâng cao chất lượng cán bộ tại Ban Tuyên huấn mà còn góp phần nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền, định hướng tư tưởng chính trị - xã hội tại tỉnh Salavan.

Để đảm bảo tính khả thi, đề án cũng nhấn mạnh vai trò của sự phối hợp giữa các cấp, các ngành, đặc biệt là sự quan tâm, chỉ đạo từ lãnh đạo tỉnh và các cơ quan chức năng. Việc phát triển NNL không chỉ là trách nhiệm của Ban Tuyên huấn mà còn cần sự hỗ trợ từ các tổ chức trong và ngoài tỉnh nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Nhìn chung, phát triển NNL tại Ban Tuyên huấn tỉnh Salavan là một nhiệm vụ chiến lược, có ý nghĩa quan trọng đối với sự phát triển bền vững của địa phương. Việc triển khai đề án một cách khoa học, có lộ trình cụ thể sẽ giúp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, từ đó góp phần nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị - tư tưởng, đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.