

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC TRONG LĨNH VỰC KIỂM LÂM TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH HOÀ BÌNH

Đoàn Thị Hân¹, Bùi Hồng Hạnh²

¹*Trường Đại học Lâm nghiệp*

²*Chi cục Kiểm lâm Hòa Bình*

<https://doi.org/10.55250/jo.vnuf.2022.7.143-153>

TÓM TẮT

Nhân lực luôn là nguồn lực quan trọng trong quá trình hoạt động của mỗi tổ chức. Tuy nhiên, trong mỗi tổ chức hay mỗi lĩnh vực, ngoài những yêu cầu chung đối với nhân lực thì cũng có những yêu cầu mang tính đặc thù để đáp ứng được hoạt động của tổ chức có hiệu quả tốt nhất. Nghiên cứu này nêu những điểm đặc thù của lĩnh vực kiểm lâm nói chung, phân tích những đặc điểm cơ bản của Hoà Bình, đặc biệt là lĩnh vực lâm nghiệp. Với phương pháp nghiên cứu truyền thống, nghiên cứu xác định các hoạt động nâng cao chất lượng nhân lực kiểm lâm tỉnh Hoà Bình: công tác quy hoạch, tuyển dụng nhân lực; bố trí và sử dụng nhân lực; công tác đào tạo, bồi dưỡng; công tác đánh giá nhân lực. Những yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nhân lực được xác định thành 2 nhóm yếu tố khách quan và yếu tố chủ quan. Từ đó, đề xuất 5 nhóm giải pháp để nâng cao chất lượng nhân lực kiểm lâm Hoà Bình như giải pháp về công tác tuyển dụng; về bố trí, sử dụng cán bộ; chính sách đãi ngộ với công chức viên chức; nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng; kiểm tra, giám sát cán bộ công chức, viên chức.

Từ khoá: Chất lượng nhân lực, kiểm lâm Hoà Bình, nhân lực kiểm lâm, tỉnh Hoà Bình.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước đã cụ thể hóa, thể chế hóa nhiều chủ trương, quan điểm, giải pháp lớn về công tác cán bộ đề ra trong Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Quyết định số 1565/QĐ-BNN-TCLN ngày 08/7/2013 của Bộ trưởng Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn đã xác định giải pháp phát triển nguồn nhân lực phục vụ ngành lâm nghiệp: Xây dựng chính sách đãi ngộ, thu hút lao động nghề rừng trong các công ty lâm nghiệp, ban quản lý rừng Nhà nước... Một trong những tiền đề để tạo ra sự thành công của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước là Đảng ta đã đánh giá đúng vị trí, vai trò của việc phát triển nguồn nhân lực, từng bước xây dựng và phát triển kinh tế tri thức đáp ứng nhu cầu hội nhập kinh tế quốc tế và khu vực. Trong số những nguồn lực phát triển kinh tế đất nước, nguồn lực ngành kiểm lâm được coi là đặc thù. Hoạt động trong lĩnh vực đặc thù, nhân lực ngành kiểm lâm đối mặt với nhiều khó khăn, gian khổ, thậm chí là tính mạng con người. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành kiểm lâm về thực chất là nâng cao trình độ, phương pháp nắm bắt và xử lý tốt các tình huống xảy ra trong quá trình thực hiện nhiệm

vụ, giải quyết tốt mối quan hệ giữa thực tại và tình huống mới phát sinh.

Tỉnh Hoà Bình định hướng phát triển ngành lâm nghiệp trong thời gian tới là tăng cường công tác quản lý, bảo vệ, khôi phục và phát triển vốn rừng, phát triển hệ thống rừng đầu nguồn, rừng phòng hộ, rừng đặc dụng, chú trọng phát triển lâm sản ngoài gỗ, các cây đa mục tiêu như cây mắc ca, sơn tra, cao su, cây dược liệu... Trước thực tế tài nguyên rừng ngày càng suy giảm, tệ nạn phá rừng, cháy rừng, khai thác và buôn bán trái phép động vật hoang dã vẫn xảy ra, để thực hiện tốt công tác quản lý, bảo vệ rừng thì lực lượng kiểm lâm cần thực sự đổi mới về chất, từ tổ chức và xây dựng lực lượng đến tư duy và phương pháp hoạt động. Tranh thủ sự chỉ đạo của cấp ủy và chính quyền các cấp, sự lãnh đạo trực tiếp của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn; phối hợp chặt chẽ với các ngành liên quan; đẩy mạnh công tác tuyên truyền giáo dục; không ngừng rèn luyện phẩm chất và năng lực để lực lượng kiểm lâm có thể hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Nhằm tổ chức triển khai có hiệu quả các chiến lược bảo vệ rừng, phát triển rừng trong những năm qua tỉnh Hoà Bình đã tổ chức triển khai nhiều quy định quản lý nhà nước để nâng

cao năng lực cán bộ, công chức và viên chức trong hoạt động thi hành công vụ thuộc lĩnh vực lâm nghiệp. Tuy nhiên, vẫn còn những hạn chế, yếu kém trong công tác cán bộ thuộc lĩnh vực kiểm lâm, đặc biệt là trong việc nâng cao chất lượng của nhân lực trong lĩnh vực kiểm lâm trên địa bàn tỉnh Hoà Bình.

Từ thực tiễn trên, việc nghiên cứu “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực kiểm lâm trên địa bàn tỉnh Hoà Bình*” là cần thiết.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Phương pháp thu thập số liệu

Đối với nguồn số liệu, thông tin thứ cấp: Kế thừa từ các văn bản pháp luật của nhà nước; văn bản, quy định của tỉnh Hoà Bình liên quan đến lĩnh vực kiểm lâm, nhân lực trong lĩnh vực kiểm lâm; các báo cáo, các công trình nghiên cứu đã công bố của các cá nhân, tổ chức có liên quan đến nội dung nghiên cứu; báo cáo kết quả kinh tế - xã hội của tỉnh Hoà Bình; các báo cáo có liên quan đến đội ngũ kiểm lâm của Chi cục Kiểm lâm Hoà Bình và các nguồn khác.

Đối với nguồn số liệu sơ cấp: Để thu thập nguồn số liệu, thông tin sơ cấp về các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nhân lực Kiểm lâm trên địa bàn tỉnh Hoà Bình, tiến hành lựa chọn khảo sát tại chi cục và các hạt kiểm lâm, khu bảo tồn thiên nhiên với số lượng mẫu khảo sát là 110 người.

2.2. Phương pháp xử lý và phân tích số liệu

Về phương pháp xử lý số liệu: Các tài liệu thứ cấp được chọn lọc sắp xếp cho từng nội dung nghiên cứu và phân thành các nhóm theo từng phần phù hợp với kết quả nghiên cứu. Việc xây dựng hệ thống bảng biểu, hệ thống chỉ tiêu, tính toán số liệu thực hiện trên các chương trình phần mềm Excel làm cơ sở cho những kết luận phục vụ mục tiêu nghiên cứu của đề tài.

Về phương pháp phân tích số liệu: Phương pháp thống kê mô tả được sử dụng để tính toán và phân tích thực trạng nguồn nhân lực kiểm lâm trên địa bàn tỉnh Hoà Bình: các thông tin về tỷ trọng, xu hướng biến động, tốc độ phát triển... của các số liệu. Phương pháp so sánh được sử dụng để làm rõ các thông tin về thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực

kiểm lâm trên địa bàn tỉnh Hoà Bình; các số liệu, thông tin được so sánh qua từng năm. Phương pháp tổng hợp: từ các con số biến động qua các năm, từ đó đưa ra các nhận định, kết luận liên quan đến thực trạng chất lượng nhân lực trong lĩnh vực kiểm lâm trên địa bàn tỉnh Hoà Bình.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1. Đặc điểm cơ bản tỉnh Hoà Bình và Chi cục Kiểm lâm Hoà Bình

3.1.1. Đặc điểm cơ bản tỉnh Hoà Bình

Hoà Bình nằm giáp ranh giữa 3 khu vực: Tây Bắc Bộ, Đông Bắc Bộ và Bắc Trung Bộ của Việt Nam. Tỉnh Hoà Bình có vị trí địa lý: phía Bắc giáp tỉnh Phú Thọ; phía đông giáp tỉnh Hà Nam, tỉnh Ninh Bình và Thủ đô Hà Nội; phía Tây giáp tỉnh Sơn La; phía Nam giáp tỉnh Thanh Hóa.

Diện tích tự nhiên toàn tỉnh là 4.662,5 km², chiếm 1,41% tổng diện tích tự nhiên của Việt Nam. Hoà Bình là tỉnh miền núi, tiếp giáp với phía Tây đồng bằng Sông Hồng, Hoà Bình có địa hình núi trung bình, chia cắt phức tạp, độ dốc lớn và theo hướng Tây Bắc - Đông Nam, phân chia thành 2 vùng: vùng núi cao nằm về phía tây bắc có độ cao trung bình từ 600 – 700 m, địa hình hiểm trở, diện tích 212,740 ha, chiếm 44,8% diện tích toàn vùng; vùng núi thấp nằm ở phía Đông Nam, diện tích 262,202 ha, chiếm 55,2% diện tích toàn tỉnh, địa hình gồm các dải núi thấp, ít bị chia cắt, độ dốc trung bình từ 20 – 250, độ cao trung bình từ 100 – 200 m.

Năm 2021, dân số của tỉnh Hoà Bình là 854.131 người, chiếm 0,08% dân số của cả nước. Mật độ dân số trên địa bàn tỉnh là 183 người/km², bằng 57% mật độ dân số trung bình của cả nước (317 người/km²). Trên địa bàn tỉnh có nhiều dân tộc sinh sống, đông nhất là người Mường chiếm 63,3%, tập trung chủ yếu ở các huyện Lạc Sơn, Kim Bôi, Tân Lạc, Đà Bắc, Kỳ Sơn, Cao Phong (chiếm từ 84,3 đến 90,2% dân số các huyện); người Kinh chiếm 27,73%; người Thái chiếm 3,9%; người Dao chiếm 1,7%; người Tày chiếm 2,7%; người Mông chiếm 0,52%; ngoài ra còn có người Hoa và một số dân tộc ít người khác sinh sống ở một số địa phương trong tỉnh. Thị trường lao động những

năm qua có nhiều biến động, lao động mất việc, nghỉ việc tạm thời gia tăng.

Những năm qua, trước những khó khăn do ảnh hưởng của đại dịch Covid – 19, nhưng tình hình kinh tế - xã hội của tỉnh Hòa Bình cũng có những chuyển biến tích cực, một số lĩnh vực tiếp tục tăng trưởng trên tinh thần mục tiêu kép, vừa chống dịch vừa đảm bảo phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Hòa Bình có tổng diện tích rừng tự nhiên là 460.869,09 ha, với nhiều loại rừng như rừng đặc dụng, phòng hộ, rừng trồng, cây bụi, cây nông nghiệp, ăn quả... Hàng năm, Hòa Bình đưa vào kế hoạch bảo vệ 75.000 ha rừng tự nhiên và rừng trồng, khoanh nuôi tái sinh khoảng 2.500 ha, chăm sóc rừng trồng gần 13.000 ha, trồng mới từ 7.000 đến 8.000 ha rừng kinh tế. Hiện toàn tỉnh đã trồng được 184.000 cây phân tán, 6.300 ha rừng tập trung, vượt 7,4% kế hoạch; quản lý, bảo tồn 31.700 ha rừng đặc dụng; nâng độ che phủ rừng toàn tỉnh lên 51,2%.

Thực hiện công tác giao đất giao rừng cho các hộ dân bảo vệ, tỉnh Hòa Bình đã giao hơn 48.771 ha cho 713 cộng đồng, đạt 100% so với kế hoạch; giao gần 104.965 ha cho 51.107 hộ gia đình, đạt 100% kế hoạch. Sau khi được giao đất, giao rừng, cộng đồng dân cư xóm và các hộ gia đình đã có trách nhiệm hơn trong việc bảo vệ rừng.

3.1.2. Đặc điểm cơ bản về Chi cục Kiểm lâm tỉnh Hòa Bình

Chi cục Kiểm lâm tỉnh Hoà Bình (sau đây gọi tắt là Chi cục) là cơ quan chuyên môn trực thuộc Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, giúp Giám đốc Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tham mưu UBND tỉnh thực hiện chức năng quản lý nhà nước chuyên ngành và tổ chức thực thi pháp luật về bảo vệ, sử dụng và phát triển rừng trên địa bàn tỉnh Hòa Bình.

Chi cục chịu sự chỉ đạo, quản lý trực tiếp của Giám đốc Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn theo quy định của pháp luật; đồng thời, chịu sự hướng dẫn, kiểm tra về chuyên môn nghiệp vụ của Tổng cục Lâm nghiệp trực thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn.

Nhiệm vụ là kiểm tra, kiểm soát, ngăn chặn

các hành vi xâm hại tài nguyên rừng, bảo vệ diện tích rừng hiện có, xây dựng kiên toàn lực lượng đáp ứng với nhiệm vụ được giao; kiểm tra, giám sát việc khai thác gỗ của các lâm trường theo kế hoạch được giao hàng năm; đấu tranh ngăn chặn các hành vi xâm hại tài nguyên rừng, phá rừng làm nương rẫy; xử lý các vụ vi phạm theo quy định; thực hiện công tác bảo vệ rừng, phòng cháy, chữa cháy rừng; bảo vệ các khu rừng đặc dụng.

Hiện nay Chi cục Kiểm lâm gồm: 4 phòng nghiệp vụ gồm: Phòng Quản lý bảo vệ rừng và bảo tồn thiên nhiên; Phòng Thanh tra pháp chế; Phòng Sử dụng và phát triển rừng và Phòng Tổ chức – Hành chính. Có 1 đội Kiểm lâm cơ động và phòng cháy chữa cháy rừng, 10 Hạt Kiểm lâm các huyện, thành phố, 4 khu bảo tồn thiên nhiên trực thuộc.

Chi cục Kiểm lâm tỉnh phối hợp với các lực lượng chức năng thành lập các tổ công tác liên ngành, tăng cường tuần tra, kiểm tra phát hiện, ngăn chặn và xử lý kịp thời các vụ mua bán, khai thác, vận chuyển lâm sản trái phép. Đặc biệt, phát huy vai trò trách nhiệm của mỗi người dân trong việc phát hiện, báo tin lâm tặc phá rừng, hiện toàn tỉnh đã thành lập trên 1.830 tổ, đội quần chúng bảo vệ rừng với gần 12.100 lượt người tham gia.

3.2. Đặc điểm nguồn nhân lực trong lĩnh vực kiểm lâm

Nguồn nhân lực ngành kiểm lâm là một bộ phận trong tổng thể nguồn nhân lực của một quốc gia, vùng lãnh thổ. Vì vậy phát triển nguồn nhân lực ngành kiểm lâm phải đặt trong mối quan hệ biện chứng với sự phát triển nguồn nhân lực quốc gia, vùng lãnh thổ và chịu ảnh hưởng của chính sách, chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành kiểm lâm của quốc gia, vùng lãnh thổ.

Phát triển nguồn nhân lực ngành kiểm lâm gắn liền với mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội nói chung, ngành lâm nghiệp nói riêng. Nguồn nhân lực ngành kiểm lâm là một nguồn lực mang bản chất con người nên chịu sự chi phối của các yếu tố tâm sinh lý, quá trình sử dụng nó sẽ tạo ra giá trị lớn hơn giá trị bản thân nó, đồng

thời nó đóng vai trò quyết định trong việc sử dụng có hiệu quả các nguồn lực khác của ngành kiểm lâm.

Với vai trò là lực lượng chuyên trách bảo vệ rừng, cán bộ công chức, viên chức lực lượng kiểm lâm cần có nhiều nỗ lực cố gắng, khắc phục mọi khó khăn, đoàn kết, phấn đấu hoàn thành tốt các nhiệm vụ chính trị được giao.

Lực lượng kiểm lâm là lực lượng bán vũ trang, được trang bị, quản lý, sử dụng vũ khí quân dụng, công cụ hỗ trợ lực lượng bảo vệ rừng chuyên trách nên lực lượng kiểm lâm được phép sử dụng vũ khí quân dụng, công cụ hỗ trợ khi thi hành công vụ, gây nên tâm lý lo lắng cho kiểm lâm địa bàn khi thi hành công vụ vì tính nguy hiểm, độc hại của vũ khí.

Lực lượng kiểm lâm cần được đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ cho lực lượng kiểm lâm trong công tác quản lý bảo vệ rừng, phòng cháy chữa cháy rừng (PCCCR); thực thi pháp luật về lâm nghiệp; chú trọng đào tạo cán bộ có trình độ chuyên sâu trong lĩnh vực dự báo, cảnh báo cháy rừng, mất rừng và suy thoái rừng; ứng dụng công nghệ cao trong công tác quản lý bảo vệ rừng và phòng cháy, chữa cháy rừng; thường xuyên tổ chức diễn tập phòng cháy, chữa cháy rừng.

3.3. Thực trạng chất lượng nhân lực ngành kiểm lâm tỉnh Hoà Bình

3.3.1. Về thể lực

Theo Quyết định 1266/QĐ-BYT ngày 21/3/2020 về việc ban hành quy định tiêu chuẩn phân loại sức khỏe cán bộ và mẫu phiếu khám sức khỏe cán bộ quy định tiêu chuẩn sức khỏe cán bộ được phân thành 5 loại A, B1, B2, C và D. Theo kết quả khám sức khỏe của nhân lực tại Chi cục thì 100% số nhân lực đang làm việc đều đáp ứng tốt yêu cầu về thể lực và đạt kết quả phân loại từ B1 trở lên.

Thời điểm 2020 – 2021 dịch Covid-19 bùng phát ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe, tác phong làm việc dẫn đến tình trạng sức khỏe bị ảnh hưởng. Mặc dù vậy thì sức khỏe của toàn lực lượng kiểm lâm vẫn duy trì sức khỏe loại A trên 90%.

3.3.2. Về trí lực

*** Trình độ chuyên môn**

Hiện tại số lượng cán bộ, công chức, viên chức có trình độ đào tạo đang làm việc ngành kiểm lâm tỉnh Hoà Bình có trình độ cao nhất là thạc sĩ và chiếm gần 20% tổng lực lượng toàn ngành trên địa bàn tỉnh. Qua các năm trình độ chuyên môn của nhân lực ngày càng được nâng cao, giúp quá trình nâng cao nhân lực được phát triển, phát huy toàn diện về chất lượng.

Số lượng thạc sĩ năm 2019 là 13 người, năm 2020 số lượng thạc sĩ là 26 người gấp 2 lần năm 2019, chiếm 62% năm 2021; năm 2021 số lượng thạc sĩ là 42 người gấp 3,2 lần năm 2019, gấp 1,61 lần năm 2020.

*** Kỹ năng tin học và ngoại ngữ**

Giai đoạn 2019 – 2021 toàn lực lượng có đạt trên 98% có chứng chỉ tin học, trong đó có 95,9% năm 2021 có chứng chỉ tin học theo thông tư 03/2014/TT-BTTTT theo quy định pháp luật.

Trình độ ngoại ngữ của lực lượng kiểm lâm được quy chiếu trên khung tham chiếu 6 bậc trình độ ngoại ngữ chung châu Âu, các hệ thống chứng chỉ tiếng Anh quốc tế như IELTS, TOEIC, TOEFL đều có thể quy chiếu sang khung năng lực ngoại ngữ châu Âu. Trình độ ngoại ngữ của lực lượng kiểm lâm giai đoạn 2019 – 2021 đáp ứng yêu cầu theo đúng quy định. Số nhân lực đạt chứng chỉ ngoại ngữ B1 là số công chức, viên chức có trình độ thạc sĩ.

*** Trình độ lý luận chính trị**

Đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị - hành chính như kiểm lâm viên cần đào tạo 86 người; Trung cấp lý luận chính trị cần đào tạo 107 người; Cao cấp lý luận chính trị cần đào tạo 35 người. Như vậy, số lượng công chức, viên chức đã được cán bộ đã bổ nhiệm nhưng cho nợ bằng trung cấp lý luận chính trị: 32 người; Cán bộ đã bổ nhiệm nhưng cho nợ bằng cao cấp lý luận chính trị: 05 người.

3.3.3. Về tâm lực

Để đánh giá nhận thức cán bộ, công chức, viên chức trong lực lượng kiểm lâm, có thể sử dụng một số tiêu chí như:

Quyết định 1236/QĐ-UBND ngày 23/6/2018 của ủy ban nhân dân tỉnh Hoà Bình về việc quy định thời gian làm việc đối với các

cơ quan hành chính, sự nghiệp trên địa bàn tỉnh Hòa Bình Quy định thời gian làm việc đối với các cơ quan hành chính, sự nghiệp (Trừ các cơ quan trường học, bệnh viện và một số lĩnh vực đặc thù khác) thống nhất giữa các mùa trong năm trên địa bàn tỉnh Hòa Bình. Trong thời gian vừa qua, cán bộ, công chức viên chức trong lực lượng kiểm lâm đáp ứng tương đối tốt quy định về quy chế công vụ, tuy nhiên vẫn còn một số người còn vi phạm quy định chung.

Thực trạng vi phạm xảy ra ở công chức, viên chức các Hạt Kiểm lâm và nhân viên hợp đồng 68; số lần vi phạm giảm xuống đáng kể qua các năm do Chi cục Kiểm lâm đã ban hành nhiều công văn, kế hoạch triển khai thực hiện văn hoá công sở một cách quyết liệt.

3.3.4. Kết quả thực hiện công việc

Với vai trò là nòng cốt trong việc tham mưu cho chính quyền các cấp thực hiện chức năng quản lý nhà nước về lâm nghiệp. Trong những năm qua, lực lượng kiểm lâm cố gắng phát huy khả năng trong công tác chuyên môn để thực hiện nhiệm vụ được giao và đạt được những kết quả: Chú trọng chỉ đạo các đơn vị xây dựng lực lượng quần chúng tham gia bảo vệ rừng PCCCR ở cơ sở đi đôi với hoàn thiện bộ máy hoạt động của đơn vị. Tham mưu, hướng dẫn xây dựng hệ thống đường băng cản lửa phòng cháy rừng tại các khu rừng dễ cháy, làm tốt công tác dự báo, cảnh báo nguy cơ cháy rừng trên địa bàn tỉnh, tổ chức thường trực đối với những ngày nắng nóng có nguy cơ cháy rừng cao. Hàng năm, phối hợp với trung tâm khí tượng thủy văn tỉnh, xây dựng 30 bản tin dự báo cháy rừng, tổ chức phát trên

Đài truyền hình tỉnh và các huyện theo chu kỳ tuần khí tượng. Lực lượng kiểm lâm thường xuyên bám rừng, thanh tra, kiểm tra về quản lý bảo vệ rừng, quản lý lâm sản, kịp thời phát hiện, kiên quyết đấu tranh ngăn chặn, các đường dây phá rừng nguy hiểm, trừng trị kẻ cầm đầu, cố tình vi phạm. Nhờ đó tình trạng vi phạm pháp luật về rừng đã giảm dần.

Trong năm 2021 lực lượng kiểm lâm đã phối hợp với Công an tỉnh, Bộ chỉ huy quân sự tỉnh tổ chức 02 lớp tập huấn nghiệp vụ công tác phối hợp cho 130 người là công an xã, ban chỉ huy quân sự xã và kiểm lâm địa bàn tại các huyện Cao Phong, Lạc Thủy; tổ chức kiểm tra công tác phối hợp giữa công an, dân quân tự vệ, kiểm lâm trong hoạt động bảo vệ an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội ở cơ sở, bảo vệ và phòng chống cháy rừng năm 2021 tại các huyện Cao Phong, Tân Lạc, Mai Châu.

3.4. Các hoạt động nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực kiểm lâm trên địa bàn tỉnh Hoà Bình

Hàng năm, lực lượng kiểm lâm tỉnh Hòa Bình được giao chỉ tiêu về biên chế và định mức quỹ lương tương ứng. Trên cơ sở định mức đó, số lượng nhân lực tại chi cục kiểm lâm tỉnh Hòa Bình và các đơn vị trực thuộc tương đối ổn định. Do số lượng nhân lực không có biến động lớn qua các năm, việc bố trí cơ cấu đội ngũ lãnh đạo hợp lý có vai trò rất quan trọng, do cơ cấu hợp lý về số lượng và chất lượng của đội ngũ lãnh đạo sẽ tạo ra sức mạnh hệ thống cho tổ chức. Cụ thể như bảng 1.

Bảng 1. Số lượng nhân lực của Chi cục Kiểm lâm tỉnh Hòa Bình giai đoạn 2019 - 2021

Đơn vị tính: Người

STT	Bộ phận	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	2020/2019 (%)	2021/2020 (%)
	TỔNG	265	250	243	94,34	97,2
1	Tại các phòng thuộc Chi cục	33	32	32	96,97	100
2	Tại các đội thuộc Chi cục	11	12	12	109,09	100
3	Tại các hạt kiểm lâm	162	151	144	93,21	95,36
4	Tại các đơn vị sự nghiệp	59	55	55	93,22	100

Nguồn: Chi cục Kiểm lâm Hoà Bình

Qua bảng 1, tại Chi cục Kiểm lâm tỉnh Hòa Bình giai đoạn 2019 – 2021 số lượng nhân lực

giảm dần qua các năm do đề án tinh giản biên chế. Theo Nghị quyết số 830/NQ-UBTVQH14

ngày 01/01/2020 về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã, tỉnh Hoà Bình quyết định sáp nhập huyện Kỳ Sơn vào thành phố Hoà Bình, do vậy cuối năm 2020 Chi cục Kiểm lâm sáp nhập Hạt kiểm lâm huyện Kỳ Sơn vào Hạt kiểm lâm thành phố.

Trong những năm qua, chất lượng nhân lực trong lĩnh vực kiểm lâm Hoà Bình ngày càng được nâng cao về mọi mặt. Theo Quyết định 1266/QĐ-BYT ngày 21/3/2020 về việc ban hành quy định tiêu chuẩn phân loại sức khỏe cán bộ và mẫu phiếu khám sức khỏe cán bộ quy định tiêu chuẩn sức khỏe cán bộ, toàn bộ nhân lực trong lĩnh vực kiểm lâm trên địa bàn tỉnh Hoà Bình đều đáp ứng yêu cầu về sức khỏe theo quy định. Thời điểm 2019 – 2021, dịch Covid-19 bùng phát ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe, tác phong làm việc, nhưng sức khỏe của toàn lực lượng kiểm lâm vẫn duy trì và đáp ứng tốt yêu cầu.

Hiện tại số lượng cán bộ, công chức, viên chức có trình độ đại học, cao đẳng chiếm tỷ lệ cao trong toàn lực lượng, trình độ thạc sĩ là trình độ chuyên môn cao nhất trong lực lượng. Qua các năm trình độ chuyên môn của nhân lực ngày càng được nâng cao, giúp quá trình nâng cao nhân lực được phát triển, phát huy toàn diện cả về số lượng và chất lượng.

Với vai trò là nòng cốt trong việc tham mưu cho chính quyền các cấp thực hiện chức năng quản lý nhà nước về lâm nghiệp. Trong những năm qua, lực lượng kiểm lâm cố gắng phát huy khả năng trong công tác chuyên môn để thực hiện nhiệm vụ được giao.

Lực lượng kiểm lâm thường xuyên bám rừng, thanh tra, kiểm tra về quản lý bảo vệ rừng, quản lý lâm sản, kịp thời phát hiện, kiên quyết đấu tranh ngăn chặn, các đường dây phá rừng nguy hiểm, trừng trị kẻ cầm đầu, cố tình vi phạm. Nhờ đó tình trạng vi phạm pháp luật về rừng đã giảm dần. Việc xử lý các vụ vi phạm được thực hiện cương quyết, nghiêm minh, đúng người, đúng hành vi vi phạm, có tính răn đe cao và không có khiếu nại xảy ra.

Trong thời gian vừa qua, các hoạt động nâng cao chất lượng nhân lực kiểm lâm trên địa bàn

tỉnh Hoà Bình như sau:

**** Công tác quy hoạch, tuyển dụng nhân lực***

Căn cứ vào đề án của UBND tỉnh Hoà Bình, Chi cục Kiểm lâm luôn xem xét và chú trọng việc đề bạt, giới thiệu, ứng cử, quy hoạch, bầu cử, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại chức danh lãnh đạo các cấp được thực hiện theo đúng quy định của Đảng, Nhà nước. Đảm bảo về trình tự, thủ tục công khai dân chủ; số cán bộ được bầu hoặc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại các chức danh lãnh đạo đều có đủ trình độ, năng lực, phẩm chất và các điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định. Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý xuất phát từ tình hình thực tế đội ngũ cán bộ, yêu cầu nhiệm vụ chính trị của Chi cục trong từng nhiệm kỳ và định hướng nhiệm kỳ kế tiếp; đồng thời, gắn kết chặt chẽ với các khâu khác trong công tác cán bộ. Công tác tuyển dụng về cơ bản thực hiện theo đúng quy trình, theo nhu cầu đã được xác định từ thực tế của Chi cục.

**** Bố trí và sử dụng nhân lực***

Giai đoạn 2019 - 2021 việc bố trí và luân chuyển cán bộ, công chức, viên chức ngành kiểm lâm tỉnh Hoà Bình được thực hiện. Năm 2019, luân chuyển 43 cán bộ, công chức, viên chức; năm 2020 luân chuyển 57 người, tăng 32,6% so với năm 2019; năm 2021 luân chuyển 69 người, tăng 21,1% so với năm 2020, tăng 60,5% so với năm 2019. Luân chuyển công công tác giữa các đơn vị nhằm mục đích tạo môi trường làm việc đa dạng cho cán bộ, công chức, viên chức và một phần vì đáp ứng nguyện vọng hợp lý của các cá nhân cho mọi người yên tâm công tác, phục vụ công hiến hết mình vì công việc.

**** Công tác đào tạo, bồi dưỡng***

Hàng năm Chi cục tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, tiếng dân tộc, kiến thức quản lý nhà nước và các kỹ năng nghề nghiệp khác cho cán bộ, công chức, viên chức đang làm việc trong ngành kiểm lâm tỉnh Hoà Bình. Tuy nhiên, vẫn còn có một số cán bộ, công chức, viên chức mặc dù có chứng chỉ đào tạo nhưng kỹ năng sử dụng các kiến thức được đào tạo, bồi dưỡng vào công việc còn hạn chế, chưa phát huy hết khả năng. Căn cứ vào quy hoạch

và kế hoạch đào tạo hàng năm, Chi cục Kiểm lâm tỉnh Hoà Bình tiến hành cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tại các cơ sở đào tạo. Giai đoạn 2019 - 2021 tổng số người được đào tạo, bồi dưỡng theo các chương trình ngắn hạn là 410 lượt người, chiếm 88,9% tổng số người được đào tạo, bồi dưỡng; Đào tạo dài hạn: 51 người; Cao cấp lý luận chính trị: 07 người, trung cấp lý luận chính trị: 10 người, thạc sỹ: 20 người, đại học: 14 người, chiếm 11,1% tổng số người được đào tạo, bồi dưỡng.

* Công tác kiểm tra, giám sát và đánh giá nhân lực

Bảng 2. Tổng hợp đánh giá xếp loại công chức, viên chức lực lượng kiểm lâm Hoà Bình giai đoạn 2019 - 2021

TT	Mức độ đánh giá xếp loại	Đơn vị: Người			TĐPTBQ (%)
		Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021	
1	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	187	176	173	96,18
2	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	72	69	64	94,28
3	Hoàn thành nhiệm vụ	6	5	6	100
4	Không hoàn thành nhiệm vụ	-	-	-	
TỔNG		265	250	243	95,76

Nguồn: Chi cục Kiểm lâm tỉnh Hòa Bình

Qua bảng 2 cho thấy, tổng số công chức, viên chức được xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ tăng do các năm (năm 2019 là 70,6%, năm 2021 là 71,2%), nhưng bình quân các năm từ 2019 – 2021 ở mức 96,18% do số lượng nhân lực trong Chi cục giảm dần qua các năm. Qua đó cho thấy, nhân lực trong Chi cục ngày càng có tinh thần trách nhiệm, mức độ phấn đấu hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ ngày càng cao.

3.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực kiểm lâm trên địa bàn tỉnh Hoà Bình

3.5.1. Yếu tố khách quan

* Các chế độ, chính sách của Nhà nước

Chính sách của Nhà nước đối với cán bộ, công chức, viên chức bao gồm: chính sách về tiền lương, thưởng, chế độ phúc lợi; chính sách về phát triển vật chất, cơ sở hạ tầng... Hiện nay, quy định về mức tiền lương chi trả đối với cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong cơ quan, đơn vị hành chính sự nghiệp được thực hiện theo Nghị định số 38/2019/QĐ-TTg ngày

Nghị định 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức quy định rõ tiêu chí, mức đánh giá xếp loại cán bộ, công chức, viên chức. Đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức hàng năm có 4 mức như sau: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; Hoàn thành tốt nhiệm vụ; Hoàn thành nhiệm vụ; Không hoàn thành nhiệm vụ.

Tổng hợp đánh giá xếp loại công chức, viên chức của lực lượng kiểm lâm Hoà Bình thể hiện qua bảng 2.

7/9/2019 của Thủ tướng Chính phủ. Tuy nhiên đánh giá cho thấy hiện tại mức lương của nhân lực làm việc trong cơ quan, đơn vị hành chính sự nghiệp vẫn còn chưa cao, chưa đảm bảo được các nhu cầu cơ bản của nhân lực, đặc biệt đối với nhân viên mới.

Quy định về mức khen thưởng thường xuyên cho nhân lực hiện nay được Nhà nước cụ thể tại Nghị định số 91/2017/NĐ-CP ngày 31/7/2017 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật thi đua, khen thưởng. Theo đó hoạt động khen thưởng thực hiện trên cơ sở số lượng chỉ tiêu được khen thưởng cần thực hiện phù hợp tình hình thực tế của tổ chức, đảm bảo đúng với đối tượng, nhiệm vụ được giao và thành tích đạt được.

* Điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội của địa phương

Hoà Bình là tỉnh miền núi, nhiều huyện có điều kiện kinh tế xã hội còn ở mức thấp đã gây rất nhiều khó khăn cho năng lực của lực lượng kiểm lâm. Nhiều địa phương khó khăn, cán bộ

ít có cơ hội được nâng cao trình độ chuyên môn, ít có điều kiện để tiếp cận những cái mới, phương tiện kỹ thuật hiện đại trong công tác, giao thông đi lại khó khăn gây trở ngại rất lớn đến các chương trình, chủ trương đào tạo kỹ năng nghề nghiệp dài hạn, ngắn hạn.

Tuy nhiên, do Hòa Bình có nguồn nhân lực dồi dào nên quá trình tuyển dụng của lực lượng kiểm lâm tỉnh Hòa Bình tuyển được nhân lực có trình độ, từ đó sẽ chọn lựa được nhân lực có chất lượng tốt hơn. Nó sẽ là bước đà và là nguồn động lực để kiểm lâm phát triển toàn diện về mọi mặt.

** Đặc thù ngành kiểm lâm*

Theo Nghị định 01/2019/NĐ-CP ngày 01/01/2019 của Chính phủ về kiểm lâm và lực lượng chuyên trách bảo vệ rừng quy định rõ về tổ chức, nhiệm vụ, quyền hạn của kiểm lâm trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện, kiểm lâm rừng đặc dụng, rừng phòng hộ; về chế độ, chính sách

có quy định Kiểm lâm trong khi trực tiếp làm nhiệm vụ bị thương được hưởng chế độ, chính sách như thương binh, bị hi sinh được công nhận liệt sĩ theo quy định của pháp luật về ưu đãi người có công với cách mạng. Thông tư liên tịch số 01/2014/TTLT-BNNPTNT-BCA ngày 22/02/2014 của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn và Bộ Công an quy định về trang bị, quản lý, sử dụng vũ khí quân dụng, công cụ hỗ trợ của lực lượng bảo vệ rừng chuyên trách vì lực lượng kiểm lâm là ngành lực lượng bán vũ trang nên được sử dụng những vũ khí quân dụng, công cụ hỗ trợ trang bị cho lực lượng kiểm lâm.

Theo kết quả khảo sát 110 phiếu với lực lượng kiểm lâm trên địa bàn tỉnh Hòa Bình về ảnh hưởng của đặc thù ngành kiểm lâm đến nâng cao chất lượng nhân lực thể hiện qua bảng 3.

Bảng 3. Kết quả khảo sát về ảnh hưởng của đặc thù ngành kiểm lâm đến nâng cao chất lượng nhân lực

Đơn vị: Phiếu

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá					
		Đồng ý		Không đồng ý		Ý kiến khác	
		Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
1	Địa bàn thực hiện nhiệm vụ của lĩnh vực kiểm lâm rộng	87	78,80	11	10,00	12	11,20
2	Chế độ ưu đãi ngành, phụ cấp thu hút góp phần cải thiện đời sống cá nhân	98	89,10	8	7,20	4	3,70
3	Các lớp tập huấn ngắn ngày về sử dụng vũ khí giúp nâng cao kỹ năng cho kiểm lâm hỗ trợ tốt cho nâng cao năng lực	92	83,63	13	11,80	5	4,57

Nguồn: Kết quả khảo sát

3.5.2. Các yếu tố chủ quan

** Nhận thức của nhân lực trong lĩnh vực kiểm lâm*

Đi đôi với công tác bảo vệ rừng tại gốc, Chi cục Kiểm lâm Hòa Bình đã đồng bộ làm tốt công tác kiểm tra, ngăn chặn và xử lý nghiêm minh những vụ vi phạm các quy định về quản lý lâm sản, nộp ngân sách nhà nước theo quy định. Các vụ vi phạm lâm luật được xác minh chính xác, xử lý đúng người, đúng hành vi, không oan

sai cho các đối tượng vi phạm. Chính đôn kỷ cương làm việc, tiếp tục cải cách hành chính, nhất là trong việc quan hệ, giải quyết công việc của tổ chức, công dân, học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức Hồ Chí Minh, chấn chỉnh hoạt động của lực lượng kiểm lâm. Theo kết quả khảo sát lực lượng kiểm lâm trên địa bàn tỉnh Hòa Bình nhận thức của lực lượng kiểm lâm tỉnh Hòa Bình thể hiện qua bảng 4.

Bảng 4. Kết quả khảo sát nhận thức của lực lượng kiểm lâm tỉnh Hòa Bình

Đơn vị: Phiếu

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá					
		Đồng ý		Không đồng ý		Ý kiến khác	
		Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
1	Trình độ, năng lực chuyên môn phù hợp với vị trí công tác	98	89,00	3	2,70	9	8,30
2	Có ý thức tự bồi dưỡng những kỹ năng cần thiết cho công việc	76	69,00	11	10,00	23	31,00
3	Mỗi cá nhân có ý thức tự nâng cao năng lực để đáp ứng yêu cầu công việc	93	84,54	4	3,60	13	11,86

Nguồn: Kết quả khảo sát

Kết quả khảo sát nhận thức của lực lượng kiểm lâm tỉnh Hòa Bình cho thấy nhân lực kiểm lâm nhận thức rõ vai trò, trách nhiệm trong công việc của bản thân. Mặc dù, còn có một số ít công chức, viên chức chưa có ý thức tự bồi dưỡng bản thân.

* *Chất lượng công tác đánh giá nhân lực hàng năm*

Công tác đánh giá nhân lực hàng năm có ảnh

hưởng đến môi trường làm việc, thái độ thực hiện công việc là động lực để cán bộ, công chức, viên chức thực hiện mục tiêu, phấn đấu trong công việc. Việc đánh giá cán bộ, công chức, viên chức nên được tiến hành đúng theo quy định. Từ đó, đưa ra những điều chỉnh về nhân sự cũng như những cải cách về chính sách phù hợp khi cần thiết.

Bảng 5. Đánh giá mức độ hài lòng của lực lượng kiểm lâm đối với công tác đánh giá, xếp loại

Đơn vị: Phiếu

TT	Nội dung đánh giá	Mức đánh giá					
		Đồng ý		Không đồng ý		Ý kiến khác	
		Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
1	Các tiêu chí đánh giá phù hợp vị trí làm việc tại đơn vị	97	88,18	3	2,70	10	9,12
2	Kết quả đánh giá công việc đảm bảo công minh và chính xác	101	91,81	6	5,50	3	2,69
3	Duy trì đánh giá cán bộ, công chức, viên chức theo đúng quy định	88	80,00	17	15,45	5	4,55

Nguồn: Kết quả khảo sát

Đánh giá mức độ hài lòng của lực lượng kiểm lâm đối với công tác đánh giá, xếp loại cho thấy đa số lực lượng đồng ý, nhất trí về công tác đánh giá chất lượng nhân lực của đơn vị. Đây là động lực để nhân lực trong Chi cục nâng cao hiệu quả công việc và năng lực của bản thân.

3.6. Giải pháp đề xuất

Từ thực trạng các hoạt động nâng cao chất lượng nhân lực tại Chi cục và các yếu tố ảnh hưởng được xác định như trên, đề xuất một số

giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực kiểm lâm trong tỉnh như sau:

Về công tác tuyển dụng công chức, viên chức: Xây dựng và trình cấp có thẩm quyền phê duyệt đề án vị trí việc làm ngành kiểm lâm tỉnh Hòa Bình, trong đó xác định cụ thể vị trí, việc làm, số lượng cán bộ, công chức, viên chức của từng cơ quan, đơn vị trong ngành. Việc tuyển dụng công chức, viên chức phải dựa trên cơ sở đề án vị trí việc làm và yêu cầu tình hình thực tế

cần giải quyết tại các cơ quan, đơn vị thuộc ngành kiểm lâm tỉnh Hoà Bình. Chú ý đến việc tuyển dụng người có trình độ, năng lực chuyên môn để tổ chức triển khai có hiệu quả các nhiệm vụ của ngành kiểm lâm.

Về bố trí, sử dụng cán bộ: Bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức là quá trình chuyển một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức đang làm ở bộ phận, phòng ban hoặc hạt kiểm lâm này sang các bộ phận khác do Chi cục quản lý và sắp xếp để đảm bảo kết quả thực hiện công việc hiệu quả hơn. Cơ cấu cán bộ, công chức, viên chức hợp lý là cơ sở vững chắc để nhân lực kiểm lâm có động lực thể hiện tốt nhất năng lực của bản thân. Bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức phải vừa đảm bảo yêu cầu phát triển của các ngành, các lĩnh vực (cơ cấu ngành nghề), tạo điều kiện phân bố và sử dụng lao động hợp lý nhằm nâng cao chất lượng hiệu quả công việc. Cần có chế độ đề bạt cán bộ hợp lý để khuyến khích và tạo niềm tin cho những người được điều động, để họ phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ được giao. Ban hành và công bố, công khai nội dung quy hoạch dài hạn, kế hoạch trong việc bố trí, sử dụng cán bộ.

Về chất lượng đào tạo, bồi dưỡng lực lượng kiểm lâm: Xây dựng và thực hiện tốt các kế hoạch, đề án học tập bồi dưỡng với phương châm “chuyên sâu, chú trọng chất lượng, đúng đối tượng”. Đào tạo chuyên sâu từng mặt nghiệp vụ: điều này sẽ giúp cho lực lượng kiểm lâm hiểu rõ hơn bản chất công việc mà mình đang làm và các phương pháp thực hiện công việc có hiệu quả để từ đó có thể thực hiện công việc được giao một cách nhanh gọn đạt kết quả cao. Hoàn thiện các quy chế liên quan đến đào tạo, tiến hành điều chỉnh, bổ sung quy chế đào tạo cho phù hợp với điều kiện thực tế vì đây là cơ sở pháp lý để công tác đào tạo đạt hiệu quả. Đảm bảo sử dụng có hiệu quả, đúng mục đích các nguồn kinh phí cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Đồng thời đảm bảo các quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động khi tham gia vào đào tạo.

Về kiểm tra, giám sát cán bộ, công chức, viên chức: Xây dựng quy định tự phê bình và phê

bình, khắc phục tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm; cấp trên gợi ý kiểm điểm và trực tiếp dự, chỉ đạo ở những nơi có vấn đề phức tạp. Đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát định kỳ hoặc đột xuất việc thực hiện các nhiệm vụ công vụ.

4. KẾT LUẬN

Nhân lực luôn là nguồn lực quan trọng trong quá trình hoạt động của mỗi tổ chức. Tuy nhiên, trong mỗi tổ chức mỗi lĩnh vực, ngoài những yêu cầu chung đối với nhân lực thì cũng có những yêu cầu mang tính đặc thù để đáp ứng được hoạt động của tổ chức có hiệu quả tốt nhất. Chất lượng lực lượng kiểm lâm Hoà Bình đã đáp ứng được các yêu cầu cao về mọi mặt. Về tiêu chí thể lực, hầu hết các công chức có sức khỏe tốt, đây là một điều kiện tiên quyết cho công tác ngành lâm nghiệp, với điều kiện đó giúp các cán bộ có thể hoàn thành xuất sắc mọi nhiệm vụ được giao, có khả năng chịu được công việc có áp lực cao và sẵn sàng tham gia vào các hoạt động nâng cao chất lượng của đội ngũ lực lượng kiểm lâm; về tiêu chí trí lực, tỷ lệ công chức có trình độ đại học và sau đại học chiếm tỷ lệ khá cao. Hiện nay, hoạt động nâng cao chất lượng lực lượng kiểm lâm đạt được nhiều thành tựu. Trong nghiên cứu này, đã nêu những điểm đặc thù của lĩnh vực kiểm lâm nói chung, phân tích những đặc điểm cơ bản của Hoà Bình, đặc biệt là lĩnh vực lâm nghiệp. Với phương pháp nghiên cứu truyền thống, nghiên cứu xác định các hoạt động nâng cao chất lượng nhân lực kiểm lâm tỉnh Hoà Bình: công tác quy hoạch, tuyển dụng nhân lực; bố trí và sử dụng nhân lực; công tác đào tạo, bồi dưỡng; công tác đánh giá nhân lực. Những yếu tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng nhân lực được xác định thành 2 nhóm yếu tố khách quan và yếu tố chủ quan. Từ đó, đề xuất 5 nhóm giải pháp để nâng cao chất lượng nhân lực kiểm lâm Hoà Bình như giải pháp về công tác tuyển dụng; về bố trí, sử dụng cán bộ; chính sách đãi ngộ với công chức viên chức; nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng; kiểm tra, giám sát cán bộ công chức, viên chức.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Y tế (2020), Quyết định số 1266/QĐ-BYT ngày 21 tháng 3 năm 2020: “*Ban hành quy định khám và phân loại sức khỏe của cán bộ*”.

2. Mai Quốc Chánh (2012), *Giáo trình Kinh tế lao động, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, Hà Nội.

3. Chi cục Kiểm lâm tỉnh Hòa Bình (2019, 2020, 2021), *Báo cáo năm 2019, 2020, 2021*.

4. Đỗ Thị Diệu (2014), *Một số ý kiến đánh giá về vai trò của ngành lâm nghiệp Việt Nam trong nền kinh tế quốc dân*, Tạp chí Khoa học và Công nghệ Lâm nghiệp số 1, 97 – 102.

5. Trần Xuân Hải, Trần Đức Lộc (2013), *Giáo trình Quản trị nguồn nhân lực*, Nhà xuất bản Tài chính.

IMPROVING THE HUMAN RESOURCES QUALITY OF FOREST RANGERS IN HOA BINH PROVINCE

Doan Thi Han¹, Bui Hong Hanh²

¹*Vietnam National University of Forestry*

²*Hoa Binh Provincial Forest Protection Department*

SUMMARY

Human resource is a core asset for the performance of all organizations. Apart from the general requirement for human resources, there are a number of highly sector-specific requirements to satisfy the operation target of relevant organizations at their best efficiency. In this study, we delineate the specific characteristics of the forest ranger sector and the basic features of Hoa Binh province, especially those in the forest sector. With typical methodology approaches, the research identifies activities to improve the quality of forest rangers in Hoa Binh including activities of personnel planning and recruitment; personnel arrangement and utilization; training and human resource assessment. The factors affecting the improvement of human resource quality are categorized into two groups of objective and subjective factors. The study proposes five groups of solutions to improve the quality of Hoa Binh forest rangers as the solutions of recruitment; personnel arrangement and use; treatment policies; training quality improvement and inspection practices.

Keywords: Forest rangers, Hoa Binh forest rangers, Hoa Binh province, quality of human resources.

Ngày nhận bài : 21/8/2022

Ngày phản biện : 08/10/2022

Ngày quyết định đăng : 20/10/2022