

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Nguồn nhân lực (sau đây viết tắt là NNL) là yếu tố quan trọng hàng đầu, quyết định sự phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững nền kinh tế, xã hội của đất nước. Vì vậy, trong sự nghiệp cách mạng của Đảng ta luôn đề ra chiến lược, nghị quyết để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức. Tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng đã đề ra nhiệm vụ, trong đó đã chỉ rõ “Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ công tác cán bộ”. Trong Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020, Đảng và nhà nước ta cũng đề ra mục tiêu trọng tâm là: “Cải cách thể chế; xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, chú trọng cải cách chính sách tiền lương nhằm tạo động lực thực sự để cán bộ, công chức, viên chức thực thi công vụ có chất lượng và hiệu quả cao; nâng cao chất lượng dịch vụ hành chính và chất lượng dịch vụ công”.

Ở nước ta, chính quyền cơ sở (hay chính quyền Xã, Phường, Thị trấn) là nơi trực tiếp thực hiện các chủ trương đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Vì vậy, chính quyền cơ sở đóng vai trò hết sức quan trọng đảm bảo sự phát triển bền vững của quốc gia. Những năm gần đây, việc thực hiện chủ trương xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở nước ta đã đạt được một số kết quả nhất định. Song trên thực tế vấn đề xây dựng và phát triển nguồn nhân lực hành chính cấp xã đã và đang đặt ra nhiều vấn đề mới, cần tiếp tục nghiên cứu.

Quận Hải Châu có vai trò là quận trung tâm chính trị, hành chính, kinh tế, văn hoá và là địa bàn trọng điểm về an ninh, quốc phòng của thành phố Đà Nẵng. Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ, công chức

của các phường thuộc quận Hải Châu còn nhiều mặt hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu trước mắt, lâu dài và yêu cầu đổi mới, phát triển kinh tế - xã hội của quận cũng như thành phố Đà Nẵng.

Trước yêu cầu của công cuộc đổi mới, đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung, đội ngũ cán bộ công chức cấp phường nói riêng, đủ phẩm chất và năng lực đảm đương nhiệm vụ, có tính kế thừa, phát triển, khắc phục cho được những hạn chế, yếu kém của đội ngũ cán bộ, công chức thời gian qua ở các phường thuộc quận Hải Châu là vấn đề vô cùng cấp thiết, có ý nghĩa lý luận và thực tiễn cấp bách. Chính vì vậy, tôi chọn đề tài: “**Phát triển nguồn nhân lực hành chính cấp phường tại quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng**” làm Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ Kinh tế.

2. Mục tiêu nghiên cứu

- Hệ thống hóa vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực.
- Phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực hành chính cấp phường tại quận Hải Châu trong thời gian qua.
- Đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực hành chính cấp phường tại quận Hải Châu trong thời gian đến.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

a) Đối tượng nghiên cứu

Là những vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến việc phát triển nguồn nhân lực của các tổ chức, đơn vị.

b) Phạm vi nghiên cứu

* Nội dung: Đề tài chỉ tập trung nghiên cứu một số nội dung của phát triển nguồn nhân lực hành chính cấp phường (Gồm: Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân và 05 chức danh công chức phường).

* Về không gian: Đề tài nghiên cứu các nội dung trên tại quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng.

* Về thời gian: Các giải pháp được đề xuất trong luận văn có ý nghĩa trong những năm trước mắt.

4. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài sử dụng các phương pháp sau:

- Phương pháp duy vật biện chứng và duy vật lịch sử;
- Phương pháp phân tích thực chứng và phân tích chuẩn tắc;
- Phương pháp thống kê, tổng hợp, so sánh, phân tích, chuyên khảo, chuyên gia;
- Các phương pháp khác...

5. Bố cục của đề tài

Ngoài phần mở đầu, mục lục, phụ lục, danh mục tài liệu tham khảo đề tài chuyển tải thành ba chương như sau:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực trong các tổ chức, đơn vị.

Chương 2: Thực trạng phát triển nguồn nhân lực hành chính cấp phường tại quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng.

Chương 3: Giải pháp phát triển nguồn nhân lực hành chính cấp phường tại quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng.

6. Tổng quan tài liệu nghiên cứu

Trong thời gian qua, đã có nhiều công trình khoa học, các nghiên cứu, hội thảo, bài viết về phát triển nguồn nhân lực hành chính, đáng chú ý là một số công trình sau:

- Đề tài khoa học: “Xây dựng và phát triển nguồn nhân lực trong các cơ quan hành chính cấp quận (huyện), phường (xã) trên địa bàn thành phố Đà Nẵng” do PGS. TS. Võ Xuân Tiến (Đại học Đà Nẵng) làm Chủ nhiệm đã làm rõ những vấn đề lí luận liên quan đến

việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực trong khu vực hành chính công; Phân tích thực trạng việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ đang hoạt động trong khu vực hành chính cấp quận (huyện), phường (xã) tại Đà Nẵng mà chủ yếu là cán bộ chủ chốt. Trên cơ sở đó đề xuất những biện pháp có tính khoa học, khả thi để đẩy mạnh việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ trong khu vực hành chính cấp quận (huyện), phường (xã) tại Đà Nẵng thời gian tới.

- Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng đã xây dựng Đề tài “Giải pháp quản lý và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của thành phố Đà Nẵng đến năm 2015”, trong đó xác định vai trò của đội ngũ cán bộ, công chức; hệ thống hóa thể chế quản lý và đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức của Thành phố; dự báo các yêu cầu đối với công tác quản lý và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức từ năm 2011-2015; đề xuất các giải pháp phục vụ cho việc hoạch định các chính sách, thực hiện các biện pháp để nâng cao hiệu quả quản lý và phát triển của đội ngũ cán bộ, công chức của Thành phố.

- Sở Nội vụ tỉnh Bắc Kạn đã xây dựng Đề tài: “Thực trạng, giải pháp nâng cao chất lượng quản lý, điều hành và thực thi nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ở tỉnh Bắc Kạn trong giai đoạn hiện nay”. Đề tài đã đánh giá được thực trạng chất lượng quản lý, điều hành và thực thi nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, đồng thời cũng đã phân tích những yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng công tác của đội ngũ cán bộ, công chức này; đề xuất những giải pháp quan trọng để từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn tỉnh trong thời gian tới.

Tại quận Hải Châu, đến nay vẫn chưa có một công trình nghiên cứu nào về phát triển nguồn nhân lực hành chính các phường để hệ thống lý luận và thực trạng dưới góc độ kinh tế phát triển.

CHƯƠNG 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC TỔ CHỨC

1.1. TỔNG QUAN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC TỔ CHỨC

1.1.1. Một số khái niệm về phát triển nguồn nhân lực

a. Nhân lực: Là nguồn lực của mỗi người bao gồm cả thể lực, trí lực và nhân cách.

b. Nguồn nhân lực: Là một phạm trù dùng để chỉ sức mạnh tiềm ẩn của dân cư, khả năng huy động tham gia vào quá trình tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội trong hiện tại cũng như trong tương lai. Sức mạnh và khả năng đó được thể hiện thông qua số lượng, chất lượng và cơ cấu dân số, nhất là số lượng và chất lượng con người cơ sở đủ điều kiện tham gia vào nền sản xuất xã hội.

c. Phát triển nguồn nhân lực: Là sự biến đổi về số lượng và chất lượng NNL trên các mặt thể lực, trí lực, kỹ năng, kiến thức và tinh thần cùng với quá trình tạo ra những biến đổi tiến bộ về cơ cấu NNL. Nói một cách khái quát nhất, phát triển NNL chính là quá trình tạo lập và sử dụng năng lực toàn diện con người vì sự tiến bộ kinh tế-xã hội và sự hoàn thiện bản thân mỗi con người.

1.1.2. Ý nghĩa của việc phát triển nguồn nhân lực

a. Đối với các tổ chức: Nâng cao hiệu quả công việc; Tạo điều kiện áp dụng tiến bộ kỹ thuật; Tạo ra lực lượng lành nghề, thích nghi với những sự thay đổi trong hoạt động của tổ chức.

b. Đối với người lao động: Đáp ứng nhu cầu về phát triển nghề nghiệp, thăng tiến; Tạo sự gắn bó với tổ chức; Thích ứng với công việc; Tạo ra tính chuyên nghiệp, có cách nhìn, tư duy mới trong công việc; Có động lực làm việc.

1.1.3. Đặc điểm của nguồn nhân lực hành chính nói chung và của nguồn nhân lực chức hành chính cấp phường, xã

a. Là chủ thể của nền công vụ, là những người thực thi công vụ

b. Là đội ngũ chuyên nghiệp, có tính chuyên môn hóa cao với các hoạt động diễn ra thường xuyên, liên tục trên phạm vi rộng và mang tính phức tạp

c. Là nguồn nhân lực tương đối ổn định, mang tính kế thừa và không ngừng nâng cao về chất lượng

d. Được nhà nước đảm bảo lợi ích khi thực thi công vụ

1.2. NỘI DUNG CỦA PHÁT TRIỂN NNL

1.2.1. Phát triển quy mô nguồn nhân lực

Quy mô và tốc độ tăng dân số càng cao thì quy mô và tốc độ tăng nguồn nhân lực càng lớn và ngược lại. Số lượng nguồn nhân lực đóng vai trò quyết định, nếu số lượng không tương xứng với sự phát triển kinh tế xã hội thì sẽ ảnh hưởng đến sự phát triển đó.

1.2.2. Cơ cấu nguồn nhân lực

Cơ cấu nguồn nhân lực cần phải có tính phù hợp, hiệu quả trong mối quan hệ tương tác giữa các thành phần nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng NNL, tránh lãng phí và đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.

1.2.3. Nâng cao năng lực của nguồn nhân lực

a. Nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

Trình độ của người lao động là những hiểu biết chung và hiểu biết chuyên ngành về một lĩnh vực cụ thể. Trình độ có thể được tiếp thu qua các phương pháp như thuyết trình, chứng minh...

b. Nâng cao thái độ, hành vi

Thái độ, hành vi của người lao động cho thấy nhìn nhận của họ về vai trò, trách nhiệm, mức độ nhiệt tình đối với công việc.

1.2.4. Nâng cao động lực thúc đẩy nguồn nhân lực

a. Về chế độ, chính sách tiền lương

Làm tốt công tác trả lương, các khoản phụ cấp, các khoản phúc lợi xã hội cho người lao động. Chính sách tiền lương hợp lý là một động lực quan trọng kích thích người lao động làm việc.

b. Về cải thiện điều kiện làm việc

Mức độ tiêu hao sức lực và trí tuệ phụ thuộc vào tính chất công việc, tình trạng môi trường làm việc. Cải thiện vấn đề đó làm tăng năng suất và cải thiện môi trường xung quanh người lao động.

c. Về chính sách khen thưởng

Yếu tố tinh thần là những yếu tố thuộc về tâm lý của con người như: khen thưởng, tuyên dương... các yếu tố này đem lại sự thỏa mãn về tinh thần, tạo ra tâm lý tin tưởng... để người lao động làm việc hăng say và tất cả sức sáng tạo.

d. Về công tác đề bạt, bổ nhiệm

Sự thăng tiến có nghĩa là đạt được một vị trí cao hơn trong tập thể. Người được thăng tiến sẽ có được sự thừa nhận, sự quý nể của nhiều người. Lúc đó con người thỏa mãn nhu cầu được tôn trọng. Vì vậy, mọi người lao động đều có tinh thần cầu tiến, tìm kiếm cho mình cơ hội thăng tiến, họ nỗ lực làm việc để có một vị trí khá hơn.

1.3. CÁC TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

* *Tiêu chí để đánh giá quy mô nguồn nhân lực gồm:* Tổng số lao động của tổ chức; Tổng dân số của địa phương.

* *Tiêu chí để đánh giá cơ cấu nguồn nhân lực gồm:* Cơ cấu trình độ nguồn nhân lực theo trình độ chuyên môn; Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ Chính trị, Trình độ Quản lý nhà nước, Tin học...; Cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi, giới tính.

* *Tiêu chí đánh giá năng lực của nguồn nhân lực gồm:* Số lượng đào tạo các trình độ hằng năm; Khả năng xử lý tình huống, ứng xử trong giao tiếp; Ý thức tổ chức kỷ luật; Trách nhiệm, say mê, năng động; Mức độ hài lòng của người được cung cấp dịch vụ.

* *Tiêu chí đánh giá động lực thúc đẩy nguồn nhân lực gồm:* Thực hiện công bằng, minh bạch công tác chi trả tiền lương, thưởng, phụ cấp, phúc lợi xã hội; Thực hiện hợp lý chính sách về đề bạt, bố trí, phân cấp, phân quyền, đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp; Cải thiện môi trường, điều kiện làm việc...

1.4. NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.4.1. Nhân tố thuộc điều kiện tự nhiên

Con người quyết định hiệu quả việc khai thác, sử dụng nguồn lực tự nhiên và các nguồn lực khác hiện có, tạo ra các nguồn lực mới.

1.4.2. Các nhân tố về kinh tế, xã hội

Kinh tế phát triển nhanh đòi hỏi NNL trí thức có thể theo kịp; Sức khỏe là cơ sở để phát triển trí tuệ; Đào tạo để có được NNL chất lượng cao; Chính sách xã hội nhằm mục tiêu vì con người.

1.4.3. Nhân tố thuộc về người lao động

Người lao động luôn quan tâm đến cơ hội nghề nghiệp mới tốt hơn; Kỳ vọng về lương và lợi ích mà họ nhận được sau đào tạo.

1.5. KINH NGHIỆM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA MỘT SỐ ĐỊA PHƯƠNG Ở NƯỚC TA

1.5.1. Thành phố Hồ Chí Minh

Thực hiện Chương trình quy hoạch cán bộ dài hạn, chương trình đưa cán bộ trẻ về cơ sở. Thành phố tổ chức nhiều lớp bồi dưỡng cho cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cơ sở và cán bộ trẻ tuổi, sau khi đào tạo sẽ được luân chuyển về cơ sở, đề bạt bổ nhiệm khi làm việc tốt.

1.5.2. Tỉnh Bình Dương

Thực hiện “Đề án tuyển chọn và đào tạo 200 cán bộ trẻ làm lãnh đạo chủ chốt cấp ủy, chính quyền cấp xã”. Cán bộ phải ký hợp đồng trách nhiệm, cam kết chấp hành sự phân công và làm việc ít nhất 5 năm liên tục kể từ sau khi đào tạo. Những người đạt yêu cầu, sau khi ra trường được bố trí công tác về cấp xã và được quy hoạch, bố trí, giới thiệu ứng cử vào các chức danh lãnh đạo cấp xã.

1.5.3. Thành phố Đà Nẵng

Duy trì thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã, phường; bồi dưỡng kỹ năng theo chức danh và vị trí việc làm. Ban hành chính sách thu hút nhân lực trẻ. Thực hiện Đề án “Tạo nguồn cán bộ cho chức danh Bí thư Đảng ủy và Chủ tịch UBND phường, xã”...

1.5.4. Một số kinh nghiệm từ các địa phương có thể vận dụng ở quận Hải Châu trong việc phát triển NNL

Thứ nhất, xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực hành chính gắn với kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Thứ hai, đội ngũ cán bộ, công chức phải được đào tạo, bồi dưỡng liên tục sau tuyển dụng.

Thứ ba, phát triển nguồn nhân lực hành chính phải gắn với nâng cao chất lượng chính sách lương - thưởng.

Thứ tư, thực hiện tốt việc tuyển chọn công chức thông qua thi tuyển công khai, nghiêm túc, công bằng.

Thứ năm, bố trí, sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ, công chức.

Thứ sáu, duy trì chặt chẽ chế độ quản lý, giám sát.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CẤP PHƯỜNG TẠI QUẬN HẢI CHÂU, THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.1. ĐẶC ĐIỂM TỰ NHIÊN, KINH TẾ, XÃ HỘI QUẬN HẢI CHÂU, THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

2.1.1. Đặc điểm về điều kiện tự nhiên

Là quận trung tâm, nằm sát trục giao thông Bắc Nam và cửa ngõ ra biển Đông nên cần nguồn nhân lực hành chính năng động, giỏi để đáp ứng nhu cầu phát triển.

2.1.2. Đặc điểm về điều kiện xã hội

Công tác xã hội hóa giáo dục được đẩy mạnh; Chăm sóc, bảo vệ sức khỏe thực hiện tốt; Các chính sách bảo đảm an sinh xã hội, lao động việc làm thực hiện hiệu quả; Văn hóa, thể thao, thông tin-truyền thông phát triển...là điều kiện để thu hút nguồn nhân lực.

2.1.3. Đặc điểm về điều kiện kinh tế

Kinh tế quận tiếp tục tăng trưởng, cơ cấu kinh tế chuyển dịch đúng định hướng...tuy nhiên vẫn chưa khai thác hết tiềm năng của quận, từ đó yêu cầu có nguồn nhân lực tương xứng để phát triển.

2.2. THỰC TRẠNG CỦA PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CẤP PHƯỜNG TẠI QUẬN HẢI CHÂU, THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG THỜI GIAN QUA

2.2.1. Thực trạng phát triển quy mô nguồn nhân lực

Theo quy định và quy mô dân số, số lượng CBCC phường được 166 người, tuy nhiên đến cuối năm 2011 thì tổng số CBCC 13 phường chỉ có 163 người, thiếu 3 người (đây chỉ nói riêng đối tượng

ngiên cứu, nếu tính thêm các đối tượng CBCC còn lại thì thiếu 45 người).>NNL hiện tại chưa đáp ứng được nhu cầu công việc.

2.2.2. Thực trạng cơ cấu nguồn nhân lực hành chính cấp phường tại quận Hải Châu thời gian qua

a. Thực trạng về cơ cấu ngành nghề

Cuối năm 2011, các phường thuộc quận còn 8 công chức có trình độ chuyên môn chưa phù hợp với lĩnh vực được phân công, chiếm tỷ lệ 4,9%.

b. Về cơ cấu trình độ chuyên môn

Tỷ lệ CBCC có trình độ đại học tăng, đây là sự phát triển đáng kể, tuy nhiên vẫn chưa được chuẩn hóa 100% đại học theo đúng mục tiêu của quận, và chỉ có 1 CBCC trình độ trên đại học.

Bảng 2.2. Cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức hành chính cấp phường theo trình độ chuyên môn từ 2007-2011

Trình độ chuyên môn	Năm									
	2007		2008		2009		2010		2011	
	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)
Tổng cộng	137	100	138	100	147	100	154	100	163	100
Chưa qua đào tạo	19	13,87	32	23,19	16	10,88	14	9,09	5	3,07
Sơ cấp	5	3,65	1	0,72	2	1,36	2	1,30	3	1,84
Trung cấp	37	27,01	29	21,01	30	20,41	53	34,42	38	23,31
Cao đẳng	10	7,29	9	6,52	9	6,12	10	6,49	9	5,52
Đại học	66	48,18	66	47,83	90	61,22	75	48,70	108	66,26
Sau đại học			1	0,72						

c. Cơ cấu giới tính, độ tuổi

- Về giới tính: năm 2011 tỷ lệ CBCC nữ là 54,6%, xét tổng thể thêm các chức danh khác thì tỷ lệ nam, nữ khá cân bằng.

Bảng 2.3. Cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức hành chính cấp phường theo giới tính

Giới tính	Năm									
	2007		2008		2009		2010		2011	
	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)
Tổng cộng	137	100	138	100	147	100	154	100	163	100
Nam	72	52,55	71	51,45	70	47,62	74	48,05	74	45,40
Nữ	65	47,45	67	48,55	77	52,38	80	51,95	89	54,60

- Về độ tuổi: tỷ lệ cán bộ dưới 46 tuổi năm 2007 86,86%, năm 2011 là 74,85% có xu hướng đi ngược lại với chủ trương trẻ hóa cán bộ vì đây là xu hướng tất yếu do không bổ sung được NNL trẻ thường xuyên trong khi bị giới hạn số lượng CBCC.

Bảng 2.4. Cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức hành chính cấp phường theo độ tuổi

Độ tuổi	Năm									
	2007		2008		2009		2010		2011	
	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)
Tổng cộng	137	100	138	100	147	100	154	100	163	100
Dưới 30	36	26,28	38	27,54	34	23,13	24	15,58	32	19,63
Từ 31-45	83	60,58	82	59,42	86	58,50	90	58,44	90	55,22
Từ 46-60	18	13,1	18	13,0	27	18,3	40	25,9	41	25,15

		4		4		7		7	
--	--	---	--	---	--	---	--	---	--

2.2.3. Thực trạng nâng cao năng lực của NNL

Kết quả đào tạo từ 2007 đến cuối năm 2011: 15 cán bộ được đào tạo lớp dự nguồn cấp phường; 42 người đạo học; 5 người cao cấp, 35 người trung cấp Lý luận chính trị; 22 người bồi dưỡng Quản lý nhà nước; 22 người Ngoại ngữ, 26 người tin học và một số lớp bồi dưỡng ngắn hạn khác... Nhìn chung số lượng đào tạo ngày càng tăng, nhưng không có đào tạo trên đại học, đào tạo bậc đại học 100% là hệ tại chức, ngoại ngữ chỉ là hợp thức, điều này gây khó khăn cho đào tạo bậc cao hơn. Chi phí cho đào tạo tăng nhưng chưa mang lại hiệu quả vì không đúng đối tượng được cử đi học hoặc học trái ngành.

2.2.4. Thực trạng nâng cao động lực thúc đẩy NNL

a. Về chế độ, chính sách tiền lương

Chế độ lương và phụ cấp của cán bộ, công chức đều thực hiện áp dụng theo quy định của Nhà nước. Tuy hằng năm Nhà nước đã có điều chỉnh mức lương tối thiểu chung nhưng chưa giải quyết được căn bản đời sống cho cán bộ, công chức.

b. Về cải thiện điều kiện làm việc

Thời gian qua Thành phố và Quận đã quan tâm xây dựng, sửa chữa, nâng cấp trụ sở làm việc của các phường, tuy nhiên điều kiện làm việc, trang thiết bị làm việc vẫn còn thiếu.

c. Về chính sách khen thưởng

Còn mang nặng tính hình thức, theo ý kiến chủ quan và những khoản thưởng thường được coi là một khoản thu nhập thêm chứ không phải là thưởng vì làm việc tốt, trong một số trường hợp thưởng được chia đều như là một biểu hiện của chủ nghĩa bình quân.

d. Về công tác đề bạt, bổ nhiệm

Việc quy hoạch, lựa chọn lãnh đạo, quản lý, đề bạt cán bộ còn phụ thuộc rất nhiều vào quan hệ cá nhân, còn mang tính chủ quan, hình thức, còn tình trạng dựa vào thâm niên công tác để đề bạt. Việc xem xét kỹ năng, hiệu quả của cán bộ, cân nhắc các cán bộ sau khi đào tạo đã hoàn thành tốt công việc được giao chưa được quan tâm trong việc bổ nhiệm các cương vị quản lý.

2.3. ĐÁNH GIÁ NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH CẤP PHƯỜNG CỦA QUẬN HẢI CHÂU

2.3.1. Nhận xét chung

a. Ưu điểm: Chất lượng nguồn nhân lực hành chính nói chung và chất lượng NNL hành chính cấp phường của quận Hải Châu nói riêng nhìn chung được nâng lên cả về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị và năng lực thực hiện nhiệm vụ.

b. Hạn chế: Quy mô nguồn nhân lực chưa tương xứng, trình độ không đều, vừa thừa vừa thiếu. Công tác quy hoạch đã có quy trình, kế hoạch nhưng triển khai thiếu cụ thể, khép kín, việc rà soát điều chỉnh hằng năm chưa được thực hiện thường xuyên, cán bộ trong diện quy hoạch nhưng chậm cất nhắc, đề bạt. Đào tạo, bồi dưỡng chưa đồng bộ, không có cán bộ trình độ trên đại học. Đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ còn nể nang, đề bạt bổ nhiệm cán bộ chưa đủ tiêu chuẩn. Chính sách đãi ngộ tuy đã có nhưng chế độ còn thấp, cơ sở vật chất chưa đáp ứng với nhu cầu phát triển.

2.3.2. Nguyên nhân

a. Về quy mô

Mức lương, các khoản phụ cấp thấp và điều kiện làm việc không đảm bảo nên không thu hút được nhân lực. Công tác hoạch định NNL chưa được chú trọng nên bị động về NNL khi cần.

b. Về cơ cấu ngành nghề

Thứ nhất, do thiếu nhân lực có chuyên môn phù hợp nên bố trí người có chuyên môn khác đảm nhận; *Thứ hai*, hầu hết cán bộ, công chức ai cũng muốn được đi học nhưng áp lực công việc hàng ngày tăng không có người thay thế nên không thể đi học.

c. Về cơ cấu trình độ chuyên môn

Số cán bộ chưa qua đào tạo đa số đã lớn tuổi, mặc dù quận có chính sách hỗ trợ và vận động nghỉ hưu trước tuổi nhưng vì nhiều lý do cá nhân nên số cán bộ này vẫn tiếp tục công tác. Số đào tạo được thì chỉ đào tạo các hình thức không chính quy vì không có người để làm việc thế nên bằng cấp chỉ là hợp thức.

d. Về chế độ chính sách tiền lương, khen thưởng, môi trường làm việc

Ngân sách cho tiền lương, khen thưởng, môi trường làm việc còn khiêm tốn; Đề án khoán chi hành chính không còn phù hợp với thực tế; Thi đua khen thưởng còn mang tính hình thức, vẫn theo nếp cũ “khoán khen thưởng”; Chưa xây dựng chính sách cho công tác đào tạo nguồn nhân lực, bị động trong công tác đào tạo, tăng ngân sách chi đào tạo nhưng chưa hiệu quả.

e. Về đề bạt, bổ nhiệm, bố trí, sử dụng cán bộ

Cán bộ quản lý, cán bộ làm công tác nhân sự chưa nhận thức đúng về công tác tổ chức nguồn nhân lực. Bố trí, sử dụng, phân công nhiệm vụ cho cán bộ, công chức còn mang nặng tính chủ quan.

CHƯƠNG 3
GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HÀNH CHÍNH
CẤP PHƯỜNG TẠI QUẬN HẢI CHÂU,
THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

3.1. CĂN CỨ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP

3.1.1. Xuất phát từ nhiệm vụ chính trị mà cơ quan hành chính cấp phường phải giải quyết

Là những người gần dân nhất những người đại diện Nhà nước ở cấp cơ sở phải giải quyết các công việc đa dạng phức tạp của dân sao cho không trái pháp luật nhưng có hiệu quả cao nhất.

3.1.2. Xuất phát từ kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của địa phương

Dựa vào các chỉ tiêu chủ yếu, cơ bản của kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội 5 năm (2011-2015) của quận, từ đó đưa ra các giải pháp và định hướng cụ thể cho từng lĩnh vực, trong đó có công tác NNL là nhân tố quan trọng quyết định thành công của kế hoạch.

3.1.3. Dự báo nguồn nhân lực hành chính cấp phường đến năm 2015 và định hướng đến năm 2020

Căn cứ định hướng công tác cán bộ trong Văn kiện Đại hội Đại biểu Đảng bộ quận Hải Châu lần thứ IV, nhiệm kỳ 2010- 2015; Căn cứ ND số 92/2009/NĐ-CP của Chính Phủ; Quyết định 6291/QĐ-UBND ngày 21/8/2010 của UBND TP Đà Nẵng; Đặc biệt nhằm

chuẩn bị cho Chính quyền đô thị của Đà Nẵng trong thời gian đến, cũng như căn cứ vào tiêu chuẩn, trình độ, số lượng và thực trạng đội ngũ CBCC của từng phường, nguồn nhân lực hành chính cấp phường phải được nâng cao về mọi mặt, đó cũng là cơ sở để đưa ra dự báo ở Bảng 3.1, 3.2. trang Phụ lục.

3.1.4. Một số quan điểm có tính nguyên tắc khi xây dựng giải pháp

Đảm bảo nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức; Phát triển phải đảm bảo hài hòa lợi ích của tổ chức và lợi ích của cá nhân; Đào tạo và phát triển phải tạo động lực làm việc cao cho người lao động; Phát triển nguồn nhân lực phải đảm bảo cơ cấu hợp lý phù hợp với điều kiện cụ thể của cơ quan đơn vị.

3.2. GIẢI PHÁP TỔNG THỂ

3.2.1. Tăng cường sự lãnh đạo, điều hành của chính quyền

- Thực hiện nghiêm túc nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đồng thời đề cao trách nhiệm của các tổ chức trong hệ thống chính trị và người đứng đầu các cơ quan, đơn vị.

- Tích cực tham mưu, xây dựng chính sách, pháp luật, kiểm tra, thanh tra việc thực hiện và đánh giá CBCC. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCC sát với thực tế.

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát trong việc giáo dục, quản lý và thực hiện công tác cán bộ.

- Tăng cường và gắn với vai trò của quần chúng nhân dân trong công tác kiểm tra, giám sát đối với cán bộ, công chức.

3.2.2. Tăng cường trách nhiệm Thủ trưởng trong việc thực hiện các quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng

Một là, tiếp tục thực hiện nghiêm túc, đồng bộ, chú trọng cả phòng và chống; cả phòng, chống tham nhũng và phòng, chống lãng phí, với tinh thần kiên quyết, kiên trì, liên tục.

Hai là, quán triệt, thực hiện có hiệu quả chủ trương, giải pháp phòng, chống tham nhũng, lãng phí được xác định trong Nghị quyết Đại hội XI của Đảng và Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI).

Ba là, tiếp tục nâng cao hiệu lực quản lý Nhà nước của chính quyền các cấp, tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính.

Bốn là, thực hiện tốt công khai hóa các hoạt động, cụ thể:

- Công khai hóa quá trình tuyển chọn, sử dụng, đánh giá cán bộ, công chức, công khai các lợi ích của CBCC và những việc CBCC buộc phải thực hiện.

- Chú trọng công khai thủ tục hành chính ở các lĩnh vực nhạy cảm, thiết thực với dân.

- Đảm bảo chế độ công khai hóa nhất là trong các lĩnh vực, công việc có quan hệ trực tiếp với công dân, với lĩnh vực tài chính - ngân sách.

3.3. CÁC GIẢI PHÁP CỤ THỂ

3.3.1. Đổi mới, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch nguồn nhân lực

Một là, làm tốt việc tạo nguồn để đưa vào quy hoạch dự bị cho các chức danh lãnh đạo, quản lý, trong đó cần tập trung vào:

- Thứ nhất là nguồn CBCC dự bị đủ tiêu chuẩn, được đào tạo cơ bản, đã qua rèn luyện thử thách, có kinh nghiệm trong lãnh đạo quản lý, có thành tích xuất sắc, có trình độ và năng lực thực tiễn.

- Thứ hai là nguồn đảm bảo yêu cầu chuyển tiếp vững chắc giữa các thế hệ CB, tạo nguồn quy hoạch lâu dài. Quy hoạch phải đảm bảo tính liên tục, được bổ sung hàng năm, có hiệu lực pháp lý và

tính khả thi trên cơ sở kết hợp tốt giữa phát hiện, giới thiệu trong nội bộ đơn vị với bên ngoài, ở các đơn vị khác.

Hai là, đổi mới quy trình và phương pháp làm quy hoạch. Ngoài quy trình “quy hoạch” thông thường đang áp dụng, việc phát hiện và bồi dưỡng cái mới, cái độc đáo cũng rất cần thiết, nhằm tạo nên những nhân tố mới, có tính đột phá. Bổ nhiệm cán bộ, nhất là cán bộ trẻ vượt khung, “Ngoài quy hoạch” nếu cán bộ đó có những đóng góp xuất sắc trong lãnh đạo, quản lý tại địa phương.

Và quy trình quy hoạch cán bộ, công chức cần đảm bảo các bước cơ bản sau:

- Nghiên cứu tổng thể nguồn nhân lực hành chính ở các phường trên cơ sở rà soát, đánh giá đúng tiềm năng cán bộ, công chức để đưa vào quy hoạch.

- Xác định rõ tiêu chuẩn cán bộ ở từng lĩnh vực công tác, yêu cầu trước mắt và lâu dài của CBCC cho từng lĩnh vực, đề ra phương hướng cấu tạo các chức danh lãnh đạo, quản lý cho nhiệm kỳ tới.

- Ban Thường vụ cấp ủy các cấp cần cho ý kiến dự kiến sơ bộ về đề án quy hoạch, cơ quan tham mưu về công tác cán bộ của cấp ủy các cấp tổng hợp ý kiến xây dựng đề án quy hoạch.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển cán bộ, công chức theo quy hoạch.

Ba là, thực hiện đúng phương châm "động", "mở" trong quy hoạch CBCC, đảm bảo cho công tác quy hoạch không hạn chế số người định sẵn, có nhiều để lựa chọn, không khép kín trong đơn vị.

Bốn là, đánh giá đúng cán bộ, đồng thời phải thực hiện đồng bộ các khâu luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật, miễn nhiệm, thực hiện chế độ, chính sách cán bộ...

Năm là, nghiêm túc thực hiện công tác quy hoạch cán bộ đến năm 2015 và định hướng đến năm 2020, làm cơ sở để xây dựng kế hoạch đào tạo, bố trí, sắp xếp, luân chuyển cán bộ lãnh đạo phường trong những năm đến. Tạo bước đột phá trong quy hoạch cán bộ theo hướng trẻ hóa đội ngũ cán bộ chủ chốt.

3.3.2. Đảm bảo quy mô, cơ cấu ngành nghề phù hợp bằng đổi mới quy trình, chế độ tuyển dụng nguồn nhân lực hành chính

Một là, việc tuyển dụng cán bộ, công chức phải căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí công tác, tiêu chuẩn và số lượng của chức danh thực tế cần tuyển dụng; phải căn cứ vào ngành nghề đang thiếu và đòi hỏi cao về chất lượng đầu vào.

Hai là, tuyên truyền, quán triệt đề Lãnh đạo các phường thuộc nhận thức rõ tầm quan trọng của việc thi tuyển cán bộ, công chức, coi đây là nhiệm vụ có tính chiến lược của đơn vị mình.

Ba là, thực hiện thi tuyển công chức vào các chức danh Chủ tịch, Phó Chủ tịch của Ủy ban nhân dân các phường để chọn được những người có tài, có tâm, có tầm tham gia vào lĩnh vực quản lý nhà nước. Thi tuyển công chức lãnh đạo với phương thức cạnh tranh công khai, công bằng, minh bạch là giải pháp tương lai để thực hiện thí điểm mô hình chính quyền đô thị của thành phố Đà Nẵng.

3.3.3. Hoàn thiện việc nâng cao năng lực bằng cách đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực

Một là, xây dựng Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng căn cứ vào vị trí việc làm, chức vụ lãnh đạo và nhu cầu phát triển NNL của địa phương gắn với trách nhiệm và quyền lợi của CBCC. Đề cao vai trò tự học nâng cao trình độ, năng lực, khuyến khích CBCC tham gia các khóa đào tạo phù hợp với công việc của mình.

Hai là, đổi mới đào tạo, bồi dưỡng, vừa đào tạo, bồi dưỡng thành thạo kỹ năng, vừa bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức:

- Thường xuyên tăng cường kiến thức pháp luật, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng xử lý tình huống và các kỹ năng văn phòng.

- Phối hợp với các trường có chức năng để xây dựng kế hoạch mở các lớp cao cấp, trung cấp lý luận chính trị.

- Tăng cường giáo dục đạo đức cho đội ngũ CBCC nhằm nâng cao ý thức trách nhiệm và phẩm chất đạo đức công chức.

Ba là, đào tạo, bồi dưỡng trước khi điều động, luân chuyển hoặc bổ nhiệm các chức danh quản lý.

Bốn là, theo dõi, quản lý chặt chẽ cán bộ, công chức được cử đi học, xử lý nghiêm các trường hợp bỏ học, vi phạm quy định.

3.3.4. Hoàn thiện việc nâng cao động lực thúc đẩy nguồn nhân lực

a. Hiện đại hóa môi trường làm việc

Một là, xây dựng môi trường làm việc hiện đại gắn liền với việc sử dụng các phương tiện kỹ thuật tiên tiến.

Hai là, xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, công bằng, dân chủ, tạo điều kiện làm việc có hiệu quả cho mọi người là trách nhiệm cao nhất của người lãnh đạo.

Ba là, xây dựng văn hóa công sở văn minh.

b. Hoàn thiện chế độ, chính sách đãi ngộ, thu hút

- *Về chế độ, chính sách tiền lương*: phải thực hiện cải cách cơ bản để tiền lương thật sự là nguồn thu nhập chính đảm bảo cuộc sống của CBCC. Xây dựng chế độ phụ cấp riêng phù hợp với từng chức danh CBCC. Cải tiến Đề án Khoán biên chế và kinh phí hành chính để tăng thêm thu nhập cho cán bộ, công chức.

- *Về chính sách thu hút nguồn nhân lực*: cần xây dựng chính sách thu hút riêng để tiếp nhận và bố trí đối tượng thu hút phù hợp với tình hình thực tế của các phường. Chính sách tiền lương phải công bằng và tương xứng với khả năng và kết quả hoạt động, tính hấp dẫn của công việc, khả năng thăng tiến.

- *Về chính sách khen thưởng*: xây dựng quy chế khen thưởng riêng, đảm bảo tiền thưởng thật sự trở thành động lực để CBCC phấn đấu hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, đồng thời cải tiến phương thức khen thưởng, có chính sách hợp lý tách biệt giữa lãnh đạo và cán bộ.

c. Công tác đề bạt, bổ nhiệm, bố trí và sử dụng

**** Về công tác đề bạt bổ nhiệm***

- Hoàn thành việc quy hoạch, nghiêm túc triển khai thực hiện quy hoạch.

- Phát hiện nhân lực từ việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ, kết quả đào tạo về chuyên môn để đưa vào danh sách đối tượng cần bồi dưỡng nhiều hơn qua đó lựa chọn đề bạt, bổ nhiệm sẽ đảm bảo được các tiêu chí của người đảm nhiệm chức danh.

- Nắm bắt được nhu cầu thăng tiến của CBCC, người lãnh đạo nên vạch ra những nấc thang, vị trí kế tiếp cho họ phấn đấu. Xem xét đến việc bổ nhiệm vượt bậc, bổ nhiệm trước thời hạn, cho những ai đạt thành tích xuất sắc trong công tác, trong nhiệm vụ được giao.

**** Đối với bố trí, sử dụng cán bộ, công chức***

Một là, nêu cao trách nhiệm cá nhân người đứng đầu và của cơ quan sử dụng cán bộ, công chức; của bản thân cán bộ, công chức.

Hai là, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức phải xuất phát từ công tác quy hoạch và mục tiêu, nhiệm vụ của đơn vị.

Ba là, bố trí, sử dụng phải đảm bảo phù hợp giữa nhiệm vụ được giao với ngạch công chức được bổ nhiệm.

Bốn là, bố trí, sử dụng theo ngành nghề đã được đào tạo và theo hướng chuyên môn hoá.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Để góp phần vào việc phát triển nguồn nhân lực hành chính cấp phường của quận Hải Châu nói riêng và thành phố Đà Nẵng nói chung, luận văn này đã làm rõ cơ sở khoa học của việc phát triển nguồn nhân lực hành chính cấp phường; đi sâu phân tích, đánh giá chất lượng nguồn nhân lực hành chính cấp phường trong mối quan hệ với số lượng, kết cấu và quá trình hành thành phát triển của công chức. Trên cơ sở hệ thống hóa lý luận về cán bộ, công chức hành chính nhà nước, chất lượng nguồn nhân lực hành chính cấp phường, nghiên cứu bài học kinh nghiệm của các nhà nước trên thế giới, và rút ra một số kinh nghiệm có thể vận dụng vào Việt Nam, luận văn đã phân tích đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực hành chính cấp phường trong mối quan hệ so sánh với yêu cầu của công việc. Luận văn đã làm rõ nguyên nhân làm cho chất lượng nguồn nhân lực hành chính cấp phường chưa cao, chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc hiện tại, chưa đáp ứng được yêu cầu của quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước và quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Luận văn đã đưa ra các căn cứ và các giải pháp cụ thể nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hành chính cấp phường của quận. Bên cạnh những giải pháp thuộc về quận cũng cần có một số giải pháp đồng bộ từ phía thành phố và nhà nước, thì mới có tác động tích cực, và hiệu quả hơn.

Để phát triển nguồn nhân lực hành chính cấp phường trong thời gian đến tại thành phố Đà Nẵng một cách toàn diện và thiết thực. Qua thực tế nghiên cứu của luận văn. Học viên xin đưa ra một số kiến nghị sau:

1. Điều tra tổng thể thực trạng nguồn nhân lực đội ngũ cán bộ, công chức cấp phường để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chính xác và phù hợp với nhu cầu của từng địa phương. Chủ động trong việc rà soát nhu cầu nguồn nhân lực hành chính để đề nghị với thành phố cử cán bộ, công chức đủ điều kiện tham gia Đề án Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ban hành kèm theo Quyết định số 922-QĐ/TU ngày 11 tháng 02 năm 2011 của Thành ủy Đà Nẵng.

2. Trung ương và thành phố sớm điều chỉnh và ban hành chính sách tiền lương hợp lý đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp phường. Phải được thực hiện đồng bộ từ các khâu chủ trương, đường lối của Đảng, đến hoàn thiện các quy định, chính sách của Chính phủ và việc áp dụng phù hợp với thực tiễn của chính quyền các địa phương. Như hiện nay là chưa đủ đáp ứng cuộc sống thường ngày của mỗi cán bộ, công chức, chưa động viên đội ngũ cán bộ, công chức phường yên tâm công tác và phát huy hết tiềm năng của mình.

3. Thành phố hỗ trợ ngân sách cho địa phương để trang bị phương tiện, điều kiện làm việc nhằm đáp ứng với trình độ tiến bộ khoa học kỹ thuật hiện nay.

4. Có chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp phường và cán bộ dự nguồn ở phường một cách hợp lý để động viên họ tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng một cách tốt nhất.

5. Thành phố chủ động xây dựng bảng mô tả công việc cụ thể cho từng loại công việc của cán bộ, công chức, đây là cơ sở cho việc tuyển chọn, sử dụng, đánh giá thực hiện công việc của công chức và là chuẩn mực để công chức phấn đấu, rèn luyện, căn cứ để thực hiện chế độ chính sách, tiền lương, phụ cấp phù hợp với từng chức danh cán bộ, công chức.