

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**  
**ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

**NGÔ TUẤN ANH VIỆT**

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO**  
**ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC PHƯỜNG**  
**TRÊN ĐỊA BÀN QUẬN CẨM LỆ**

**Chuyên ngành: Kinh tế phát triển**  
**Mã số: 60.31.05**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ**

**Đà Nẵng - Năm 2015**

Công trình được hoàn thành tại  
**ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

**Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. BÙI QUANG BÌNH**

**Phản biện 1 : PGS.TS. VÕ XUÂN TIẾN**

**Phản biện 2 : GS.TS. PHẠM QUANG TRUNG**

Luận văn được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ kinh tế tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 10 tháng 01 năm 2015.

*Có thể tìm hiểu luận văn tại:*

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

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Cán bộ và công tác cán bộ luôn là mối quan tâm hàng đầu trong việc xác định đúng đắn đường lối, chủ trương, chính sách và thực hiện có hiệu quả đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước. Đó là yếu tố quyết định thành công hay thất bại của sự nghiệp cách mạng.

Trong những năm qua, đội ngũ CBCC quận Cẩm Lệ trưởng thành về nhiều mặt. Song, bên cạnh những thành tựu đó nhìn chung vẫn còn một số hạn chế nhất định. Công tác quy hoạch, đào tạo và sử dụng còn hạn chế về tầm nhìn chiến lược, đổi mới công tác cán bộ còn chậm, chưa theo kịp với sự đổi mới về kinh tế. Đó là lý do em chọn đề tài “**Hoàn thiện công tác đào tạo đội ngũ cán bộ công chức phường trên địa bàn quận Cẩm Lệ - thành phố Đà Nẵng**” làm đề tài nghiên cứu của luận văn tốt nghiệp Thạc sỹ Kinh tế của mình.

### 2. Mục đích nghiên cứu

- Làm rõ được lý luận về đào tạo CBCC cấp phường;
- Đánh giá được thực trạng công tác đào tạo CBCC cấp phường tại quận Cẩm Lệ;
- Đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo CBCC cấp phường tại quận Cẩm Lệ;

### 3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài

- *Đối tượng nghiên cứu*: công tác đào tạo đội ngũ CBCC cấp phường trên địa bàn quận Cẩm Lệ.

- *Phạm vi nghiên cứu*:

- Về không gian: trên địa bàn quận Cẩm Lệ.
- Về thời gian: Nghiên cứu từ năm 2008 đến năm 2013.
- Nội dung: Đề tài tập trung nghiên cứu một số đối tượng

chủ yếu là đội ngũ CBCC hành chính cấp phường.

#### **4. Phương pháp nghiên cứu**

- Phương pháp thống kê mô tả;
- Phương pháp phân tích, so sánh

#### **Nguồn thông tin nghiên cứu**

- Thông tin từ các công trình nghiên cứu khoa học về công tác đào tạo CBCC trong nước; thông qua các kênh thông tin công cộng, ...

#### **\* Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài:**

- Về lý luận:
- Về thực tiễn:

#### **5. Bố cục và kết cấu luận văn**

Đề tài được chia thành 3 chương:

**Chương 1:** Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về đào tạo đội ngũ cán bộ công chức cấp phường.

**Chương 2:** Thực trạng công tác đào tạo đội ngũ cán bộ công chức cấp phường tại quận Cẩm Lệ thành phố Đà Nẵng.

**Chương 3:** Định hướng một số giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo đội ngũ cán bộ công chức cấp phường trên địa bàn quận Cẩm Lệ thành phố Đà Nẵng trong thời gian tới.

#### **6. Tổng quan về tài liệu nghiên cứu**

Thông qua công tác đào tạo CBCC của nước ta hiện nay, vai trò của đội ngũ CBCC rất quan trọng trong sự phát triển của quốc gia. Trong thời gian qua, đã có rất nhiều công trình khoa học, các hội thảo, bài viết về đào tạo, phát triển nguồn nhân lực hành chính cấp xã, phường. Tuy nhiên cho đến nay, tại quận Cẩm Lệ chưa có công trình nghiên cứu về hoàn thiện công tác đào tạo đội ngũ CBCC cấp phường thuộc quận Cẩm Lệ.

## CHƯƠNG 1

### CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC CẤP PHƯỜNG

#### 1.1. NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG VỀ ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC CẤP PHƯỜNG

##### 1.1.1. Khái niệm, đặc điểm, vai trò của đội ngũ cán bộ công chức cấp phường

###### *a. Khái niệm đội ngũ cán bộ công chức cấp phường*

“Cán bộ xã, phường thị trấn (gọi tắt cấp xã) là công dân Việt Nam được bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy, người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội; tuyển dụng giữ một chức danh chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước”.

###### *b. Đặc điểm của cán bộ công chức cấp phường*

\* Là chủ thể của nền công vụ

\* Là lực lượng lao động chuyên nghiệp, có tính chuyên môn hóa cao

\* Hoạt động của công chức hành chính các cấp được diễn ra thường xuyên, liên tục

\* Được nhà nước đảm bảo lợi ích khi thực thi công vụ

###### *c. Vị trí vai trò của hệ thống chính trị cấp phường*

\* Là cấp trực tiếp tổ chức triển khai thực hiện các Quy định, Nghị quyết, Chỉ thị ... của nhà nước.

\* Là những người tiếp nhận, lắng nghe, giải quyết những thắc mắc, bức xúc của người dân.

###### *d. Vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ công chức cấp phường*

\* Có vai trò quyết định trong việc triển khai chủ trương

chính sách, pháp luật của nhà nước.

\* Là người trực tiếp gần gũi, gắn bó với nhân dân, lắng nghe tâm tư nguyện vọng của người dân và giải quyết những thắc mắc, bức xúc của người dân.

\* Là lực lượng nòng cốt trong hệ thống chính trị

\* Là nguồn lực quan trọng của bộ máy hành chính nhà nước

\* Là đội ngũ chủ yếu, trực tiếp tham gia xây dựng đường lối chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia.

### ***e. Yêu cầu của đội ngũ cán bộ công chức cấp phường***

Phải có kiến thức và năng lực toàn diện, đó là trình độ văn hóa, chính trị; kiến thức kinh tế xã hội; am hiểu về pháp luật và quản lý nhà nước.

### ***f. Ý nghĩa của công tác đào tạo cán bộ công chức***

\* Đối với tổ chức

\* Đối với người lao động

### **1.1.2. Đào tạo đội ngũ cán bộ công chức cấp phường**

#### ***a. Quan niệm về đào tạo***

Đào tạo là hoạt động làm cho con người trở thành có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định. Là quá trình học tập để làm cho người lao động có thể thực hiện chức năng, nhiệm vụ có hiệu quả hơn trong công tác của họ.

Theo Ủy ban Nhân lực của Anh, đào tạo công chức được xác định đào tạo là "một quá trình có kế hoạch làm biến đổi thái độ, kiến thức hoặc kỹ năng thông qua việc học tập rèn luyện để làm việc có hiệu quả trong một hoạt động hay trong một loạt các hoạt động nào đó. Mục đích của nó, xét theo tình hình công tác ở tổ chức, là phát triển nâng cao năng lực cá nhân và đáp ứng nhu cầu nhân lực hiện tại và tương lai của cơ quan"

Theo Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức “đào tạo là quá trình truyền thụ, tiếp nhận có hệ thống những tri thức, kỹ năng theo quy định của từng cấp học, bậc học. Công chức qua quá trình đào tạo sẽ trở thành người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định”.

***b. Mục đích và vai trò của đào tạo***

\* Mục đích đào tạo

- Mục đích của đào tạo là sử dụng tối đa nguồn nhân lực.
- Nâng cao tính hiệu quả của tổ chức
- Mục đích cuối cùng của công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCC là đạt được hiệu quả cao nhất về tổ chức

\* Vai trò của đào tạo

Đào tạo, bồi dưỡng là một trong những khâu quan trọng của công tác cán bộ.

- *Đối tổ chức*: Giúp tổ chức nâng cao năng suất, hiệu quả lao động; Chuẩn bị đội ngũ cán bộ quản lý, chuyên môn kế cận.

- *Đối với người lao động*: Đáp ứng được nhu cầu và nguyện vọng phát triển của NLĐ; Tạo cho NLĐ có cách nhìn, cách tư duy mới trong công việc của họ.

- *Đối với một quốc gia*: Đào tạo ảnh hưởng rất lớn đến sự phát triển KT-XH của một quốc gia, nâng cao khả năng cạnh tranh quốc tế.

***c. Nguyên tắc đào tạo và điều kiện để đảm bảo đào tạo đội ngũ cán bộ công chức***

\* Nguyên tắc đào tạo:

- Bảo đảm tính tự chủ của cơ quan quản lý, đơn vị sử dụng lao động; Đào tạo phải theo nhu cầu công việc; Kết hợp cơ chế phân cấp và cơ chế cạnh tranh trong tổ chức đào tạo; Đảm bảo tính công

khai, minh bạch, hiệu quả; Đảm bảo lợi ích của người lao động.

\* Điều kiện để đảm bảo đào tạo đội ngũ cán bộ công chức

- Sự quan tâm của lãnh đạo

- Cần có kế hoạch theo sát thực tế cho việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực

- Sử dụng lao động sau đào tạo

## **1.2. NỘI DUNG CỦA CÔNG TÁC ĐÀO TẠO**

### **1.2.1. Xác định mục tiêu đào tạo**

Mục tiêu lâu dài và tổng quát của việc ĐTCC cán bộ công chức nhà nước là “*Trang bị, nâng cao kiến thức, năng lực quản lý, điều hành và thực thi công vụ cho đội ngũ công chức hành chính và CBCC cấp xã nhằm xây dựng đội ngũ CBCC chuyên nghiệp, có phẩm chất tốt và có đủ năng lực thi hành công vụ, tận tụy phục vụ đất nước và phục vụ nhân dân*”

### **1.2.2. Xác định nhu cầu đào tạo**

Xác định nhu cầu đào tạo nhằm mục đích giải quyết vấn đề đặt ra như: Những kiến thức, kỹ năng cần thiết để đáp ứng VTVL; kiến thức, kỹ năng cần thiết mà công chức hiện đang có, kiến thức, kỹ năng mà công chức còn thiếu so với yêu cầu của VTVL đang đảm nhiệm.

Để xác định nhu cầu cần phân tích các yếu tố sau:

a. Phân tích tổ chức

b. Phân tích tác nghiệp

c. Phân tích nhân viên

d. Lựa chọn đối tượng đào tạo

### **1.2.3. Xây dựng chương trình, nội dung đào tạo**

Nội dung kiến thức cần đào tạo: Thứ nhất, đào tạo về lý luận chính trị. Thứ hai, đào tạo kiến thức kỹ năng về quản lý nhà nước.



Thứ ba, đào tạo kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ. Thứ tư, đào tạo về Ngoại ngữ, tin học.

Chương trình đào tạo thường chia làm hai loại:

- + Chương trình chung
- + Chương trình chuyên sâu

#### **1.2.4. Xây dựng kế hoạch đào tạo**

Xây dựng kế hoạch đào tạo là việc làm xác định nhu cầu về số lượng và chất lượng, thời gian đào tạo, địa điểm tổ chức và đối tượng cần thiết phải tham gia đào tạo. Phải đảm bảo có tính linh hoạt về thời gian, chủ động về địa điểm. Đảm bảo việc thực hiện không ảnh hưởng lớn đến hoạt động của tổ chức

#### **1.2.5. Lựa chọn phương pháp**

Hiện nay có nhiều phương pháp đào tạo khác nhau :

- *Phương pháp nghiên cứu tình huống*
- *Phương pháp luân chuyển*
- *Phương pháp đối thoại*
- *Phương pháp đào tạo theo kiểu kèm cặp, chỉ dẫn công việc.*

#### **1.2.6. Kinh phí đào tạo**

Chi phí cho đào tạo là những khoản chi phí cần phải chi cho việc thực hiện chương trình đào tạo CBCC khi tham gia khóa học.

Bao gồm :

**a. Kinh phí cho việc giảng dạy:** Là toàn bộ những chi phí phải trả cho quá trình giảng dạy gồm : Tiền lương cán bộ quản lý trong thời gian kèm cặp nhân viên; tiền thù lao cho giáo viên ...; Các khoản chi phí về công cụ dụng cụ, trang thiết bị phục vụ giảng dạy và những khoản thù lao phải trả cho cố vấn, cho những tổ chức, bộ phận bên ngoài liên quan đến công tác đào tạo.

**b. Kinh phí cho việc học:** Là toàn bộ chi phí phải trả trong thời gian CBCC tham gia học tập gồm: Chi phí trả cho CBCC đi học; chi về công cụ dụng cụ trong học tập; Chi phí do hiệu quả công việc thấp của nhân viên học việc...

#### **1.2.7. Đánh giá kết quả đào tạo cán bộ công chức**

- Đánh giá phản ứng của người học
- Đánh giá kết quả học tập
- Đánh giá những thay đổi trong công việc
- Đánh giá tác động, hiệu quả của đào tạo đến đơn vị

#### **1.2.8. Chính sách đối với người được đào tạo**

### **1.3. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO**

#### **1.3.1. Điều kiện tự nhiên và tình hình phát triển kinh tế xã hội**

Điều kiện tự nhiên, xã hội cũng ảnh hưởng đến công tác ĐTCC.

#### **1.3.2. Tình hình đội ngũ cán bộ công chức cấp phường**

Số lượng và chất lượng đội ngũ công chức phản ánh một phần quy mô dân số, hoạt động kinh tế của địa phương và chất lượng về trình độ thể chất, trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ và cuối cùng là năng lực phẩm chất của nguồn nhân lực.

## CHƯƠNG 2

### THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC CẤP PHƯỜNG TẠI QUẬN CẨM LỆ THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

#### 2.1. ĐIỀU KIỆN TỰ NHIÊN, TÌNH HÌNH KINH TẾ XÃ HỘI VÀ CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI CÔNG TÁC ĐÀO TẠO CÁN BỘ CÔNG CHỨC CẤP PHƯỜNG CỦA QUẬN CẨM LỆ

##### 2.1.1. Điều kiện tự nhiên của quận Cẩm Lệ

###### *a. Vị trí địa lý*

Là quận nằm ở trung tâm của thành phố, tiếp giáp với 5/7 quận huyện còn lại của thành phố. Trong đó, phía Bắc giáp quận Hải Châu và quận Thanh Khê, phía Nam giáp huyện Hòa Vang và quận Ngũ Hành Sơn, phía Đông giáp quận Hải Châu và quận Ngũ Hành Sơn, phía Tây giáp huyện Hòa Vang và quận Liên Chiểu, có nhiều trục lộ giao thông chính đi qua như: Quốc lộ 1A, Quốc lộ 14B thuận lợi trong giao lưu tiếp cận và đầu tư phát triển trên tất cả các lĩnh vực kinh tế, văn hóa và xã hội.

###### *b. Địa hình:*

Cẩm Lệ là vùng đồng bằng, có địa hình đa dạng và phức tạp. Địa hình bị chia cắt bởi hướng dốc chính từ Tây Bắc xuống Đông Nam.

###### *c. Khí hậu*

Khí hậu của quận Cẩm Lệ nằm trong vùng nhiệt đới gió mùa, nền nhiệt độ cao và ít biến động.

###### *d. Tài nguyên thiên nhiên*

- Tài nguyên đất:
- Tài nguyên nước:

- Tài nguyên du lịch và văn hóa:

### **2.1.2. Tình hình phát triển kinh tế - xã hội**

#### ***a. Dân số và lao động***

Dân số của quận Cẩm Lệ trong thời gian qua tăng bình quân 1.8%/năm.

Năm 2012, nguồn lao động của quận là 71.054 người, chiếm 70,0% dân số.

#### ***b. Đặc điểm kinh tế***

Tình hình kinh tế quận Cẩm Lệ có sự tăng trưởng ổn định: tổng giá trị sản xuất tăng bình quân 19,5%/năm.

Công tác thu ngân sách trên địa bàn trong những năm qua đạt được một số kết quả tích cực.

### **2.1.3. Thực trạng đội ngũ cán bộ công chức cấp phường trên địa bàn quận Cẩm Lệ**

*Thực trạng số lượng cán bộ công chức cấp phường quận Cẩm Lệ*

Theo số lượng CBCC hành chính cấp phường của quận thực tế đến thời điểm 31/12/2013 là 141 người ít hơn định biên là 5 người.

*\* Thực trạng về trình độ chuyên môn nghiệp vụ:*

Về cơ cấu trình độ chuyên môn của đội ngũ CBCC phường có sự thay đổi lớn. Sự biến chuyển về chất lượng trình độ chuyên môn của đội ngũ CBCC từ năm 2008 – 2013 có xu hướng chung là hợp lý, tỷ lệ CBCC có trình độ chuyên môn đã được nâng lên rõ rệt. Trong đó trình độ sau đại học đã được chú trọng đến năm 2013 đã có 01 CBCC có trình độ sau đại học chiếm tỷ lệ 0,71%, trình độ đại học đã tăng nhiều từ 23,88% năm 2008 tăng lên 41,1% (Bảng 2.4).

**Bảng 2.4. Cơ cấu chuyên môn đội ngũ công chức cấp phường  
quận Cẩm Lệ giai đoạn từ năm 2008 đến 2013**

Trình độ chuyên môn	Năm 2008		Năm 2009		Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012		Năm 2013	
	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)
Trên đại học	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,71
Đại học	32	23.88	37	27.41	42	31.11	49	35.77	56	39.7	58	41.1
Cao đẳng	35	26.12	29	21.48	27	20.00	29	21.17	31	21.99	31	21.99
Trung cấp	61	45.52	67	49.63	64	47.41	59	43.07	54	38.3	51	36.17
Sơ cấp	6	4.48	2	1.48	2	1.48	0	0	0	0	0	0
Tổng số	134	100	135	100	135	100	137	100	141	100	141	100

(Nguồn số liệu: Phòng Nội vụ quận Cẩm Lệ)

**\* Thực trạng về trình độ lý luận chính trị - hành chính**

Giai đoạn từ 2008 - 2013, trình độ lý luận chính trị của CBCC cấp phường trên địa bàn tăng đều qua các năm và hầu như không có biến động lớn, chưa có sự bức phá trong việc lên chương trình đào tạo bồi dưỡng, nâng cao trình độ lý luận đối với đội ngũ CBCC còn lại. Đến cuối năm 2013, số CBCC chưa qua đào tạo trung cấp lý luận chính trị còn khá cao 56 người, chiếm tỷ lệ 39,7%.

**Thực trạng về kiến thức quản lý nhà nước.**

Đối với CCHC cấp phường trên địa bàn quận Cẩm Lệ thì đa số đã được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước trung cấp hành chính. (bảng 2.7)

**Bảng 2.7. Chuyển biến trình độ quản lý nhà nước của đội ngũ cán bộ công chức cấp phường quận Cẩm Lệ**

Quản lý hành chính nhà nước	Năm 2008		Năm 2009		Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012		Năm 2013	
	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)
Chuyên viên chính	0	0.00	1	0.74	2	1.48	3	2.19	3	2.13	4	2.84
Chuyên viên	12	8.96	17	12.59	19	14.07	22	16.06	23	16.31	25	17.73
Trung cấp	33	24.63	38	28.15	44	32.59	47	34.31	52	36.88	58	41.13
Chưa qua đào tạo	89	66.42	79	58.52	70	51.85	65	47.45	63	44.68	54	38.30
<b>Tổng số</b>	<b>134</b>	<b>100</b>	<b>135</b>	<b>100</b>	<b>135</b>	<b>100</b>	<b>137</b>	<b>100</b>	<b>141</b>	<b>100</b>	<b>141</b>	<b>100</b>

(Nguồn số liệu: Phòng Nội vụ quận Cẩm Lệ)

Tỷ lệ công chức được đào tạo chương trình quản lý nhà nước ngày càng tăng qua các năm và đạt tỷ lệ 61.7% năm 2013 đối với chương trình chuyên viên chính, chuyên viên và trung cấp. Tuy số lượng công chức chưa qua đào tạo tuy có giảm dần so với các năm nhưng vẫn còn tương đối cao so với yêu cầu đặt ra.

### **Thực trạng về trình độ tin học, ngoại ngữ đối với cán bộ công chức phường**

Trình độ tin học công chức cấp phường đã qua đào tạo chiếm tỷ lệ tương đối cao 63,12% năm 2013. Tuy nhiên đến năm 2013, tỷ lệ CBCC cấp phường chưa qua đào tạo trình độ ngoại ngữ chiếm tỷ lệ khá cao 67,38%.

### **Về cơ cấu độ tuổi công chức phường**

Về tổng thể thì năm 2013 với cơ cấu độ tuổi này là hợp lý, đảm bảo ổn định trong các đơn vị, thuận lợi trong thi hành công vụ tại địa phương trong thời gian đến.

### ***Về chế độ đãi ngộ và môi trường làm việc***

Bên cạnh những kết quả đạt được, chính sách khuyến khích tài năng, thu hút người có trình độ cao tiếp nhận về phường cũng bộc lộ những hạn chế nhất định.

## **2.2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC CẤP PHƯỜNG QUẬN CẨM LỆ**

### **2.2.1. Thực trạng xác định mục tiêu đào tạo**

Các phường đã chú trọng đến việc xác định mục tiêu đào tạo nên số lượng và tỷ lệ CBCC đã qua đào tạo đúng với yêu cầu so với tổng số CBCC đã tham gia đào tạo có tăng nhưng không nhiều. Theo bảng 2.12 năm 2008 có 17 người đào tạo đúng yêu cầu, chiếm tỷ lệ 56.7% so với tổng số người được đào tạo, đến năm 2013 là 27 người chiếm tỷ lệ 64,%. (bảng 2.12)

**Bảng 2.11. Kết quả công chức được đào tạo đúng với yêu cầu của phường so với tổng số công chức đã được tham gia đào tạo từ năm 2008 đến 2013**

Trình độ chuyên môn	Năm 2008		Năm 2009		Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012		Năm 2013	
	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)
Tổng số người được đào tạo	30	100	33	100	33	100	37	100	40	100	42	100
Số người được đào tạo đúng với yêu cầu của phường	17	56.7	20	60.6	20	60.6	24	64.9	26	65.0	27	64.3

(Nguồn phòng Nội vụ quận Cẩm Lệ cung cấp)

### 2.2.2. Thực trạng xác định nhu cầu đào tạo

Phần lớn công chức được đào tạo kiến thức chưa phù hợp với yêu cầu công việc mà tổ chức giao cho họ. (Bảng 2.11)

**Bảng 2.12. Kết quả đào tạo đội ngũ cán bộ công chức cấp phường đúng yêu cầu so với tổng số được đào tạo năm 2013**

Chức danh	Năm 2013		Kiến thức đào tạo phù hợp với yêu cầu công việc		Kiến thức đào tạo không phù hợp với yêu cầu công việc	
	SL	TL (%)	SL	TL (%)	SL	TL (%)
	Trưởng công an	6	14.29	4	66.67	2
Chi huy trưởng quân sự	6	14.29	4	66.67	2	33.33
Văn phòng - thống kê	6	14.29	4	66.67	2	33.33
Địa chính - nông nghiệp-xây dựng và môi trường	6	14.29	3	50.00	3	50.00
Tài chính - kế toán	6	14.29	5	83.33	1	16.67
Tư pháp - hộ tịch	6	14.29	3	50.00	3	50.00
Văn hóa - xã hội	6	14.29	4	66.67	2	33.33
<b>Tổng số</b>	<b>42</b>		<b>27</b>		<b>15</b>	

(Nguồn số liệu: Phòng Nội vụ quận Cẩm Lệ)

### 2.2.3. Thực trạng xây dựng chương trình, nội dung đào tạo

Đối với cấp phường không tham gia xây dựng nội dung chương trình đào tạo mà phụ thuộc chủ yếu vào cấp thành phố và cấp quận huyện.



Nội dung, chương trình, hình thức ĐTCC vẫn chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn lãnh đạo, quản lý, nhất là trong lĩnh vực quản lý nhà nước. Một số chương trình đào tạo lý luận chính trị, quản lý nhà nước còn nặng về lý luận, dàn trải, thiếu sự liên thông, kế thừa, còn trùng lặp về nội dung, thiếu tính thiết thực, chưa đi sâu vào việc rèn luyện kỹ năng nghiệp vụ và xử lý tình huống, kinh nghiệm công tác cho CBCC.

#### **2.2.4. Thực trạng về xây dựng kế hoạch đào tạo**

Việc xây dựng kế hoạch đào tạo đội ngũ CBCC cấp phường chưa thật sự chủ động, phần lớn dựa vào kế hoạch của thành phố xây dựng trong năm. Chưa có phương pháp đánh giá tổng thể nên kế hoạch đào tạo đều dựa vào nhu cầu hiện tại hoặc theo kế hoạch phân bổ của cấp trên nên đôi khi việc lên kế hoạch đào tạo theo nhu cầu cũng còn nhiều hạn chế nhất định.

#### **2.2.5. Thực trạng về lựa chọn phương pháp, loại hình đào tạo**

Hiện nay tại quận Cẩm Lệ, phương thức đào tạo chủ yếu được áp dụng để đào tạo các cán bộ lãnh đạo cũng như đội ngũ công chức các phường là đào tạo ở các trường đại học, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng theo hình thức tại chức, từ xa, vừa học vừa làm; bên cạnh đó còn áp dụng phương thức kèm cặp, hướng dẫn đối với công chức tập sự trẻ tuổi, phương thức tập huấn, huấn luyện nghiệp vụ ngắn hạn.

#### **2.2.6. Thực trạng về kinh phí đào tạo**

Thời gian qua, công tác đào tạo CBCC cấp phường trên địa bàn quận cũng đã được các cấp ủy đảng, các ngành quan tâm đúng mức, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC và nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy chính quyền. cụ thể minh chứng qua bảng

**Bảng 2.13. Kinh phí đào tạo cán bộ công chức cấp phường giai đoạn (2008 – 2013)**

*Đơn vị tính: triệu đồng*

<b>Phường</b>	<b>Năm 2008</b>	<b>Năm 2009</b>	<b>Năm 2010</b>	<b>Năm 2011</b>	<b>Năm 2012</b>	<b>Năm 2013</b>
Tổng kinh phí đào tạo công chức toàn quận	198	238	187	201	249	530
Kinh phí đào tạo công chức phường	102	124	73	85	112	297
<b>Tỷ lệ</b>	<b>51.52</b>	<b>52.10</b>	<b>39.03</b>	<b>42.28</b>	<b>44.98</b>	<b>56.04</b>

*(Nguồn số liệu: Phòng Nội vụ quận Cẩm Lệ)*

Năm 2013 kinh phí dành cho đào tạo CBCC đã có sự thay đổi tăng hơn năm trước với mức kinh phí là 297 triệu đồng, chiếm tỷ lệ 56.04% trên tổng chi phí đào tạo CBCC trên toàn quận.

### **2.2.7. Đánh giá kết quả sau đào tạo**

- *Giai đoạn nhận thức:* Học viên tiếp thu, học hỏi được gì sau khoá đào tạo. Trước hết cần tìm hiểu phản ứng của người tham gia đào tạo, tiếp đến là quan tâm đến những kiến thức, kỹ năng đã tiếp thu được.

- *Giai đoạn vận dụng:* Học viên áp dụng các kiến thức, kỹ năng đã được đào tạo vào thực tế công việc như thế nào.

Từ năm 2008 đến nay đã có nhiều lượt CBCC cấp phường được đào tạo, bồi dưỡng. (bảng 2.15)

**Bảng 2.15. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng công chức cấp phường giai đoạn 2008 -2013**

*Đơn vị tính: người*

TT	Lĩnh vực đào tạo		Số công chức được đào tạo
1	Trình độ chuyên môn	Trên đại học	1
		Đại học	13
		Cao đẳng	0
		Trung cấp	18
		Bồi dưỡng nghiệp vụ	67
2	Trình độ kỹ luận chính trị		45
3	Trình độ quản lý nhà nước		38
4	Trình độ tin học		15
5	Trình độ ngoại ngữ		
	Tổng số		197

*(Nguồn số liệu: Phòng Nội vụ quận Cẩm Lệ)*

### **2.2.8. Thực hiện chính sách đối với người lao động**

Nhìn chung, thời gian qua cấp ủy Đảng, chính quyền Quận Cẩm Lệ quan tâm chỉ đạo thực hiện tốt chính sách đối với CBCC từ đó chất lượng đội ngũ CBCC cấp phường từng bước được nâng lên, ngày càng đáp ứng tốt hơn về tiêu chuẩn hóa cán bộ và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chính trị ở cơ sở. Tuy nhiên ở một khía cạnh nào đó vẫn chưa được toàn diện, Công tác đào tạo bồi dưỡng tuy có nhiều cố gắng nhưng còn chạy theo số lượng, chưa cân đối giữa đào tạo với sử dụng, chưa quản lý chặt chẽ cán bộ dự nguồn sau đào tạo nên nhiều trường hợp được cử đi học đã tốt nghiệp nhưng chưa được bố trí công việc theo quy hoạch.

## **2.3. NHỮNG TỒN TẠI TRONG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC CẤP PHƯỜNG TRÊN ĐỊA BÀN QUẬN CẨM LỆ**

### **2.3.1. Những tồn tại**

- Chưa xác định rõ được nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng theo VTVL, gây khó khăn cho công tác xây dựng, lập kế hoạch, quy hoạch tổng thể cho công tác đào tạo, bồi dưỡng.

- Số lượng đào tạo, bồi dưỡng nhiều nhưng chưa gắn với quy hoạch sử dụng. Việc tổ chức đào tạo dựa trên năng lực đào tạo sẵn có hơn là căn cứ vào nhu cầu người học.

- Hệ thống tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nhiều nhưng không đủ mạnh. Cơ sở vật chất, trang thiết bị của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng còn nghèo nàn, chưa phù hợp với hoạt động cập nhật, trang bị kiến thức, kỹ năng và phương pháp làm việc cho CBCC ...

- Nguồn ngân sách của quận còn gặp nhiều khó khăn.

### **2.3.2. Nguyên nhân của những tồn tại**

*Thứ nhất:* Đội ngũ CBCC có sự biến động thường xuyên.

*Thứ hai:* Tổ chức hành chính công vụ ở nước ta còn nhiều bất cập, nhiệm vụ quản lý còn chồng chéo.

*Thứ ba:* Một số CBCC chưa nhận thức đầy đủ trách nhiệm, nghĩa vụ trong việc đào tạo nâng cao trình độ.

*Thứ tư:* Hoạt động tổ chức đào tạo, bồi dưỡng vẫn mang tính bao cấp.

*Thứ năm:* Chưa xác định được nhu cầu đào tạo cho từng chức danh vị trí công tác. Việc đánh giá kết quả sau đào tạo chưa được chú trọng, chưa đánh giá kết quả đào tạo bằng năng lực cụ thể mà chỉ dựa vào kết quả học tập cuối khóa của công chức, dựa vào bằng cấp, chứng chỉ do các tổ chức đào tạo cấp.

### CHƯƠNG 3

## MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC CẤP PHƯỜNG TRÊN ĐỊA BÀN QUẬN CẨM LỆ TRONG THỜI GIAN ĐẾN

### 3.1. CĂN CỨ ĐỂ XÂY DỰNG GIẢI PHÁP

#### 3.1.1. Xuất phát từ quan điểm đào tạo đội ngũ CBCC cấp phường

Đào tạo CBCC cấp phường là yếu tố then chốt, có ý nghĩa quyết định, vừa là yêu cầu vừa là một trong những động lực quan trọng để quận Cẩm Lệ phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh, hài hòa và bền vững.

Mọi chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước đều do CBCC tham mưu đề xuất, đồng thời cũng do CBCC tổ chức, hướng dẫn người dân thực hiện. Đường lối của Đảng và Nhà nước đúng hay sai, tổ chức thực hiện có hiệu quả hay không đều phụ thuộc vào đội ngũ này. Do đó, đối với CBCC hành pháp thì càng phải thực sự là những người có đủ năng lực về chuyên môn và phẩm chất đạo đức trong thực thi công vụ.

#### 3.1.2. Xuất phát từ nhiệm vụ chính trị mà cơ quan hành chính cấp phường trên địa bàn quận Cẩm Lệ cần phải giải quyết

Chính quyền cơ sở là cấp gần dân nhất, trực tiếp thực hiện các nhiệm vụ cụ thể của hoạt động quản lý Nhà nước trên tất cả các mặt của địa phương, đảm bảo cho chủ trương, đường lối, chính sách pháp luật của Đảng và nhà nước đi vào cuộc sống.

#### 3.1.3. Xuất phát từ công tác đánh giá, tuyển dụng, sử dụng, thuyên chuyển, đề bạt bổ nhiệm đối với công chức

Công tác đánh giá CBCC là tiền đề, công tác quy hoạch là nền

tảng, luân chuyển công chức là khâu đột phá, ĐTCC vừa là yêu cầu trước mắt, vừa là nhiệm vụ lâu dài. Đây là những khâu không thể thiếu, gắn bó mật thiết với nhau.

*“Đánh giá cán bộ phải công khai, minh bạch, khách quan, toàn diện và công tâm, lấy hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ công tác làm thước đo phẩm chất và năng lực của cán bộ » ....*

### **3.1.4. Xuất phát từ kế hoạch phát triển kinh tế xã hội của địa phương**

Mục tiêu tổng quát phát triển kinh tế xã hội quận Cẩm Lệ đến năm 2010-2015 là xây dựng nền kinh tế động lực đi đầu trong sự nghiệp CNH-HĐH; Nâng cao năng lực lãnh đạo, phát huy mọi nguồn lực, đoàn kết, sáng tạo, xây dựng quận Cẩm Lệ phát triển toàn diện và bền vững.

*Về kinh tế:*

*Về quản lý quy hoạch đô thị, xây dựng kết cấu hạ tầng đô thị và tài nguyên - môi trường:*

*Về văn hóa xã hội:*

*Về quốc phòng , an ninh, nội chính:*

### **3.1.5. Xuất phát từ mục tiêu đào tạo đội ngũ cán bộ công chức cấp phường**

#### **a. Mục tiêu tổng quát**

Mục tiêu chung là ĐTCC cấp phường đảm bảo về số lượng, cơ cấu phù hợp, có trình độ chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp nhằm tạo bước chuyển biến căn bản trong việc nâng cao năng lực, chất lượng hiệu quả ĐTCC;

#### **b. Mục tiêu cụ thể**

Mục tiêu đào tạo là những kết quả cần đạt được sau khoá đào tạo. Phần đầu đến năm 2015 có:

85% CBCC tốt nghiệp trình độ đại học chuyên môn trở lên; 70% trở lên trình độ trung cấp lý luận chính trị; 50% cán bộ có trình độ đại học chính quy; 90% công chức phường được trang bị những kiến thức cần thiết về quản lý nhà nước, phương pháp và kỹ năng quản lý, điều hành; bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng quản lý nhà nước theo chức danh công chức; 100% công chức phường được đào tạo trước khi bổ nhiệm vào ngạch, vào vị trí lãnh đạo, quản lý; 70-80% công chức thực hiện chế độ đào tạo bắt buộc tối thiểu hàng năm.

### **3.1.6. Xuất phát từ định hướng đào tạo đội ngũ cán bộ công chức cấp phường**

- Tiếp tục thực hiện có hiệu quả các đề án phát triển nguồn nhân lực của thành phố Đà Nẵng (đề án 922);

- Khuyến khích các cơ sở đào tạo trên địa bàn thành phố liên kết với các cơ sở đào tạo có uy tín trong và ngoài nước để nâng cao chất lượng đào tạo.

- Xây dựng chiến lược dài hạn trong công tác ĐTCC cấp phường; đảm bảo CBCC ở các ngạch, các vị trí được đào tạo các kỹ năng hành chính hàng năm theo chế độ đào tạo bắt buộc.

## **3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC CẤP PHƯỜNG TẠI QUẬN CẨM LỆ TRONG THỜI GIAN ĐẾN**

### **3.2.1. Hoàn thiện việc xác định đúng mục tiêu cần đào tạo**

Mục tiêu của đào tạo CBCC là hình thành, củng cố nhận thức chính trị, nâng cao năng lực đáp ứng nhu cầu công việc trong tình hình mới.

### **3.2.2. Hoàn thiện việc xác định nhu cầu đào tạo**

Xác định nhu cầu đào tạo cần dựa trên nguyên tắc là:

$$\begin{array}{rcc} \text{Nhu cầu} & & \text{Năng lực cần có của} \\ \text{Đào tạo} & = & \text{công chức} \end{array} \quad - \quad \begin{array}{r} \text{Năng lực hiện có của} \\ \text{công chức} \end{array}$$

*Thứ nhất:* Xác định nhu cầu đào tạo trên cơ sở phân tích công việc.

*Thứ hai:* Rà soát lại thực trạng đội ngũ CBCC theo quy hoạch chưa đạt các mặt kiến thức theo tiêu chuẩn quy định.

*Thứ ba:* Khảo sát và xác định nhu cầu đầu vào để thiết kế chương trình, nội dung đào tạo....

### **3.2.3. Đổi mới chương trình, phương pháp và loại hình đào tạo**

#### **a. Đổi mới chương trình đào tạo**

Nội dung chương trình chỉ thu hút người học khi thực sự thiết thực, áp dụng vào công việc thực tế đối với họ.

Chương trình này gồm có hai phần như sau:

+ Phần chung áp dụng cho tất cả các CBCC trên mọi lĩnh vực: quan điểm, đường lối của Đảng về phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

+ Phần riêng: Tùy theo yêu cầu của đối tượng học viên, mà trang bị các nội dung kiến thức khác nhau.

#### **b. Đổi mới về Phương pháp và loại hình đào tạo**

Phương pháp đào tạo đội ngũ cán bộ công cần phải kết hợp giữa đào tạo chính quy tập trung với các hình thức bồi dưỡng và tại chức để nâng cao trình độ đáp ứng nhu cầu công việc được giao.

### **3.2.4. Đổi mới công tác xây dựng kế hoạch đào tạo**

### **3.2.5. Bảo đảm kinh phí đào tạo**

Các cấp lãnh đạo cần quan tâm hơn nữa về kinh phí đào tạo



để nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác đào tạo đội ngũ CBCC.

### **3.2.6. Hoàn thiện về công tác đánh giá kết quả đào tạo**

- Trước đào tạo

- Sau đào tạo

### **3.2.7. Hoàn thiện chính sách ưu đãi về chế độ chính sách đối với cán bộ công chức được đào tạo**

- Tạo điều kiện về thời gian

- Tạo điều kiện về kinh phí

- Tạo môi trường làm việc thuận lợi để đội ngũ CBCC phát huy hết năng lực, sở trường của mình.

### **3.2.8. Đẩy mạnh liên kết đào tạo**

## **KẾT LUẬN**

Công tác cán bộ là một khoa học, nghiên cứu về con người, về quan hệ giữa con người và vai trò của con người trong quản lý xã hội. Đây chính là khâu then chốt trong hoạt động của Đảng và Nhà nước, có ý nghĩa hết sức to lớn đến sự nghiệp cách mạng. Chính vì thế, trong sự nghiệp đổi mới đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế rất cần đội ngũ CBCC có trình độ, năng lực, kiến thức, tư tưởng vững vàng, có phẩm chất đạo đức cách mạng và kỹ năng chuyên nghiệp, nâng cao năng lực hoạt động thực tiễn đáp ứng yêu cầu thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước. ĐTCC là một chủ trương lớn của Đảng và là một trong những nội dung của chiến lược phát triển nguồn nhân lực của đất nước. Để làm được điều đó đòi hỏi công tác đào tạo CBCC là công việc được trú trọng, quan tâm hàng đầu.

Công tác cán bộ từ khâu tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí CBCC của quận Cẩm Lệ trong những năm qua đã có nhiều chuyển biến mới, tích cực đặc biệt là trong công tác ĐTCC. Từ

những nhận xét, đánh giá, thực tế tình hình ĐTCC của địa phương đạt được những kết quả nhất định góp phần quan trọng vào quá trình tăng trưởng kinh tế và ổn định xã hội trong những năm gần đây, hoàn thành nhiệm vụ của Đảng và Nhà nước giao cho. Song so với yêu cầu và nhiệm vụ đặt ra cần thực hiện đối với công tác ĐTCC trong thời gian đến là tiếp tục thực hiện nhiệm vụ KT-XH mà Đảng và Nhà nước đã đề ra, tổng hợp những thành tích đã đạt được và nghiêm chỉnh nhìn nhận những mặt hạn chế, tồn tại làm giảm hiệu quả đào tạo, ảnh hưởng đến quá trình thực hiện nhiệm vụ, từ đó đề ra những phương hướng tiếp tục thực hiện những công việc đã làm tốt, điều chỉnh, sửa đổi những hạn chế, sai lầm.

Công tác ĐTCC cần đi vào thực tiễn và phù hợp với từng công việc cụ thể, nâng cao năng lực tác nghiệp cho đội ngũ CBCC, không chạy theo chỉ tiêu về hoàn thành mặt lượng mà không chú trọng đến kết quả lâu dài của công việc mà công chức sau khi được đào tạo thực hiện. Xuất phát từ điều đó, đòi hỏi các cơ quan chức năng từ trung ương đến địa phương cần thống nhất cơ chế để tạo một hệ thống đào tạo đồng bộ, phân bổ các nguồn lực đào tạo đồng đều phù hợp với từng vùng, từng miền. Có các chính sách ưu tiên cho công tác đào tạo ở vùng sâu, vùng xa và gặp nhiều khó khăn về nguồn lực đào tạo.

Thông qua lý luận, thực trạng về đào tạo đội ngũ CBCC cấp phường trên địa bàn quận Cẩm Lệ, luận văn đã phân tích đánh giá thực trạng công tác đào tạo đội ngũ CBCC cấp phường đồng thời đưa ra những định hướng và giải pháp đào tạo đáp ứng yêu cầu phát triển của quận Cẩm Lệ trong thời gian tới.